

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SIND-CES/UGT.

Lisboa, 3 de Maio de 2010. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira* — *Carlos Manuel Dias Pereira*.

Depositado em 11 de Maio de 2010, a fl. 77 do livro n.º 11, com o n.º 88/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 2007, 20, de 29 de Maio de 2008, e 17, de 8 de Maio de 2009.

Cláusula 1.ª

Área

O presente contrato aplica-se no distrito de Beja.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho 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, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pelas associações patronais signatárias e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pelas associações sindicais signatárias e não estejam abrangidos por qualquer regulamentação de trabalho específica.

2 — Os números de trabalhadores e de empresas abrangidos são 5000 e 330, respectivamente.

Cláusula 3.ª

Actividades equiparadas

São equiparados aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT e, conseqüentemente, por ele também abrangidos os trabalhadores que exerçam actividades industriais transformadoras de produtos próprios da agricultura e restantes actividades definidas na cláusula pre-

sente, desde que as actividades em causa sejam sazonais, não constituam uma actividade económica independente da produção e também carácter complementar em relação à actividade principal da unidade produtiva e desde que não sejam abrangidos por um instrumento de regulamentação de trabalho próprio.

Cláusula 4.ª

Vigência

- 1 — .....  
 2 — As tabelas e cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010 e terão de ser revistas anualmente.  
 3 — .....

Cláusula 46.ª

Subsídio de supervisor agrícola

1 — O supervisor agrícola tem direito a receber um subsídio mensal de € 30,30 pelo exercício das funções de chefia.

2 — Sempre que um supervisor agrícola tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponde uma remuneração mais elevada, terá direito a essa remuneração, para além do subsídio mensal referido no número anterior.

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

4 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de supervisor agrícola, terá direito ao subsídio proporcionalmente ao período em que exercer a função.

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Director-geral .....	1 053
2	Biólogo .....	875
	Engenheiro agrónomo .....	
	Engenheiro agrícola (produção vegetal) .....	
	Engenheiro agrícola (produção animal) .....	
	Engenheiro florestal .....	
	Médico veterinário .....	
3	Director de serviços .....	848
	Engenheiro técnico agrário .....	
	Técnico oficial de contas .....	
4	Agente técnico agrícola .....	717
	Técnico de aquicultura .....	
	Técnico florestal .....	
	Técnico de gestão agrícola .....	
	Técnico de gestão equina .....	
	Técnico de jardinagem e espaços verdes .....	
	Técnico de processamento e controlo de qualidade .....	
	Técnico de produção agrária .....	
	Técnico de turismo ambiental e rural .....	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
5	Chefe de secção (apoio e manutenção) ..... Chefe de secção (administrativos e afins) .....	707
6	Operador de inseminação artificial ..... Sapador florestal ..... Técnico administrativo .....	659
7	Encarregado (apoio e manutenção) ..... Secretário de direcção ..... Técnico de computador .....	638
8	Caixa ..... Oficial electricista de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial metalúrgico de 1. <sup>a</sup> ..... Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de computador .....	565
9	Supervisor agrícola ..... Encarregado de exploração agrícola ..... Feitor ..... Vendedor .....	545
10	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista ..... Oficial de construção civil de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial metalúrgico de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial electricista de 2. <sup>a</sup> .....	515
11	Adegueiro ..... Arrozeiro ..... Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> ..... Auxiliar de veterinário ..... Caldeireiro ..... Empregado de armazém ..... Encarregado do sector ..... Enxertador ..... Jardineiro ..... Limpador ou esgalhador de árvores ..... Mestre lagareiro ..... Moto-serrista ..... Operador de máquinas agrícolas ..... Operador de máquinas industriais ou florestais ..... Podador ..... Resineiro ..... Operador de linha de engarrafamento ..... Tirador de cortiça amadia e empilhador ..... Tosquiador ..... Trabalhador avícola qualificado ..... Trabalhador cunícola qualificado ..... Trabalhador de estufas qualificado .....	508
12	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa ..... Apontador ..... Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos ..... Empador ou armador de vinha ..... Emetrador ou ajuntador ..... Espalhador de química ..... Fiel de armazém agrícola ..... Gadanhador ..... Guarda de propriedade (a) ..... Guarda de portas de água ..... Guardador, tratador de gado ou campino ..... Praticante de operador de máquinas agrícolas .....	500

