

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Texto integral

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área

O presente CCT aplica-se aos distritos de Évora e Portalegre e no concelho de Grândola.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área

definida na cláusula 1.^a se dediquem à actividade agrícola e pecuária, silvo-pastorícia e exploração florestal, assim como outros serviços relacionados com a agricultura, bem como as unidades produtivas que tenham por objecto a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representadas pelas associações patronais signatárias, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste contrato, prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária.

2 — O número de empresas e de trabalhadores que serão abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho é de 5000 e 6000, respectivamente.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração de 24 meses, com excepção do previsto no número seguinte.

2 — As tabelas e remunerações mínimas e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses após a data da entrega para depósito, podendo ser revistas anualmente.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 e terão de ser revistas anualmente.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1 — O presente contrato de trabalho não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, em relação às tabelas de remunerações mínimas e cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se do restante cláusulado.

2 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão.

3 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever.

4 — A proposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que corresponde não aceite. Esta deverá ser enviada nos 30 dias seguintes à recepção da proposta.

5 — As negociações sobre a revisão do CCT deverão iniciar-se nos dias posteriores à apresentação da contraproposta e estarem concluídas no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de 15 dias, por acordo das partes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 5.^a

Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultam da lei ou deste CCT (anexo I), entende-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

a) Ter idade mínima de 16 anos, os quais atingem o ordenado por inteiro aos 18 anos;

b) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico será sempre a expensas da empresa.

2 — Aos trabalhadores contratados a prazo aplicar-se-ão as disposições constantes do número anterior.

Cláusula 6.^a

Modalidades do contrato

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT podem ser contratados com o carácter permanente, eventual, sazonal ou a prazo.

2 — Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercerem funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado.

3 — Os trabalhadores contratados como eventuais ou sazonais passarão a permanentes logo que completarem 6 meses de trabalho consecutivo ou 230 dias descontinuos

por ano na mesma empresa agrícola ou entidade patronal, salvo se contratados a prazo nos termos da lei em vigor, devendo neste caso o contrato assumir a forma escrita.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores poderá ser feita a título experimental por um período de 15 dias, salvo para os trabalhadores especializados, que será de 30 dias. Para quadros e chefias poderá tal prazo ser alargado até 6 meses: neste caso, só mediante prévio acordo escrito.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

3 — Findo o período de experiência, ou, antes, se a empresa o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admitida ao serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

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 substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A entidade patronal deverá dar ao substituto no acto de admissão conhecimento expresso por escrito de que pode ser despedido, com aviso prévio de oito dias logo que o titular se apresente a reocupar o seu lugar.

3 — No caso de o trabalhador admitido nessas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado o aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

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

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada preferência, salvo os casos em que não lhes seja reconhecida competência profissional, devidamente justificada ao trabalhador, ouvido o delegado sindical ou representante do sindicato.

Cláusula 9.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as funções do anexo II e em conformidade com as categorias constantes dos anexos III e IV.

2 — Sempre que perante a dispersão de funções de um trabalhador existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

3 — As partes signatárias deste CCT comprometem-se a realizar conjuntamente, através da comissão paritária, o estudo adequado a uma análise e qualificação das funções eventualmente não contempladas neste CCT, de forma a integrá-las no mesmo.

Cláusula 10.^a

Quadros de pessoal

1 — A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter ao sindicato, dentro de 60 dias após a entrada em vigor deste CCT e no prazo legal de cada ano, cópia completa do quadro de pessoal enviado ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

2 — A entidade patronal afixará, em lugar visível, o quadro que lhe for devolvido pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, com o visto de entrada no referido Ministério.

Cláusula 11.^a

Promoções e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a uma escala superior ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

2 — Não constitui promoção o exercício de funções respeitantes a trabalhos com características sazonais, a que correspondam funções mais qualificadas, devendo os trabalhadores regressar à categoria em que se encontravam classificados após o termo dos trabalhos.

3 — Durante o exercício das funções sazonais referidas no número anterior não é alterada a classificação profissional dos trabalhadores, mas estes auferirão a retribuição correspondente a essas funções se esta for mais elevada.

4 — Para o exercício das funções sazonais e temporárias a que se refere o n.º 2 desta cláusula e correspondente a um nível de retribuição mais elevado deve ser dada preferência aos trabalhadores com categoria profissional de trabalhador agrícola, desde que tenham capacidade para o seu desempenho.

5 — Os trabalhadores efectivos da empresa têm preferência absoluta sobre os trabalhadores estrangeiros à empresa agrícola para a realização de todos os trabalhos que nela seja necessário efectuar.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir este CCT e a legislação 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 aos trabalhadores que 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 caso de emergência;

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

i) Prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao cumprimento deste CCT;

j) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite;

l) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;

m) Proporcionar os livretes de horário de trabalho aos trabalhadores rodoviários, indicando os dias de descanso semanal;

n) Assinar, na semana imediata posterior àquela a que disserem respeito, os relatórios semanais dos livretes de horário de trabalho para trabalhadores rodoviários, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário neles registado;

o) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da empresa, para reuniões gerais de trabalhadores desta, que visem os seus interesses laborais.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

Deveres do trabalhador:

a) Cumprir o CCT e a legislação de trabalho em geral;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

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

d) Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na profissão;

e) Proceder com correcção nas relações com a entidade patronal ou seu representante e outros trabalhadores;

f) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na lei em vigor;

g) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;

h) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessem ao desenvolvimento do sector agrícola, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à melhoria das condições de trabalho;

i) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, material, máquinas e equipamento que lhes estiverem confiados, sendo pelos danos causados responsáveis, desde que haja negligência, incúria ou má fé, devidamente demonstrada;

j) Cumprir todas as outras e demais obrigações emergentes do contrato de trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhes as sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas neste CCT;
- f) Diminuir retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei geral, ou havendo mudança na categoria profissional e com o acordo escrito do trabalhador, do qual será dado conhecimento aos serviços regionais do Ministério do Emprego e Formação Profissional;
- g) Efectuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado;
- h) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

Cláusula 15.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

- 1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.
- 2 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objectivo do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição.
- 3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 16.^a

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores o direito à greve nos termos legais.

Cláusula 17.^a

Quotização sindical

A empresa ou entidade patronal deverá enviar mensalmente à associação sindical outorgante as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que por escrito tenham autorizado o respectivo desconto.

Cláusula 18.^a

Direitos das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores são os constantes da legislação em vigor.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho — Definição e princípios

- 1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionalismos legais.
- 2 — Entende-se por horário a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

- 1 — O período normal de trabalho semanal abrangido por este CCT não deve ultrapassar quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados e das normas sobre funções de horário livre.
- 2 — A duração de trabalho normal não poderá exceder as oito horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.
- 3 — Mediante acordo das partes — empresa e trabalhador —, poderão ser observadas quatro horas de trabalho no 1.º período de sábado desde que esse período de trabalho não se prolongue para além das 13 horas. Nesse regime de horário, a duração do trabalho nos restantes dias da semana não poderá exceder as sete horas diárias de segunda-feira a sexta-feira, à excepção de um dia, que não poderá ultrapassar as oito horas.
- 4 — Poderá ainda ser observado trabalho no 2.º período de sábado desde que as condições e necessidades da empresa o justifiquem e mediante acordo das partes — empresa e trabalhador. Neste caso, o trabalhador receberá o valor das horas efectuadas, acrescido das percentagens previstas na cláusula 26.^a
- 5 — O disposto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula aplica-se a todos os trabalhadores, independentemente do seu vínculo à empresa.
- 6 — As reduções do horário máximo de trabalho serão objecto de negociação.

Cláusula 21.^a

Intervalos de descanso

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

Cláusula 22.^a

Horário especial de trabalho — Funções de horário livre

- 1 — Os trabalhadores cujas funções normais de trabalho o exijam, nomeadamente guardadores e tratadores de

gado, guardas de propriedade, caseiros e encarregados, prestarão trabalho, sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal de trabalho, em regime de horário livre.

2 — O regime de horário livre referido no número anterior será definido, em termos médios, com um período de referência de quatro meses.

3 — Nos termos do número anterior, o período normal de trabalho em cada dia poderá ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado no n.º 2 da cláusula 20.^a, não podendo ultrapassar no entanto as dez horas por dia e sem que a duração máxima do trabalho semanal exceda as quarenta e cinco horas.

4 — Para cumprimento do estabelecido no número anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da seguinte forma:

a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado e por igual período;

b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar para efeito desta contagem as ausências previstas nas cláusulas 51.^a e 52.^a do presente CCT.

Cláusula 23.^a

Trabalho extraordinário — Princípios gerais

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

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

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

4 — Salvo se, por motivos atendíveis, expressamente for dispensado, o trabalhador deve prestar trabalho extraordinário nos seguintes casos:

a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face, por motivos sazonais, a acréscimos de trabalho;

b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

5 — Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de carácter geral ou colectivo acordadas com os trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Condições de prestação de trabalho extraordinário

1 — Os trabalhadores têm direito a recusar a prestação de trabalho extraordinário com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade estabelecidas neste CCT.

2 — Quando um trabalhador prestar horas extraordinárias só poderá reentrar ao serviço decorrido um mínimo de dez horas sobre o termo de prestação do trabalho.

3 — Sempre que o trabalhador tiver que interromper o tempo de trabalho extraordinário para tomar uma refeição normal, esse tempo ser-lhe-á pago como normal, até ao limite de trinta minutos.

4 — O registo de trabalho extraordinário para os motoristas de agricultura far-se-á no livrete próprio, o qual pode ser fornecido pelo sindicato outorgante deste CCT.

Cláusula 25.^a

Limites do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário previsto neste CCT fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — A remuneração do trabalho extraordinário será igual à retribuição da hora normal acrescida de:

- a) 1.^a hora em cada dia — 50%;
- b) 2.^a hora em cada dia — 75%;
- c) Restantes horas em cada dia — 100%.

2 — O valor/hora da retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 14 \text{ meses}}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52 \text{ semanas}}$$

Cláusula 27.^a

Retribuição especial para trabalhadores isentos de horário de trabalho e em regime de horário livre

Os trabalhadores isentos ou a isentar do horário de trabalho, bem como aqueles cujas funções normais silvo-agro-pecuárias exijam prestação de trabalho sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal de trabalho, têm direito às seguintes remunerações:

a) Para tratadores e guardadores de gado, 35% da retribuição mensal base;

b) Para os restantes trabalhadores, 20% da retribuição mensal base;

c) Estas retribuições mensais integram exclusivamente os subsídios de férias e de Natal, assim como a remuneração das respectivas férias;

d) O guardador de gado poderá, em alternativa à remuneração mínima especial prevista na alínea a), optar por polvilhar nas seguintes condições:

Pastagem para 50 ovelhas e 10 borregos e respectivas crias até ao desmame;

Pastagem para cinco vacas e um novilho e respectivas crias até ao desmame;

Pastagem para 50 cabras e 10 chibas e as respectivas crias até ao desmame;

Em caso de afillhador, 7% das crias das porcas por cada afillhação;

e) Aos trabalhadores-guardadores de gado que optem por um número superior de cabeças de gado às descritas na alínea anterior serão atribuídas retribuições inferiores às que se encontram no grau 15 do anexo II do presente CCT, de forma a ser mantida a equitatividade entre retribuições e valores, devendo para o efeito ser estabelecido acordo entre as partes interessadas.

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno, desde que este seja igual ou superior a três horas.

3 — O tempo de trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 30% sobre a retribuição do trabalho normal, exceptuando o trabalho nocturno que nos termos deste CCT seja também considerado trabalho extraordinário. Neste caso o acréscimo sobre a retribuição normal será o resultante da aplicação do somatório das percentagens correspondentes ao trabalho extraordinário e ao trabalho nocturno.

Cláusula 29.^a

Trabalho em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar

1 — Poderá ser prestado trabalho em dia de descanso semanal, em dia feriado ou em dia ou meio dia de descanso complementar.

2 — No entanto, este só poderá ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves em relação a colheitas ou motivos de força maior.

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

4 — Para além do descanso compensatório, a remuneração do trabalho prestado será acrescida dos valores previstos na cláusula 26.^a, mais um acréscimo de 100%.

Cláusula 30.^o

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 à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for atribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho ou houver definição pela entidade patronal de inexequibilidade prática de os trabalhadores prestarem a sua tarefa, terão estes direito a receber a totalidade do salário respectivo, o qual será posteriormente compensado na prestação das horas de trabalho correspondentes ao salário recebido em dia a acordar directamente entre as partes.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, deslocações e transportes

Cláusula 31.^a

Local de trabalho habitual

Considera-se local de trabalho habitual aquele onde o trabalho deve ser prestado ou que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 32.^a

Deslocações

Entende-se por deslocações em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais como tal contratualmente definidos. Estas consideram-se:

- a) Deslocações normais — as que ocorrem dentro do local habitual de trabalho;
- b) Pequenas deslocações — as que permitem a ida e regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia;
- c) Grandes deslocações — as não compreendidas nas alíneas anteriores.

Cláusula 33.^a

Garantia dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Nas pequenas deslocações, e a partir de 1 de Janeiro de 2008, a empresa pagará aos trabalhadores as despesas, tituladas pelos competentes recibos, desde que haja justificação e acordo para tal da entidade patronal:

a) Transporte, se não for fornecido, até ao máximo de € 0,25 por quilómetro;

b) Alimentação, até ao valor de:

Pequeno-almoço — € 1,50;

Almoço ou jantar — € 5,15;

Ceia — € 1,50;

c) Considera-se hora de refeição:

Almoço — entre as 12 e as 14 horas;

Jantar — entre as 19 e as 21 horas;

Pequeno-almoço — entre as 6 horas e 30 minutos e as 8 horas;

Ceia — entre a meia-noite e as 3 horas.

2 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e volta é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

3 — O tempo referido no número anterior, na parte que excede o período normal de trabalho, será havido como trabalho extraordinário.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações em serviço.

Cláusula 34.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — O trabalhador tem direito nas grandes deslocações a:

a) Retribuição que aufera no local de trabalho;

b) Transporte de e para o local onde foi deslocado;

c) Subsídio de deslocação correspondente a 30% do salário/dia;

d) Alojamento e uma comparticipação de 50% nas despesas de alimentação, devidamente justificadas;

e) Pagamento de viagem de regresso imediato no caso de falecimento ou doença de cônjuge, filhos, pais ou irmãos.

2 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso não imputável ao trabalhador é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

3 — O trabalhador deslocado poderá requerer à empresa, por escrito, que a retribuição do trabalho, ou parte

dela, seja paga no local habitual de trabalho à pessoa por si indicada.

Cláusula 35.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações das entidades patronais para com os trabalhadores deslocados em serviço substituem durante os períodos de inactividade destes.

Cláusula 36.^a

Meio de transporte dos trabalhadores deslocados

1 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, essa obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido:

- a) Automóvel — 0,30 do preço, que vigorar da gasolina sem chumbo 98;
- b) Motociclo ou ciclomotor — 0,15 do preço que vigorar da gasolina sem chumbo 98.

2 — O previsto no número anterior poderá, desde que o trabalhador esteja de acordo, ser utilizado noutras deslocações.

Cláusula 37.^a

Coberturas inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocações, os encargos com assistência médica, medicamentos e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelos meios normais e habituais de assistência serão cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam à previdência ou à entidade seguradora.

2 — Durante os períodos de doença devidamente comprovados o trabalhador deslocado terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico, ou a deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença.

3 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal suportará todas as despesas com o funeral para o local a indicar pela família, bem como as originadas pela deslocação de dois familiares ao local do falecimento e todas as referentes aos trâmites legais.

Cláusula 38.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — O trabalhador nesta situação tem o direito ao pagamento da viagem de ida e volta entre o local em que se encontra a sua residência habitual para o gozo das suas férias.

2 — O tempo gasto na viagem não entrará no cômputo das férias.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 39.^a

Conceitos de retribuição

1 — Para os fins deste CCT, considera-se retribuição normal todos os ganhos susceptíveis ou não de serem ava-

liados em dinheiro e fixados neste CCT, que são devidos em virtude de um contrato de trabalho, escrito ou verbal, por entidade patronal a um trabalhador, quer pelo trabalho efectuado ou a efectuar quer pelos serviços prestados ou a prestar.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este CCT são asseguradas as remunerações certas mínimas mensais do anexo III.

3 — O trabalho sazonal é remunerado de acordo com a tabela do anexo IV, tendo em consideração os níveis de enquadramento nela indicados, correspondentes às mesmas categorias dos mesmos níveis do anexo III.

4 — O salário diário praticado de acordo com o anexo IV deve ter em conta as partes proporcionais relativas a férias e aos subsídios de férias e de Natal.

5 — Para efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

Cláusula 40.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador presta serviço ou, com acordo escrito do trabalhador, por depósito em conta bancária, sempre entre o dia 2 e o fim do mês a que se refere.

2 — Qualquer outro modo ou prazo de pagamento, de acordo com usos e costumes ou por acordo escrito com o trabalhador, será realizado até ao último dia do período a que se refere.

3 — É proibido à entidade patronal limitar, seja de que maneira for, a liberdade de o trabalhador dispor da sua retribuição conforme a sua vontade.

4 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, donde conste o nome deste, a respectiva categoria, número de inscrição na instituição da segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário, ao trabalho prestado em dias de descanso semanal ou de feriados, subsídios a que o trabalhador tenha direito e todos os descontos devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 41.^a

Remuneração e abonos de família

1 — Não se consideram como integrando a retribuição normal as retribuições de trabalho extraordinário, nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, nem as quantias recebidas a título de abonos para falhas, ajudas de custo, despesas de transporte e outras similares para deslocações.

2 — Também não são havidos como retribuição os prémios de produtividade ou de assiduidade, seja qual for a sua periodicidade, a menos que passem a ser habituais e permanentes.

Cláusula 42.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá

a retribuição estipulada para a categoria cujas funções predominem.

Cláusula 43.^a

Deduções no montante das remunerações mínimas

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

a) Valores atribuídos a géneros e alimentos e outros, desde que praticados usualmente na região de acordo com os usos e costumes da mesma;

b) Valor de alojamento prestado pela entidade patronal, devido por força do contrato de trabalho.

2 — Os valores máximos de descontos não poderão ultrapassar, respectivamente:

a) Por habitação, até 5% mês da retribuição mensal base;

b) Por água doméstica, 10% do valor pago por habitação;

c) Por electricidade, a totalidade do consumo, desde que haja instalado na habitação um contador. Se o não houver, 10% do valor pago pela habitação;

d) Até € 0,01 metro quadrado/ano para horta.

3 — Quaisquer outros produtos de produção directa da empresa que o trabalhador receba como salário serão descontados pelo preço de valor médio na zona, deduzido de 25%.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a receber o pagamento pela forma prevista no número anterior e de nenhum modo esse poderá ultrapassar um terço da remuneração base em cada mês.