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
12	Prático apícola ..... Prático piscícola ..... Oficial de construção civil de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de linha de produção ..... Queijeiro ..... Tirador de cortiça falca ou bóia ..... Trabalhador de adega ..... Trabalhador agrícola ..... Trabalhador de estufas ..... Trabalhador de descasque de madeiras ..... Trabalhador de lagar ..... Trabalhador de valagem ..... Trabalhador de salina .....	500
13	Ajudante de motorista ..... Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino ..... Carreiro ou almocreve ..... Caseiro ..... Ordenhador ..... Trabalhador avícola ..... Trabalhador cunícola ..... Trabalhador frutícola ..... Trabalhador hortofrutícola ou hortelão .....	494
14	Trabalhador auxiliar .....	486

(a) Tratando-se de guarda florestal auxiliar:

1) Este auferir remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da Administração Pública (207), nos termos da portaria aplicável conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril;

2) As funções de 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.

#### Outros valores:

a) Deslocação em serviço — os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de € 0,37, de acordo com o n.º 4 da cláusula 52.<sup>a</sup> deste CCT;

b) Subsídio de refeição — os trabalhadores tem direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de € 3,20;

c) Pequenas deslocações — ao subsídio de refeição descrito na alínea anterior será acrescida a importância de € 8,50 por refeição e de € 2,90 por pequeno-almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2, alínea b), da cláusula 53.<sup>a</sup> deste CCT;

d) Aumento mínimo garantido — todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais (1 de Janeiro de 2010) recebem salários superiores têm direito a um aumento de 2,5 % de aumento mínimo, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definidos no anexo III deste CCT;

e) Diuturnidades — por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 8,3 mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal, vencendo-se a primeira para todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1996 completem cinco anos, no mínimo, de antiguidade na mesma empresa.

## ANEXO IV

## Remuneração hora/trabalho ao dia

(Em euros)

Níveis	Vencimento/hora	Proporcional de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal/hora	Vencimento/hora com regalias sociais	Vencimento/dia com regalias sociais
11 . . . . .	3,23	0,35	4,28	34,24
12 . . . . .	3,08	0,33	4,07	32,56
13 . . . . .	3,02	0,31	3,95	31,60
14 . . . . .	2,97	0,29	3,84	30,72

Lisboa, 15 de Abril de 2010.

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

*Francisco Calheiros Lopes Seixas Palma*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

## Texto consolidado

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Área

O presente contrato aplica-se no distrito de Beja.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.<sup>a</sup>, se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que predominantemente ou acessoriamente tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pelas associações patronais signatárias, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pelas associações sindicais signatárias e não estejam abrangidos por qualquer regulamentação de trabalho específica.

2 — Os números de trabalhadores e empresas abrangidos são de 5 000 e 330 respectivamente.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

## Actividades equiparadas

São equiparados aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT e, conseqüentemente, por ele também abrangidos os trabalhadores que exerçam actividades industriais

transformadoras de produtos próprios da agricultura e restantes actividades definidas na cláusula presente, desde que as actividades em causa sejam sazonais, não constituam uma actividade económica independente da produção e tenham um carácter complementar em relação à actividade principal da unidade produtiva e desde que não sejam abrangidos por um instrumento de regulamentação de trabalho próprio.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

## Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor e vigorará pelo período referido na cláusula 5.<sup>a</sup>

2 — As tabelas e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010 e terão de ser revistas anualmente.