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

6 — O valor da prestação pecuniária da remuneração mínima garantida não poderá, em caso algum, ser inferior a dois terços do respectivo montante, com excepção dos trabalhadores cujas funções se enquadram na cláusula 22.^a e que devido aos seus usos e costumes tenham participação de algum modo como: gado, prémio de promoção, etc.; nesse caso, não poderá ser inferior a metade do respectivo montante.

Cláusula 44.^a

Retribuição/hora

1 — O valor a retribuir à hora normal de trabalho é calculado pela seguinte fórmula:

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

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2 — Para o desconto de horas de trabalho utilizar-se-á a mesma fórmula do n.º 1.

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

4 — Os trabalhadores chamados a ingressar no serviço militar obrigatório, ou regressados do mesmo, têm direito ao subsídio de Natal por inteiro no ano de ingresso ou regresso.

5 — Os trabalhadores não perdem direito ao subsídio de Natal por inteiro por motivo de acidente de trabalho ou de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, ainda que na altura não estejam ao serviço.

6 — Para o cômputo dos duodécimos do subsídio de Natal, entende-se por mês completo de trabalho só o mês cível em que o trabalhador não dê faltas injustificadas ou justificadas sem retribuição ao abrigo do n.º 11 da cláusula 64.^a

7 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano.

8 — Os trabalhadores contratados a prazo ou sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

Cláusula 46.^a

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante equivalente ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior ao do início das férias.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição de trabalhador que tenha lugar até ao último ano em que as férias são gozadas.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo ou sazonais terão direito a um subsídio de férias no montante equivalente ao montante recebido de férias.

Cláusula 47.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa, pagamentos ou cobranças será atribuído, a partir de 1 de Janeiro de 2008, um abono para falhas de € 23,90/mês.

2 — Sempre que os trabalhadores atrás referidos sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono na parte proporcional ao tempo de substituição.

Cláusula 48.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade, por cada cinco anos de anti-

guidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, num máximo de cinco diurnidades, a partir de 1 de Janeiro de 2008, no valor de € 19,50/mês.

2 — Ao mudar de categoria não poderá resultar para o trabalhador diminuição da remuneração.

Cláusula 49.^a

Subsídio de chefia

1 — Os capatazes agrícolas e demais trabalhadores que sejam orientadores de um grupo de trabalhadores, exercendo assim funções de chefia, terão direito, a partir de 1 de Janeiro de 2008, a um subsídio de € 33,05/mês.

2 — Sempre que sob a sua orientação tenham trabalhadores a que corresponda uma remuneração, para além do subsídio mensal referido no número anterior.

3 — O subsídio de chefia integra-se, para todos os efeitos, na retribuição do trabalhador.

4 — Se um trabalhador exercer temporariamente as funções nos n.ºs 1 e 2, terá direito ao subsídio de chefia proporcional ao período em que exercer a função.

Cláusula 50.^a

Condições especiais

1 — Em caso de falência ou de liquidação judicial de uma empresa, os trabalhadores nela empregados terão a categoria de credores privilegiados, quer relativamente aos salários que lhes são devidos a título de serviços prestados durante um período de um ano anterior à falência ou liquidação quer para salários que não ultrapassem o montante das remunerações mínimas garantidas pela legislação em vigor e que lhe são devidos no decurso desses processos legais.

2 — O constante do número anterior não prejudica o direito dos trabalhadores de situação de maior favorabilidade que conste na altura em vigor.

3 — O salário que constitua um crédito privilegiado será pago integralmente antes que os restantes credores ordinários possam reivindicar a quota-parte.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 51.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um dia de descanso obrigatório e a outro complementar, imediatamente antes ou depois daquele.

2 — O descanso semanal obrigatório será, em princípio, ao domingo, podendo ser variável para os trabalhadores em regime de horário livre ou que trabalhem por escala.

Cláusula 52.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;

1 de Maio;
Dia do Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Quaisquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados em outro dia com significado local.

3 — Facultativamente, poderão ser observados a terça-feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.

Cláusula 53.^a

Duração do período de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas de 22 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que terão direito ao período de férias nos termos aplicáveis.

2 — Os trabalhadores que gozarem férias repartidas terão direito a mais um dia de férias, sem acréscimo de retribuição.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Na falta de acordo, o período de férias será marcado pela entidade patronal, com subordinação aos critérios seguintes:

a) As férias serão obrigatoriamente gozadas entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) As férias poderão ser gozadas num único período, com início no dia 1 de cada mês, preferencialmente, ou numa segunda-feira.

5 — A pedido do trabalhador, as férias poderão ser repartidas por dois ou três períodos, desde que cada período não seja inferior a sete dias consecutivos.

6 — No caso de gozo de férias em mais de um período, salvo disposição legal em contrário, os subsídios de férias serão pagos por inteiro antes do início do período mais longo de férias a que os trabalhadores tiverem direito ou, sendo os períodos iguais, no início do primeiro.

7 — A contagem da duração das férias será feita por dias consecutivos.

8 — Na marcação das férias serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na exploração ou, em casos especiais, fora dela.

Cláusula 54.^a

Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da empresa

1 — A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2 — A entidade patronal poderá interromper o gozo de férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos directos sobre pessoas, equipamentos ou

matérias-primas e o trabalhador reconheça a validade de fundamentação invocada.

3 — A entidade patronal poderá também determinar o adiantamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a empresa.

5 — Não havendo acordo, a marcação será feita pela empresa, nos termos do n.º 4 da cláusula anterior.

6 — Se a entidade patronal não fizer a marcação nos termos do número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à empresa com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — A entidade patronal indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiantamento ou interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

8 — Na marcação das férias serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na exploração ou, em casos especiais, fora dela.

Cláusula 55.^a

Modificação das férias por iniciativa do trabalhador

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado imediatamente a seguir à cessação do impedimento.

4 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo de impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte ao do início do impedimento.

Cláusula 56.^a

Doença no período de férias

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença comprovada, considerar-se-ão aquelas interrompidas e não gozadas o período em falta.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou atestado médico.

4 — Aplica-se à situação prevista nesta cláusula o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

Cláusula 57.^a

Férias e serviço militar

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar será concedido, antes da incorporação, o período de férias já vencido e respectivo subsídio.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozadas.

3 — No ano em que termine a apresentação de serviço militar, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se venceria em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do 1.º trimestre.

Cláusula 58.^a

Não cumprimento por parte da entidade patronal da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal quando não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias devido ao trabalhador, sem prejuízo de o mesmo ter direito a gozar efectivamente as férias em falta no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 59.^a

Efeito da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, 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 ser 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, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 60.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

Cláusula 61.^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 vier

exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

Cláusula 62.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário 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 são adicionados para a determinação e registo dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — O somatório da ausência a que se refere o número anterior caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 63.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e a prova sobre faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a empresa decidir em contrário.

Cláusula 64.^a

Tipos de faltas

São justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento	Até 11 dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes.	Mediante apresentação da certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do companheiro(a) cônjuge não separado de pessoas e bens ou de afim em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, padrastos, sogros, noras e genros).	Até cinco dias seguidos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante a apresentação da certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoa sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele convivia em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais. Mediante apresentação da certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.
3 — Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e de habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3 quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável, para a realização do funeral.	
5 — Nascimento de filhos	Cinco dias úteis seguidos ou interpolados, devendo a prerrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do parto da esposa ou de mulher com quem viva em comunhão de mesa e habitação.	
6 — Prática de actos necessários e inadiáveis: a) No exercício de funções sindicais; b) No exercício das respectivas actividades, na qualidade de membro dos seguintes órgãos sócio-profissionais: Comissão de Trabalhadores; Subcomissão de trabalhadores; Comissão coordenadora; c) No exercício de funções de previdência; d) No exercício de funções de bombeiros.	Até quatro dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais. Até cinco horas mensais, os delegados sindicais, ou até oito horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão inter-sindicatos. Quarenta horas semanais. Oito horas semanais. Cinquenta horas mensais. Nos termos regulados por lei ou acordados caso a caso com a empresa. Até ao limite do tempo indispensável.	Este crédito de tempo deverá ser pedido e justificado pela direcção do sindicato ou pelos delegados sindicais nos termos e nos prazos legais. Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais. A justificação deve ser feita pela corporação de bombeiros em documento por escrito e autenticado, do qual conste que o trabalhador está nela inscrito e o tempo de serviço prestado.
7 — Reuniões de trabalho: a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores;	Até quinze horas por ano.	Mediante comunicação antecipada das respectivas comissões ou sindicatos.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
b) Reuniões convocadas pela comissão inter-sindical ou sindicatos.		
8 — Prestação de provas em estabelecimento de ensino.	Até ao limite de tempo necessário (no máximo de um dia além das provas que for julgado imprescindível).	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
9 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente: <ul style="list-style-type: none"> a) Doença ou acidente de trabalho; b) Consultas médicas, 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; c) Cumprimento das obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios); d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar; e) Motivos de força maior de natureza imprescindível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho. 	O que for considerado indispensável. O indispensável.	Apresentação da baixa dos serviços médico-sociais, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa. No caso da alínea b), a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dela obrigatoriamente a data do acto e do período de tempo de presença do trabalhador. O talão da consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixas na companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação visto que não provam que o doente se apresentou de facto. Uma vez terminados dentro do horário de trabalho, a consulta ou outros exames médicos (ou a sua marcação quando esta tenha imperiosamente de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na empresa a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo de falta nas condições exigidas.
10 — Doação gratuita de sangue	Até um dia	Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederem à recolha de sangue.
11 — Outros motivos prévios ou posteriormente aceites pela empresa para a justificação da falta.	—	—

Cláusula 65.^a**Efeitos das faltas justificadas**

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas pelos membros da direcção da associação sindical para desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos no n.º 6, alínea a), da cláusula 64.^a;

b) As dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua actividade para além do crédito concedido nos termos do n.º 6, alínea b), da cláusula 64.^a;

c) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;

d) As faltas dadas por doença ou acidente em que o trabalhador não recorra à previdência ou ao seguro de trabalho e conseqüentemente não tenha direito ao subsídio de doença atribuído pela mesma empresa;

e) As faltas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 66.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 67.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias, salvo o referido no número seguinte.

2 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 10 dias. A substituição, porém, só poderá ser feita quando o trabalhador indicar expressamente que a prefere.

Cláusula 68.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, com duração até um ano, podendo, no entanto, este período ser prorrogado.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente 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 se pressuponha a efectiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, desde que se apresente no dia útil seguinte à caducidade da licença.

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

7 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais.

Cláusula 69.^a

Formação profissional

1 — As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores condições que permitam a sua formação e aperfeiçoamento profissional, bem como, quando se justifique, acções de reconversão e reciclagem.

2 — Os trabalhadores terão direito a um máximo de 12 dias úteis em cada ano para acções de formação e aperfeiçoamento profissional.

3 — Para efeito das acções de formação e aperfeiçoamento profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos no seu direito a regalias.

4 — Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a CAP — certificado de aptidão profissional, será garantido um acréscimo de 5% sobre o vencimento da tabela salarial constante no anexo III.

Cláusula 70.^a

Suspensão temporária do contrato de trabalho

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela empresa com justa causa apurada em processo disciplinar.

3 — Logo que termine o impedimento o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

4 — O contrato caducará no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.

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

Cláusula 71.^a

Licença sem retribuição nos contratos com prazo

1 — A entidade patronal pode atribuir também ao trabalhador com contrato a prazo, a pedido destes, licença sem retribuição.

2 — Tal licença ou suspensão de contrato de trabalho não impede a sua caducidade no termo do seu prazo.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 72.^a

Protecção da maternidade e paternidade

1 — Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem perda ou diminuição de retribuição, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contacto com substancias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados.

2 — Por ocasião do parto as trabalhadoras têm direito a uma licença de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes dias ser gozados antes ou depois dessa data.

a) No caso de aborto, a licença é de 30 dias, podendo ser prolongada até 98 dias por indicação dos serviços médicos da empresa, médicos da empresa ou, na sua falta, pelo médico assistente.

b) Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então, até final do período.

3 — O pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

4 — Sempre que a mãe o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade. O mesmo se aplica ao pai, nos casos previstos no n.º 3.

5 — A mulher trabalhadora que amamente ou assista ao filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até ao máximo de duas horas, para cumprimento

dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano de vida.

6 — As grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição nos casos que tais consultas não sejam possíveis fora das horas de trabalho, apresentando documento comprovativo.

7 — Durante a gravidez e até 12 meses após o parto é facultada a possibilidade de recusa a prestar trabalho nocturno, trabalho suplementar e ou extraordinário, trabalhos pesados ou com produtos tóxicos.

8 — Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve a empresa facilitar o emprego a meio tempo, reduzindo-lhes proporcionalmente a retribuição, salvo se daí resultar prejuízo para a entidade patronal.

Cláusula 73.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

a) Dispensa até duas horas por dia para frequência de aulas ou curso, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;

b) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos e do aproveitamento escolar.

Cláusula 74.^a

Trabalho de menores

1 — O trabalho de menores rege-se em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro, pela Lei n.º 58/99, de 30 de Junho, e demais legislação complementar.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos seus menores que se encontrem 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.

3 — A entidade patronal deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

4 — É vedado à entidade patronal encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 75.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço nos termos legais.

2 — A entidade exerce o poder disciplinar através do conselho de gerência ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

Cláusula 76.^a

Infracção disciplinar

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

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 30 dias de calendário sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal (ou de quem as suas vezes fizer) ou ao fim de um ano a contar do momento em que ela foi cometida.

Cláusula 77.^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 têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de manifesta reincidência sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

2 — Para a 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 trabalhador não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

5 — A suspensão em caso de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente grave poderá atingir 20 dias.

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

Cláusula 78.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas 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 deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras 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 o despedimento ou aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após ter qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções, quando as não venham a exercer, seja então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a entidade patronal.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

Cláusula 79.^a

Consequências gerais de 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 78.^a, 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 88.^a, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na empresa nos termos da cláusula 87.^a

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

Cláusula 80.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva ao trabalhador, este terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a)* Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
- b)* Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

Se se tratar do caso previsto no n.º 3 da cláusula 78.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração prevista nos termos da cláusula 87.^a, a indemnização será o dobro da fixada na cláusula 89.^a ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até ao final do período, consoante a que for mais elevada.

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias, salvo se, no interesse da defesa, fundamentado por escrito, se justificar a sua prorrogação até igual período.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois companheiros de trabalho por ele escolhidos;

b) A acusação tem de ser fundamentada na violação da lei ou deste CCT e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa, elaborada e escrita nos termos legais, com prova da sua recepção;

c) No acto da entrega da nota de culpa o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

d) O prazo da apresentação da defesa é de cinco dias a contar da recepção da nota de culpa;

e) Devem ser inquiridas as testemunhas pelo trabalhador;

f) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão sindical ou ao delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias úteis;

g) A entidade patronal ou quem por ela for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão a referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciando;

h) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, mas com parecer desfavorável das entidades referidas na alínea anterior, só poderá ser proferida após decurso de cinco dias sobre o termo do prazo ali fixado e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas *b)*, *e)*, *f)*, *g)* e *h)* do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e conseqüente possibilidade de se aplicar a sanção.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso previamente até decisão final, no caso de se mostrar provável que a sua continuação ao serviço poderá levá-lo a rescindir na alegada infracção ou a interferir negativamente no desenvolvimento do processo, mantendo, porém, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

7 — Tratando-se de infracção manifesta e pouco grave a que corresponda no máximo suspensão até 10 dias, o processo disciplinar poderá ser dispensado a pedido, por escrito, do trabalhador, donde conste a aceitação prévia da sanção, devendo, para o efeito, ouvir o respectivo delegado sindical ou sindicato.

8 — A entidade patronal não pode invocar na rescisão com justa causa factos que não constem da comunicação prevista na alínea *b)* do n.º 3.

CAPÍTULO X

Cessaçãõ do contrato de trabalho

Cláusula 82.^a

Causas da cessaçãõ

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.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no acto da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 83.^a

Cessação por mútuo acordo

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

2 — A cessação do contrato 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 depois de devolver as quantias recebidas nos termos do n.º 3 da cláusula 82.^a, desde que haja acordo da entidade patronal.

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 ele ou a coação da outra parte.

Cláusula 84.^a

Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caducará nos termos legais, nomeadamente:

a) Expirando o prazo por que foi estabelecido ou concludo-se a tarefa para que foi celebrado;

b) Com a reforma do trabalhador na entidade patronal solicitada por este ou pela entidade patronal, com obediência dos requisitos legais;

c) Verificando-se a morte ou a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o trabalho para que foi contratado ou a entidade patronal o receber.

Cláusula 85.^a

Rescisão pela empresa com justa causa

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar.

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

Cláusula 86.^a

Justa causa por parte da empresa

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da entidade patronal o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, tome imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Provocação repetida de conflitos com os outros trabalhadores da empresa;

c) Violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho de forma a prejudicar gravemente os seus companheiros de trabalho;

f) A redução anormal de produtividade do trabalhador;

g) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

h) Incitação à indisciplina;

i) Lesão culposa de interesses patronais sérios da empresa, nomeadamente o expresso na alínea i) da cláusula 14.^a;

j) Ofensas corporais à honra e dignidade dos superiores hierárquicos;

k) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

Cláusula 87.^a

Consequência do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito no caso referido no n.º 3 da cláusula 84.^a às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data da sentença, salvo as retribuições auferidas por trabalho para outra entidade patronal, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo de trabalho, com a dignidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 89.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 88.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

1 — 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 ofensas corporais à sua honra ou dignidade;
 g) Alteração das condições de trabalho, inclusive mudança de local do mesmo, em contravenção das disposições deste CCT e da lei.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) a g) do número anterior, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 89.^a

Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a g) do n.º 1 da cláusula 88.^a terá direito a uma indemnização correspondente a um mês, por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses.

Cláusula 90.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a rescindir contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com aviso prévio de 60 dias, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 15 dias.

3 — Se o trabalhador abandonar o local de trabalho ou não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, podendo a entidade patronal para tal reter a compensar, total ou parcialmente, com retribuições e subsídios devidos ainda não pagos.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinada pela empresa e devolvida ao trabalhador.

Cláusula 91.^a

Reestruturação dos serviços

1 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que neles prestam serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

2 — Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista na cláusula 89.^a além das férias e dos subsídios de férias e de Natal, na proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical

Cláusula 92.^a

Actividade sindical

1 — Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais.

2 — Às entidades patronais é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Para efeitos deste CCT, entende-se por:

a) Delegado sindical o representante do sindicato na empresa;

b) Comissão sindical, organização de delegados sindicais do mesmo sindicato.

Cláusula 93.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas nos termos do n.º 1 desta cláusula deverão ser comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

4 — As reuniões referidas nos termos do n.º 2 desta cláusula deverão ser comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

5 — As reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2 só poderão ser convocadas pelo sindicato. Este comunicá-las-á à empresa e aos trabalhadores, com os prazos fixados, indicando a data e horas em que pretende efectuar a reunião.