3 — Decorrido o prazo de vigência, a convenção renova-se por igual período se não for denunciada.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

## Denúncia

O presente contrato pode ser denunciado decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação, em relação às tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se da restante matéria.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

## Substituição

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

2 — Sempre que se verificarem, pelo menos, três alterações, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO II

## Formas e modalidades do contrato

Cláusula 7.<sup>a</sup>

## Modalidade do contrato

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato podem ser contratados com carácter permanente e a termo certo ou incerto.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

## Forma de contrato

1 — Todos os contratos de trabalho a celebrar entre os trabalhadores e a entidade patronal devem ser reduzidos a escrito, de forma a salvaguardar os interesses de ambas as partes.

2 — A responsabilidade pela inexistência do título escrito do contrato é imputável e ambas as partes.

3 — Os factos referentes ao contrato alegados pela parte a quem não é imputável a inexistência do título escrito são considerados como provados.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Contrato a termo

1 — Os contratos a termo regem-se pelo disposto na lei geral e pelas regras constantes dos números seguintes.

2 — Os contratos a termo têm carácter excepcional, não podendo ser utilizados como forma de iludir as regras dos contratos sem prazo, designadamente em preterição de trabalhadores permanentes.

3 — Os trabalhadores contratados a termo terão dentro da mesma unidade de produção e para a mesma categoria profissional preferência na admissão de trabalhadores permanentes.

4 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

5 — Os trabalhadores admitidos nos termos do número anterior passarão a permanentes logo que completarem sete meses de trabalho ou 200 dias descontínuos por ano para a mesma empresa agrícola, salvo se contratados a termo nos termos da lei geral.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

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 desempenham 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;
- k) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;
- l) Proporcionar os livretes de horário de trabalho aos trabalhadores rodoviários, indicando os dias de descanso semanal;
- m) 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;

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São 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 a 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 12.<sup>a</sup>

##### 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-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre 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 por pessoa por ele indicada;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas neste CCT;
- f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei geral, ou havendo mudança da categoria profissional e com acordo escrito do trabalhador, do qual será dado conhecimento aos serviços regionais do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social;

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 13.<sup>a</sup>

##### **Direito das comissões de trabalhadores**

Os direitos das comissões de trabalhadores são os que constem na lei geral.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do terreno ou instalações**

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorrer para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do terreno ou instalações e explorações relativas às actividades abrangidas por este CCT onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho nas cláusulas 49.<sup>a</sup>, 50.<sup>a</sup> e 51.<sup>a</sup>

2 — O transmitente e o adquirente por qualquer tipo de exploração agrícola referida no número anterior são solidariamente responsáveis por todas as quantias devidas aos trabalhadores, incluindo eventuais indemnizações.

3 — Para os efeitos dos n.ºs 1 e 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho ou informar os trabalhadores.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão do terreno ou das instalações de explorações relativas às actividades referidas no n.º 1 da presente cláusula.

### CAPÍTULO IV

#### **Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores**

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Da actividade sindical nos locais de trabalho**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da actividade sindical, nos termos da lei geral.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Direito de reuniões**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas à entidade patronal com 48 horas de antecedência.

4 — Os membros das direcções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo à sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal, com o acordo do delegado sindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são distribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com a entidade patronal**

1 — Os delegados sindicais poderão reunir-se com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2 — Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3 — O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

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

### CAPÍTULO V

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Admissão**

A idade mínima de admissão é a presente na lei geral para trabalhadores menores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador permanente**

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental durante um período de 15 dias.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

3 — Entende-se que há renúncia ao período experimental sempre que seja admitido ao serviço um trabalhador a quem tenham sido oferecidas melhores condições de trabalho do que aquelas que ele tinha na entidade patronal

onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de trabalhador para a substituição temporária de outro considera-se sem termo desde que aquele se mantenha ao serviço para além de 15 dias após o regresso do trabalhador substituído, considerando-se que a mesma reveste tal natureza desde o início do contrato.

2 — A categoria ou o escalão profissional e a retribuição não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído.