6 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato ou seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, devendo do facto dar conhecimento à entidade patronal ou ao seu representante.

7 — Os membros dos corpos gerentes da organização sindical ou seus representantes para contactar na empresa com trabalhadores, fora dos casos aqui previstos, terão de se identificar, nos termos da lei em vigor, à entidade patronal ou seu representante.

Cláusula 94.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a fixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal. O local apropriado para a afixação é o indicado pela entidade patronal e de acordo com o delegado sindical.

2 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão

sindical. O crédito de horas referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de trabalho efectivo.

3 — Sempre que os delegados sindicais pretendam exercer o direito previsto no número anterior deverão avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de doze horas.

4 — Nas reuniões efectuadas com a entidade patronal ou seu representante, a solicitação desta, o tempo despendido não é considerado para efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

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

6 — O exercício de funções sindicais não retira ao trabalhador a garantia de executar as funções que regularmente lhe eram cometidas.

Cláusula 95.^a

Número de delegados sindicais

O número de delegados sindicais em cada empresa será de 1 por cada 50 trabalhadores sindicalizados, até ao limite máximo de 10 delegados.

Cláusula 96.^a

Instalações

As empresas, desde que tenham condições, colocam à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requereiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 97.^a

Princípios gerais

1 — As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 133/99, de 21 de Abril, e pela Lei n.º 188/99, de 11 de Agosto, e no Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março, pela Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 109/2000, de 30 de Junho.

2 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidentes ou de doença ou taxa elevada de frequência e ou de gravidade de acidentes terá de existir uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente.

Cláusula 98.^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, é criada em cada empresa uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

2 — As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus princípios estatutos.

3 — As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 99.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deverá indicar um número de candidatos efectivos igual aos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes, pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 100.^a

Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Para a realização das obrigações definidas na legislação vigente, as empresas devem garantir a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, estas actividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou exteriores à empresa ou estabelecimento, bem como, na parte relativa à higiene e segurança, da própria empresa, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das actividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço, do tipo de riscos profissionais e respectiva prevenção existente, se verifique ser inviável a adopção de outra forma de organização das actividades.

3 — As empresas designarão ou contratarão os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada de modo a assegurar as referidas actividades.

4 — Os trabalhadores designados devem exercer funções específicas com zelo e não ser prejudicados pelo exercício destas actividades, pelo que a entidade patronal deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

Cláusula 101.^a

Comunicações e participações

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, a empresa deve comunicar à ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho), nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

Cláusula 102.^a

Formação dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

2 — As empresas devem ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores em cada empresa, estabelecimento ou serviço que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho possam receber uma formação adequada, concedendo para tanto, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que seja atribuído a esses trabalhadores, por outra entidade, subsídio específico.

3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, a empresas e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como das organizações representativas dos trabalhadores, no que se refere à formação dos respectivos representantes.

4 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho prevista nos números anteriores deve ser assegurada aos trabalhadores ou seus representantes de modo que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

Cláusula 103.^a

Obrigações das entidades patronais

1 — A entidade patronal é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder na concepção das instalações, dos locais e dos processos de trabalho à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de protecção;

b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, a e todos os níveis, a avaliação dos riscos para segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos e a realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

j) Permitir unicamente a trabalhador com aptidão e formação adequadas, e apenas durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

k) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, a entidade patronal deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e informação, os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando as empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolverem simultaneamente actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem as entidades patronais, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviços a título de trabalho por conta própria,

independentemente ou ao abrigo de contratos de prestação de serviços;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação às demais empresas através da organização das actividades previstas na cláusula 99.^a, sem prejuízo das obrigações de cada entidade patronal relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — As prescrições legais ou convencionais de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, no estabelecimento ou serviço devem ser observadas pela própria entidade patronal.

6 — Para efeitos do disposto na presente cláusula, e com as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado à empresa.

7 — As empresas assegurarão a todos os trabalhadores que no desempenho das funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas o fornecimento de vestuário e acessórios adequados, para além de serem obrigatoriamente sujeitos a inspecção médica rigorosa, a expensas da entidade patronal, pelo menos de seis em seis meses.

8 — As empresas, sempre que os trabalhadores procedam regularmente ao levantamento de pesos superiores a 50 kg, obrigam-se a reconverter as suas tarefas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

Cláusula 104.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela entidade patronal;

b) Zelar pela segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde de outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela entidade patronal, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere a cláusula 78.^a as avarias e deficiências por si detectadas que se afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e imediato que não possa ser evitado, nem por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

3 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

Cláusula 105.^a

Encarregado de segurança e suas competências na falta de comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Em todas as empresas abrangidas por este CCT, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e será designado por encarregado de segurança.

2 — Ao encarregado de segurança compete:

a) Colaborar com as comissões de segurança e higiene no trabalho;

b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a repetição;

c) Apresentar à comissão de segurança e higiene no trabalho, no fim de cada trimestre, relatórios sobre condições gerais de segurança, higiene e saúde na empresa, estabelecimento ou serviço;

d) Submeter à aprovação das comissões de segurança e higiene no trabalho, em Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano anterior sobre a segurança, higiene e saúde no local de trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas;

e) Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para a existência da comissão de segurança e higiene no trabalho, as atribuições que a esta se conferem por este CCT são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante de trabalhadores, que será eleito nos termos da cláusula 108.^a deste CCT, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança e higiene no trabalho.

3 — Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos agentes da ACT que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente CCT.

CAPÍTULO XIII

Qualificações de funções

Cláusula 106.^a

Conceito

A qualificação de funções é um instrumento básico da gestão na área dos recursos humanos que consiste em analisar e avaliar as funções para determinar o seu valor

relativo. Estas avaliações devem servir de base a uma estrutura equilibrada de salários.

Cláusula 107.^a

Conceitos base

1 — Constituem elementos integrantes do método o posto de trabalho, a análise de funções e descrição de tarefas, a função, a ficha de categoria, o perfil profissional, a carreira profissional, a análise de exigências, a avaliação de exigências (qualificação de funções), a observação directa, a entrevista, o questionário, a profissão, a operação, a tarefa e o manual.

2 — O posto de trabalho é o ambiente ou meio de trabalho definido por uma ou mais tarefas organizadas para atingir um objectivo predeterminado num processo laboral concreto, bem como pelo respectivo local e condições de execução, pelos equipamentos e materiais utilizados e pelas relações sociais implicadas, e cuja realização é atribuída individualmente a um titular.

3 — A análise de funções consiste no estudo, levantamento e descrição das tarefas e respectivas condições de trabalho e na análise de exigências das diversas funções, segundo métodos e técnicas próprias e de acordo com um objectivo bem determinado (organização, recrutamento e selecção, formação profissional, qualificação de funções, etc.)

4 — A descrição de tarefas compreende a exposição sumária e detalhada das tarefas atribuídas a uma função, ou posto de trabalho, ordenadas sistematicamente numa sequência cronológica e ou de processo de circuito de laboração ou de fabrico, da natureza e métodos empregados para levá-los a efeito e, sendo caso disso, das matérias-primas, instalações, ferramentas e utensílios necessários para o efeito.

5 — A função é o conjunto de tarefas definidoras de identidade funcional de um ou diversos postos de trabalho inseridos numa determinada actividade ou serviço que exigem dos respectivos titulares semelhantes níveis de conhecimentos técnicos, capacidades e aptidões profissionais.

6 — A ficha de categoria é um documento que contém de forma organizada um conjunto de dados desenhando uma imagem tanto quanto possível completa e nítida de cada categoria, bem como o respectivo enquadramento, condições de ingresso e acesso, condições de execução do trabalho, remunerações, etc.

7 — O perfil profissional é o estudo sobre uma função que engloba o seu enquadramento na categoria e carreira, uma descrição de tarefas e uma definição das respectivas exigências profissionais e psicológicas de molde a proporcionar a sua imagem precisa para efeitos de recrutamento e selecção de pessoal.

8 — A carreira profissional é um conjunto de funções (ou áreas de actividade profissional) com idêntica natureza de trabalho distribuída por diversos níveis escalonados e compostos por tarefas gradualmente mais complexas e mais exigentes em responsabilidade e a que se pode ascender mediante formação programada e segundo critérios de experiência profissional, antiguidade, mérito e outros.

9 — A análise de exigências compreende a caracterização e definição de conhecimentos, capacidade humana e aptidões, intelectuais e físicas, necessárias ao cabal de-

sempenho do conjunto de tarefas e comportamento identificadores de um determinado posto de trabalho ou de uma função.

10 — A avaliação de exigências (qualificação de funções) compreende a estimação do valor social e técnico dos postos de trabalho ou das funções entre si a partir de uma análise e comparação sistemática, qualitativa e quantitativa, das respectivas exigências e visando uma classificação e hierarquização das mesmas.

11 — A observação directa é um método de análise de tarefas que consiste na visualização directa e *in loco* de um posto de trabalho. Este método só é possível ser utilizado quando as operações são simples e o processo de execução facilmente apreensível.

12 — A entrevista é um método de análise de funções que, utilizando as técnicas do relacionamento pessoal e do diálogo do técnico que analisa o posto de trabalho e o respectivo titular e os seus superiores hierárquicos, visa estimular o entrevistado a proceder à descrição da sua actividade profissional exemplificada ao vivo, procurando o entrevistador que seja desenvolvido e ou adaptado o plano prévio de questões concebido para o estudo e levantamento das tarefas e suas exigências, de molde a reduzir ao máximo possível a interpretação subjectiva.

13 — O questionário é o método de análise constituído por um conjunto de perguntas escritas, a que o próprio titular do posto de trabalho responde por escrito, as quais terão de ser especificadas e ordenadas de modo a suscitarem no inquirido as respostas mais adequadas aos objectivos de análise.

14 — A profissão é um grupo de ocupações compreendendo tarefas semelhantes ou estritamente aparentes cujo exercício exige qualificações, conhecimento e capacidade semelhante e que goza de um determinado estatuto e prestígio sociais.

15 — A operação é cada uma das parcelas de trabalho, claramente determinável, em que se pode decompor uma tarefa e que exija um certo esforço propositado, físico e ou mental, para a sua realização.

16 — A tarefa é o conjunto de operações de carácter executivo, de adaptação e ou concepção que, integrando um processo laboral desenvolvido numa área de actividade funcional precisa, vise atingir um objectivo bem determinado.

17 — O manual de qualificação de funções é um instrumento de medida que nos vai permitir determinar o valor relativo de cada função.

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 108.^a

Declarações de intenções

1 — As partes comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada a regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades di-

recta ou indirectamente outorgantes deste CCT e a accionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 109.^a

Comissão paritária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos que o presente CCT suscitar, serão da competência de uma comissão paritária, integrada por dois representantes dos sindicatos subscritores do presente CCT e dois representantes das associações patronais subscritores também do presente CCT.

Cláusula 110.^a

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste CCT será criada uma comissão paritária, nos termos da cláusula anterior.

2 — Os representantes da associação patronal e das associações 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 CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 111.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 112.^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 110.^a, à outra parte e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

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 CCT.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da ACT e ou do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 113.^a

Reclassificação

1 — As empresas deverão, no prazo de 60 dias após entrada em vigor deste CCT, proceder à reclassificação dos seus trabalhadores de acordo com as categorias previstas no anexo II.

2 — Das categorias atribuídas no número anterior podem os interessados recorrer para o órgão previsto no capítulo XIV deste CCT.

3 — A reclassificação prevista no n.º 1 torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar, nos termos do n.º 2 desta cláusula.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 114.^a

Disposições transitórias

1 — O presente CCT revoga todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de âmbito regional aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos.

2 — O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos ou regalias mais favoráveis eventualmente em vigor.

Cláusula 115.^a

Salvaguarda de direitos salariais

É garantido a todos os trabalhadores, cujo salário real, em 31 de Dezembro de 2007, era superior ao correspondente ao nível da sua categoria na tabela de remunerações mínimas referida no anexo III, então em vigor, um aumento mínimo de 2,50% a partir de 1 de Janeiro de 2008, o qual incidirá sobre os salários reais praticados em 31 de Dezembro de 2007.

ANEXO I

Condições específicas, carreiras, acessos e enquadramentos

1 — Todo o profissional a nível técnico-profissional ou equiparado, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, habilitado a estudar, coordenar, orientar e executar acções nos seguintes sectores da agricultura: produção vegetal, produção animal, actividade técnico-comercial e na agro-indústria:

1.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

1.2 — A admissão de agente técnico-agrícola é feita pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica.

1.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente, de um ano, dois anos e três anos.

Engenheiros técnicos agrários — profissionais em engenharia

1 — Os engenheiros técnicos agrários são os profissionais de engenharia, a nível de bacharel ou equiparado,

habilitados com curso superior de engenharia e diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que desenvolvem a sua actividade profissional no âmbito das funções descritas e definidas neste anexo.

1.1 — Engenheiros técnicos agrários:

Definição:

1 — Todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de engenharia nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis em Engenharia é feita pelo escalão 1 que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente, de seis meses, um ano e dois anos.

2.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3 — Preenchimento de lugares e cargos:

3.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente, no acto da sua admissão.

3.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitivamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos promovimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade da prevalência referida no n.º 3.4.

Licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária

1 — Admissão:

1.1 — No acto de admissão será sempre exigido aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária diploma ou documento equivalente.

1.2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada licenciado, enviando cópia ao sindicato respectivo, no prazo de oito dias, um documento do qual conste, juntamente com a identificação do interessado, a definição de funções a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

1.3 — Salvo acordo em contrário a entidade patronal que admitir um licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que licenciado apresente para o efeito, no acto de admissão, documentos comprovativos das funções que exercia e experiência adquirida.

1.4 — Quando qualquer licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra, da qual seja associada, ser-lhe-á contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

1.5 — No seu primeiro emprego como licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária serão consideradas as seguintes condições:

- a) Ter um período de experiência de seis meses;
- b) Desde que no prazo legal não seja notificado da vontade de rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;
- c) Durante o período experimental é aplicável a designação de licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau I;
- d) Terminado o período experimental das alíneas a) e b), passará o licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária ao grau II.

1.6 — Os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária com experiência profissional anterior efectuarão o seu período experimental no nível de qualificação correspondente às funções que lhes estão destinadas. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva.

2 — Definição de categoria:

A diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e complexidade das funções nela

desempenhas pelos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária não permite estabelecer uma listagem comportando enumeração e caracterização daquelas funções.

De facto os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente mais complexos no domínio da sua especialização e, igualmente, adquirirem conhecimentos mais vastos da actividade empresarial. É assim possível aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária desenvolverem a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como produção, conservação, transporte, qualidade, investigação, desenvolvimento, projectos, estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação, prevenção, segurança, actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

Evolução das carreiras dos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária:

a) O licenciado do grau I passa ao grau II no fim do período experimental;

b) O licenciado do grau II passa ao grau III após um ano naquela categoria.

Condições de admissão e acesso à carreira.

Caixeiros, similares e profissionais em armazéns

1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — O praticante de armazém será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

Profissionais de escritório

1 — Para os profissionais de escritório, as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

2 — Os estagiários, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo, no caso dos dactilógrafos, de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

3 — O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias:

Telefonista

Idade não inferior a 16 anos e habilitações mínimas legais.

Trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

1 — Condições de admissão — não existem quaisquer condições de admissão para trabalhadores da agricultura, silvicultura e pecuária, a não ser as exigidas neste CCT e as indispensáveis ao desempenho de qualquer das categorias profissionais previstas.

2 — Acesso — todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com a respectiva carteira profissional, quando tal seja exigida. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3 — Promoção — em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a antiguidade, idade e capacidade para o desempenho das funções.

Trabalhadores da construção civil

1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 14 aos 17 anos de idade.

1.2 — Serão admitidos na categoria de praticante os trabalhadores que provem ter exercido a aprendizagem.

1.3 — Serão admitidos como oficiais os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão.

1.4 — A comprovação do referido nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado e a categoria profissional detida.

2 — Promoções:

2.1 — Os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade serão promovidos a praticante do 1.º ano após o período de aprendizagem de um ano.

2.2 — Nas empresas apenas com um trabalhador classificado com a categoria de oficial este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.ª decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.ª

2.3 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial um será obrigatoriamente de 1.ª

2.4 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.ª, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.ª que se encontrarem ao seu serviço no caso de vacatura daquele lugar.

Trabalhadores electricistas

1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores de 14 a 16 anos de idade e aqueles que, embora maiores de 17 anos de idade, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante aos trabalhadores maiores de 18 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos de electricista ou montador electricista.

1.3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos cinco anos de efectivo serviço.

1.4 — A comprovação dos anos de serviço previstos nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda por atestado pelo engenheiro electrónico, devidamente habilitado, sob sua responsabilidade, devendo as assinaturas serem reconhecidas pelo notário.

2 — Estágio e acesso:

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

a) Os aprendizes com menos de 18 anos de idade serão promovidos a ajudante após três períodos de aprendizagem;

b) Os aprendizes admitidos com mais de 16 anos de idade e menores de 18 anos passarão à categoria de ajudante após dois períodos de aprendizagem;

c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência na categoria;

d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria;

e) Os electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com cursos de industrial de electricista ou de montador electricista, 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, curso mecânico electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e cursos do Ministério do Trabalho e Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, serão classificados como pré-oficiais.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

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

3.3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Trabalhadores metalúrgicos

1 — Aprendizagem:

1.1 — Admissão e condições de aprendizagem:

a) São admitidos como aprendizes jovens dos 14 aos 18 anos de idade;

b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado ou com estágio, devidamente certificado, de um centro de formação acelerada;

c) Quando durante o período de aprendizagem na empresa qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;

d) O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se exclusivamente à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional, pelo que é vedado exigir-lhes produtividade e responsabilidades.

1.2 — Duração da aprendizagem:

a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 14, 16 ou 17 anos de idade;

b) Quando cessar um contrato de trabalho com um aprendiz ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui.

1.3 — Promoção dos aprendizes — ascendem praticamente os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

2 — Praticantes:

2.1 — Admissão:

a) A idade mínima de admissão dos praticantes é de 14 anos;

b) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular, ou o estágio, devidamente certificado de um centro de formação profissional acelerada.

2.2 — Duração:

a) O período máximo que um trabalhador pode permanecer como praticante é de dois anos;

b) O tempo que o trabalhador permaneça como praticante, independentemente da empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos da alínea seguinte;

c) Quando cessar um contrato com um praticante ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui;

d) Após o período máximo como praticantes, os trabalhadores ascendem ao escalão superior.

3 — Promoções:

3.1 — Nas empresas com apenas um trabalhador classificado com a categoria de oficial, este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.ª decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.ª

3.2 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial um será obrigatoriamente de 1.ª

3.3 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial, de 1.ª, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.ª que se encontrem ao seu serviço.

Trabalhadores rodoviários

1 — Condições de admissão:

1.1 — Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.

1.2 — Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações mínimas exigidas por lei.

1.3 — Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição será acompanhado por um ajudante de motorista.