3 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhe-ás dada preferência, salvo os casos em que não lhes seja reconhecida competência profissional, devidamente justificada, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

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

### CAPÍTULO VI

#### Quadro de pessoal, promoções e acessos

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

A legislação de quadro de pessoal será regulada pela lei geral vigente.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Promoções e acessos

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

2 — Às categorias profissionais respeitantes a trabalhos de curta ou média duração terão acesso todos os trabalhadores, sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem.

### CAPÍTULO VII

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas por dia e a 40 horas por semana.

2 — O disposto no número anterior não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Regimes especiais da prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de guardadores de gado, tratadores de gado, feitores, caseiros, guardas de propriedade e florestal e guarda de porta de água, ajuda de guardadores de gado, mediante acordo a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar os limites do período normal de trabalho previsto na cláusula 25.<sup>a</sup>

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

3 — Os trabalhadores terão direito a uma remuneração mínima especial, nos seguintes termos: valor de 35 % do salário, para os tratadores e guardadores de gado, e de 20 % para os restantes.

4 — O guardador de gado poderá, em alternativa à remuneração mínima especial prevista no número anterior, optar por polvilhal, tendo sempre direito à respectiva pastagem e com as seguintes condições mínimas:

Pastagem para 55 ovelhas e 10 borregas e as respectivas crias e até ao desmame;

Pastagem para seis vacas e uma novilha e as respectivas crias até ao desmame;

7 % das crias das porcas, em caso de afilhador, em cada afilhado.

5 — O polvilhal e percentagens referidos no número anterior constituem as condições mínimas, não podendo a entidade patronal, se aquelas forem superiores, compensar com o excesso qualquer outra remuneração ou exigir pelo menos também qualquer pagamento do trabalhador.

6 — A composição do polvilhal ou comissões pode ser outra, se tal as partes acordarem, sem prejuízo, também em alternativa, da remuneração especial prevista no n.º 3.

7 — Quando o guardador de gado ou tratador não tenha polvilhal, acordará com a sua entidade patronal o recebimento de uma compensação; por isso, acrescerá ao seu salário base.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho, definição e princípio geral

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário do pessoal ao seu serviço, isto é, a hora de início e termo, do trabalho diário, bem como o intervalo do almoço.

2 — Em caso de não haver acordo, a conciliação sobre o problema será efectuada entre a entidade patronal ou o seu representante e o respectivo sindicato agrícola.

3 — O horário de trabalho, a relação das horas extraordinárias e o mapa de pessoal devem ser afixados em local visível, na sede da empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário — Princípios gerais

1 — É considerado trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

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

3 — Em regar geral, cada trabalhador não pode prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia.

4 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado mediante acordo expresso das partes e nos seguintes termos:

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

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

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

6 — Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividades solicitadas pelo trabalhador.

7 — Quando haja motivos atendíveis da sua parte e os mesmos tenham sido comunicados à entidade patronal, o trabalhador poderá ser dispensado do trabalho extraordinário.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário não poderá exceder os seguintes limites máximos:

a) Duas horas por dia;

b) 240 horas por ano.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### 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.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados não poderá exceder o período de trabalho diário normal e só poderá ser efectuado mediante acordo expresso entre as partes.

2 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal e complementar, bem como em dia feriado, confere o direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte.

3 — Se não lhe for concedido o dia de descanso compensatório, o trabalhador pode exigir desde logo o valor correspondente.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Não prestação de trabalho por questões climatéricas

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário e outras remunerações correspondentes 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 distribuída qualquer outra tarefa.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — A entidade patronal pode, quando o interesse da exploração agrícola o justificar, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato mas que esteja em categoria profissional afim, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem perda de direitos nem regalias.

2 — Considera-se trabalho temporário o prestado num período não superior a 30 dias.

3 — Tal período só poderá ser ultrapassado desde que se verifique motivo ponderoso e acordo entre as partes.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

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

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuições de base mínimas

As remunerações de base mínimas mensais são as que constam do anexo II do presente CCT.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Dedução do montante das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas podem incidir, mediante acordo expresso das partes, as seguintes deduções:

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

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

2 — Por habitação poder-se-á descontar até € 5/mês, até € 0,01/metro quadrado por ano, por água doméstica, até € 0,50/mês, e por electricidade, obrigatoriedade de contador em cada casa; o montante gasto será, na sua totalidade, pago pelo trabalhador.