2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e podem ser adquiridos no sindicato outorgante.

2.3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

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

Agente técnico agrícola de grau I. — Executa os trabalhos técnicos na agricultura consentâneos com a sua formação.

Agente técnico agrícola de grau II. — Executa trabalhos técnicos e os de rotina na agricultura, com apoio de orientação técnica, colaborando em trabalhos de equipa.

Agente técnico agrícola de grau III. — Coordena, orienta e executa trabalhos técnicos ou individualizados na agricultura, ligados ou não à resolução de problemas específicos.

Agente técnico agrícola de grau IV. — Coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos de profissionais de grau inferior.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

Ajudante de tratador ou de ordenhador. — É o trabalhador que auxilia o tratador ou ordenhador na alimentação, limpeza dos animais, instalações e conservação das vedações.

Alimentador de debulhadora. — É o trabalhador que executa o trabalho de introduzir na debulhadora cereal ou na prensa palha para prensar.

Apanhador de pinhas. — É o trabalhador que procede a recolha, registo, selecção ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas e instalações.

Arrozeiro. — É o trabalhador responsável pela preparação do terreno para as sementeiras ou plantações de arroz, coordenando e executando todas as operações necessárias àquelas e ao bom desenvolvimento da seara, assim como à sua colheita e armazenamento.

Auxiliar de veterinário. — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada ou experiência compro-

vada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista as operações em folhas de caixa, recebe cheques.

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

Caldeireiro ou mestre de caldeireiro. — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de fabrico de aguardente vitícola e bagaceira em caldeira que seja de parte integrante da exploração agrícola e funcione só em época de campanha.

Calibrador de ovos. — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção e calibragem de ovos.

Capataz agrícola. — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar também tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Carpinteiro. — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, com ferramentas manuais ou mecânicas, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra, dentro da exploração agrícola.

Carregador e descarregador de sacos. — É o trabalhador que procede ao carregamento ou descarregamento de sacos, usando exclusivamente a força física.

Carreiro ou almocreve. — É o trabalhador que conduz e manobra todos os veículos de tracção animal, podendo cuidar da alimentação e limpeza dos respectivos animais e suas instalações.

Carvoeiro. — É o trabalhador que é responsável pelo fabrico de carvão, executando os trabalhos preparatórios e ou complementares do respectivo cozido.

Caseiro. — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por esta, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas, e pode dirigir ou contratar trabalhadores de acordo com as instruções da entidade patronal.

Cocheiro, tratador desbastador de cavalos. — É o trabalhador que monta, desbasta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também o responsável pela sua alimentação e limpeza quando se encontram em estábulos.

Emetrador ou ajuntador. — É o trabalhador que procede ao emetramento e ao ajuntamento de lenha e de cortiça, depois daquela cortada ou extraída.

Empador ou armador de vinha. — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinhas, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparado destas, aplicando-as.

Encarregado de exploração ou feitor. — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os secto-

res da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

Encarregado de sector. — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

Engarrafador. — É o trabalhador que procede ao engarrafamento de vinhos, águas, refrigerantes, sumos de fruta e outros produtos líquidos, utilizando os processos manuais ou mecânicos, executando tarefas complementares ao engarrafamento, nomeadamente lavagem, enchimento, rotulagem, rolagem e triagem.

Engenheiro técnico agrícola:

Grau I:

a) Aplica, no quadro da empresa ou no âmbito da sua área de influência, os seus conhecimentos técnico-científicos em ordem à obtenção de bens económicos;

b) Faz executar, sob orientação de outro profissional de engenharia ou da entidade patronal, os programas de produção estabelecidos para a empresa ou estabelecimento;

c) Organiza as equipas de trabalho, dá-lhes instruções sobre o modo de execução das tarefas, escolhe as técnicas culturais e processos tecnológicos empregues e exerce o controlo da qualidade e de produtividade do trabalho produzido ao longo do processo produtivo;

d) Vela pela disciplina do trabalho dos seus subordinados, pela conservação do equipamento afecto à produção e pelo bom aproveitamento dos recursos físicos, técnicos e biológicos.

Grau II:

a) Vela pela aplicação das normas legais sobre higiene e segurança no trabalho e prevenção de acidentes;

b) Julga a cada momento as condições climáticas e sanitárias gerais, e em conformidade determina a oportunidade de execução dos trabalhos com vista ao êxito da sua realização e à prevenção de acidentes e doenças que ponham em risco a sobrevivência, total ou parcial, do capital biológico que é objecto de exploração pela empresa e decide da aplicação de tratamentos curativos e preventivos susceptíveis de minimizar danos;

c) Decide sobre a produtividade de execução dos trabalhos e mobiliza os méis técnicos e humanos indispensáveis e propõe, quando necessário, o recrutamento e o despedimento do pessoal eventual;

d) Executa estudos e projectos destinados a melhorar as estruturas produtivas e os sistemas que não exijam especialização nem larga experiência acumulada.

Grau III:

a) Concebe e formula planos anuais e plurianuais de produção, estrutura o aparelho produtivo e combina os factores produtivos necessários à obtenção da produção ou produções objecto da empresa;

b) Concebe projectos de investimento e realiza os respectivos estudos da viabilidade do empreendimento e a sua rentabilidade;

c) Orienta outros profissionais de engenharia e outros quadros técnicos superiores e, neste caso, responde perante a entidade patronal pelos resultados alcançados;

d) Emite parecer em questões de recrutamento de pessoal, de avaliação das qualidades profissionais dos seus

subordinados, de promoção e de licenciamento dos empregados da exploração.

Grau IV:

a) Realiza estudos requerendo elevada especialização e experiência profissional no campo da produção, em vista ao melhoramento das estruturas produtivas, e ou a introdução de inovações organizacionais, técnicas e tecnológicas susceptíveis de contribuir para o melhor aproveitamento dos recursos existentes;

b) Gere os *stocks* de factores de produção, elabora o programa de aprovisionamentos, define as especificações, escolhe as características dos biótipos vegetais e ou animais e promove as transacções com as firmas fornecedoras e transportadoras;

c) Dá parecer à entidade patronal sobre planos de reestruturação empresarial, sobre a aquisição do tipo de equipamento mais apropriado à peculiaridade da empresa ou estabelecimento, especificidades das produções e avalia as propostas orçamentais dos investimentos projectados;

d) Representa a entidade patronal nos contactos correntes com os organismos oficiais e profissionais e com os parceiros económicos relacionados com a empresa;

e) Estuda a evolução dos mercados e indica a oportunidade das vendas, as quantidades, a tipificação dos produtos e os preços e negocia com os agentes comerciais em representação da entidade patronal.

Enxertador. — É o trabalhador que executa trabalhos especializados de enxertia.

Espalhador de química. — É o trabalhador que executa trabalhos de cura química, utilizando quando necessário pulverizadores manuais ou mecanizados, cuja deslocação depende do esforço directo do trabalhador.

Escriturário:

1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, ofícios, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; opera com computadores na óptica do utilizador; 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 respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto de operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Estagiário:

1 — Executa varias 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 o seguimento apropriado: tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação 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, e estabelece o extracto de operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos.

Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com computadores na óptica do utilizador.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação. Controla as existências, faz aquisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento ou entrega.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios em instalações, procedendo à pesagem, arrumações, controlo e registo das entradas e saídas de produtos e alfaias.

Gadanhador. — É o trabalhador que executa trabalhos de gado no corte de cereais, feno, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

Guarda-florestal. — É o trabalhador que assegura todas as acções de polícia florestal, orienta os trabalhos de campo no sector florestal e fiscaliza as áreas submetidas ao regime cinegético, de pesca e apícola, instruindo autos de notícia das infracções, exercendo funções de vigilância, nos termos do Decreto-Lei n.º 39 931, de 24 de Novembro de 1954, e demais legislação em vigor.

Guarda de portas de água. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o abrir e fechar dos canais.

Guarda de propriedade. — É o trabalhador que zela pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda e regista ou controla as saídas de pessoas, mercadorias, veículos, equipamento e materiais.

Hortelão/trabalhador horto-floricola/horto-fruticola. — É o trabalhador que executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adulações, mondas, arranque ou apanha de produtos horto-frutícolas e flores. Prepara, selecciona, calibra, embala ou desembala produtos horto-frutícolas, por métodos manuais

ou mecânicos, com vista ao seu armazenamento ou expedição. Pode eventualmente proceder à colheita e recolha dos produtos horto-frutícolas, bem como à recuperação e conservação das embalagens.

Jardineiro. — É o trabalhador especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite para fins comerciais.

Licenciados em Engenharia ou Medicina Veterinária:

Grau I. — Esta designação é aplicável aos licenciados com reduzida experiência profissional. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável de entre as seguintes:

a) De uma forma geral prestam assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da empresa, actuando seguindo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instrução complementares, utilizam os elementos de consulta conhecidos e a experiência disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;

b) Não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da empresa, mas poderão orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio aos órgãos hierárquicos e centros de decisão da empresa;

c) Os problemas que lhes são cometidos terão uma amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhes-ão claramente delimitados do ponto de vista das eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior;

Grau II. — Esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções, cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Tomam decisões autónomas e actuam por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhes são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;

b) Podem exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistentes de profissional mais qualificado que chefia estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam licenciados de qualificação superior ou igual à sua;

c) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes da decisão quando tenham implicações a nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior;

Grau III. — Esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilite ao de-

sempenho de funções, cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhes desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da empresa. Avaliam autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posição externa e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

b) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da empresa desde que na empresa não se integrem licenciados de qualificação superior ou igual à sua;

c) Os problemas e tarefas que lhes são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes.

Limpador de árvores ou esgalhador. — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou ferramentas manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande ou médio porte, nomeadamente de ramos ou arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

Mestre lagareiro. — É o trabalhador responsável pelo serviço de azeite e de todas as operações realizadas no lagar, coordenando a execução dos respectivos trabalhos.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar, sem execução mas responsabilmente, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustíveis e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, compete-lhe tomar as providências adequadas e recolher os elementos necessários para a apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Moto-serrista. — É o trabalhador que executa trabalhos com moto-serras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores.

Oficial de construção civil. — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de cantarias, manilhas, tubos ou outros materiais cerâmicos a executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, verifica o trabalho por meio de fio-de-prumo, níveis, régua, esquadras e outros instrumentos, utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias com esquema, desenhado, interpreta o desenho.

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

Oficial metalúrgico. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas ou motores, bem como toda a gama de alfaías agrícolas, e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

Operador de máquinas agrícolas/operador de máquinas industriais na agricultura. — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas pesadas e respectivas alfaías, escavadoras ou máquinas de terraplanagem, ripagem ou surribadores, e para a condução das quais se encontra habilitado.

Ordenhador tratador de gado leiteiro. — É o trabalhador que procede de maneira manual ou mecânica à ordenha, bem como tem a seu cargo a alimentação, tratamento e vigilância do gado, além de efectuar a limpeza das instalações e dos animais e eventualmente zelar pela conservação das vedações.

Podador. — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e rejuvenescimento das plantas.

Prático apícola. — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

Prático limacidícola. — É o trabalhador que executa tarefas inerentes à cultura do caracol.

Prático aquícola. — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a cultura das águas, especialmente em piscicultura, ostreicultura ou mitilocultura.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador que, com carteira profissional, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa o trabalho de menor responsabilidade.

Resineiro. — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de resina.

Técnico de contabilidade agrícola. — É o trabalhador que executa várias tarefas administrativas na exploração, que variam segundo a natureza e importância do escritório onde trabalha, tais como: redacções de relatório; cartas; exame e selecção de correspondência; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibo; escrever em livros próprios as receitas e despesas, bem como outras operações contabilísticas; acessoriamente escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, actuando também noutras tarefas administrativas.

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

Tirador de cortiça amadia ou empilhador. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça amadia ou ao seu empilhamento.

Tirador de cortiça falca. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça falca.

Tosquiador. — É o trabalhador, de preferência habilitado com a respectiva carteira profissional, que corta lã aos ovinos, procedendo à sua selecção, ensacagem e armazenamento.

Trabalhador de adega. — É o trabalhador que durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as tarefas necessárias à laboração, fabrico, envasilhamento de bebidas alcoólicas sob a orientação do adegueiro.

Trabalhador agrícola. — É o trabalhador que executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola e dos serviços relacionados com a exploração, as tarefas agrícolas inerentes ao bom funcionamento da mesma que não requeram especialização, não possam ser enquadradas em

qualquer outra das categorias profissionais e que, pela sua natureza, exijam um notável dispêndio de esforço físico.

Trabalhador avícola. — É o trabalhador que procede à limpeza e desinfestação das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos de aviários.

Trabalhador avícola qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação das aves, apanha de ovos, trabalhando nas salas de incubação. Colabora na vacinação.

Trabalhador cunícola. — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

Trabalhador cunícola qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos, cuida das crias e colabora na vacinação. Tem a seu cargo juntar as coelhas aos coelhos para cobertura, registando as respectivas datas, assim como as do nascimento das crias.

Trabalhador de descasque/madeira. — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

Trabalhador de estufas. — É o trabalhador que em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

Trabalhador de estufa qualificado viveirista. — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas, faz sementeiras e tratamentos fitossanitários em plantas ou sementeiras em viveiros ou em estufas e poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas ou viveiros.

Trabalhador auxiliar. — É o trabalhador que, normalmente coadjuvando o trabalhador agrícola, executa no âmbito da exploração agro-pecuária e silvícola tarefas não especializadas e que, pela sua natureza, exijam um esforço físico menor.

Trabalhador de lagar. — É o trabalhador que durante a campanha da azeitona, dentro do lagar de azeite, executa as tarefas necessárias à sua laboração sob a orientação do mestre.

Trabalhador de salinas. — É o trabalhador que procede ao ajuntamento do sal nas respectivas salinas, utilizando para o efeito o rodo.

Trabalhador de valagem. — É o trabalhador que procede à abertura e limpeza de valas de admissão ou escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de picar águas no inverno e desembocar valas não são considerados de valagem.

Tractorista. — É o trabalhador que conduz a manobra máquinas agrícolas de rodas e respectivos reboques e alfaias, cuidando da sua manutenção, e para condução dos quais se encontra habilitado com carta de condução.

Tratador de gado/guardador ou campino. — É o trabalhador que tem a seu cargo a alimentação, tratamento, guarda e vigilância permanente do gado bovino, equino, suíno ou ovino, bem como proceder à limpeza das instalações dos animais e, eventualmente, zelar pela conservação das vedações.

Trabalhador de escolha e secagem de tabaco. — É o trabalhador que tem a seu cargo a colheita, transporte para estufa e demais operações relacionadas com a secagem do tabaco, bem como a escolha e selecção do mesmo depois de seco.

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Engenheiro tec. agrícola de grau IV Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária de grau III	1 019,50
2	Engenheiro téc. agrícola de grau III Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária de grau II	846
3	Agente téc. agrícola de grau IV Eng. téc. agrícola de grau II Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária de grau I	788,50
4	Agente téc. agrícola de grau III Eng. téc. agrícola de grau I	664
5	Agente téc. agrícola de grau II	602
6	Primeiro-escriturário	553,50
7	Agente téc. agrícola de grau I Encarregado de exploração/feitor Técnico de contabilidade agrícola Segundo-escriturário	502,50
8	Oficial electricista Oficial metalúrgico de 1. ^a Op. máquinas industriais (agricultura)	495
9	Telefonista Terceiro-escriturário Caixeiro	471
10	Adegueiro Arrozeiro Auxiliar de veterinária Caldeireiro ou mestre caldeireiro Carvoeiro Encarregado de sector Enxertador Mestre lagareiro Motorista de pesados Motosserrista Podador Resineiro Tirador de cortiça amadia ou empilhador Tosquiador Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufa qualificado ou viveirista Tractorista	465,50
11	Caixa de balcão Oficial de construção civil de 1. ^a Oficial metalúrgico de 2. ^a Pré-oficial electricista	462,50
12	Apanhador de pinhas Carpinteiro Engarrafador Estagiário de 2.º ano (escriturário) Fiel de armazém Motorista de ligeiros	457
13	Apontador Alimentador de debulhadora Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha Espalhador de química	435,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
13	Gadanhador	435,50
	Guardas de portas de água	
	Guarda de propriedade ou guarda-florestal auxiliar (a)	
	Limpador de árvores ou esgalhador	
	Ordenhador e tratador de gado leiteiro	
	Prático apícola	
	Prático aquícola	
	Prático limacidícola	
	Tirador de cortiça falca	
	Trabalhador de adegas	
	Trabalhador de descasque/madeira	
	Trabalhador de estufas	
	Trabalhador de escolha e secagem de tabaco	
Trabalhador de lagar		
Trabalhador de valagem		
Tratador de gado/guardador sem polvilhal ou campino		
14	Caseiro	432
	Capataz agrícola	
	Emetrador ou ajuntador	
	Oficial de construção civil de 2. ^a	
	Estagiário do 1.º ano (escriturário)	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
15	Ajudante de electricista	429
	Ajudante de motorista	
	Ajudante de tratador ou de ordenhador de gado leiteiro	
	Calibrador de ovos	
	Carregador e descarregador de sacos	
	Carreiro ou almocreve	
	Ferramenteiro	
	Guardador de gado com polvilhal	
	Hortelão/trabalhador horto-floricola/horto-frutícola	
	Jardineiro	
16	Trabalhador auxiliar/trabalhador indiferenciado	426

(a) Tratando-se de guarda-florestal auxiliar, auferir como remuneração mínima mensal o índice mais baixo do estipulado para a categoria de guarda-florestal da respectiva carreira da função pública, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril, e nos termos da Portaria n.º 88-A/2007, de 18 de Janeiro.

As funções do guarda-florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

ANEXO IV

Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

Níveis de enquadramento	Salário por dia (em euros)	Proporcional de férias/hora (em euros)	Proporcional de sub. férias/hora (em euros)	Proporcional de sub. Natal/hora (em euros)	Salário/dia a receber com proporcionais (em euros)
10	28,29	3,28	3,28	3,28	38,13
12	27,11	3,11	3,11	3,13	36,50
13	25,98	3,02	3,02	3,02	35,04
15	24,86	2,92	2,92	2,92	33,62
16	23,68	2,77	2,77	2,77	31,99

Lisboa, 17 de Outubro de 2008.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Évora:
Francisco Sampaio Soares, mandatário.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Portalegre:

Francisco Sampaio Soares, mandatário.

Pela Associação de Agricultores do Concelho de Grândola:

Francisco Sampaio Soares, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do SINTAB — Sindicato dos Traba-

lhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 11 de Dezembro de 2008. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* — *Maria Helena Tadeu Nunes Fonseca*.

Depositado em 8 de Janeiro de 2009, a fl. 30 do livro n.º 11, com o n.º 3/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

As partes, nos termos do n.º 3 da cláusula 2.ª do CCT a seguir identificado, actualizaram apenas a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária do anterior CCT, para o sector de prestação de serviços de vigilância (segurança privada), cujo texto integral se encontra publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2008.