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

4 — Quaisquer outros produtos que o trabalhador receba como salário serão descontados pelo preço do valor médio do mercado regional.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Retribuição hora

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

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

sendo a remuneração *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho a que o trabalhador esteve obrigado.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

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

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

3 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho prestado equivalente a dois dias úteis por mês.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

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

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado de um trabalhador, este terá direito:

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro a contar da data de regresso.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal

proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo no caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

6 — Os trabalhadores contratados a termo certo ou incerto terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado, calculada com base nos valores contratualmente fixados para a respectiva categoria profissional, respeitante às funções executadas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 30% à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

A remuneração do trabalho extraordinário será igual à remuneração da hora normal acrescida de 100% nas horas subsequentes em cada dia.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal, dias feriados e em dias ou meios dias de descanso complementar

O trabalhador que presta serviço em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar terá direito, além da retribuição que recebia se não trabalhasse, à remuneração pelo trabalho prestado, com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

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

2 — No acto de pagamento de qualquer retribuição ou subsídio é obrigatório que a entidade patronal entregue ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário e ao trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Remunerações pelo exercício das funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias profissionais, terá direito, enquanto as executar, à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.



#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de € 30,30 pelo exercício das funções de chefia.

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

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

4 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz, terá direito ao subsídio de capatazaria proporcionalmente ao período em que exercer a função.

### CAPÍTULO IX

#### Transportes, transferências e deslocações

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Transporte para o local de trabalho

1 — As entidades patronais asseguram transporte aos trabalhadores quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 2 km, contados a partir da residência destes ou do local de concentração habitual, quando este não diste mais de 2 km da sua residência.

2 — A entidade patronal deverá assegurar o transporte tapado, desde que a distância e as condições climáticas o exijam, sobretudo no período de Inverno.

3 — Se a entidade patronal estiver impossibilitada de garantir o transporte referido nos números anteriores, pagará, em alternativa, um subsídio de deslocação de acordo com o n.º 4 da cláusula 51.<sup>a</sup>, de importância igual à definida no anexo II.

4 — Se a entidade patronal tiver acordado fornecer transporte ao trabalhador e se injustificadamente não lhe proporcionar esse transporte nem lhe pagar as despesas com a deslocação em veículo próprio, assiste ao trabalhador o direito a rescindir o acordo de trabalho mediante justa causa.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Conceito de transferência do local de trabalho

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Transferência a pedido do trabalhador

Os trabalhadores têm direito a ser transferidos a seu pedido desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízo à entidade patronal.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Transferência por necessidade de serviço

1 — A entidade patronal que, por sua conveniência, transferir o trabalhador mediante prévio acordo para outro local de trabalho custeará todas as despesas que para o trabalhador decorrerem dessa transferência.

2 — Em caso de transferência, a entidade patronal fica obrigada a garantir ao trabalhador alojamento condigno para si e sua família.

3 — A entidade patronal só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço e princípios gerais

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais habituais de trabalho.

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

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

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da entidade patronal, por cada quilómetro percorrido ser-lhe-á paga a importância indicada no anexo II.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera, na parte que excede o período normal de trabalho, será pago como trabalho extraordinário.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações e direitos dos trabalhadores

1 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço as que permitem o regresso dos trabalhadores à sua residência no mesmo dia.

2 — Direitos dos trabalhadores:

a) Pagamento das despesas de transporte, quando efectuadas em transporte público;

b) Pagamento das despesas de alimentação, quando não previstas, cujo valor está indicado no anexo II.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações e direitos dos trabalhadores

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações.

2 — Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito ao custeamento pela entidade patronal de todas as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pela grande deslocação.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Cobertura de riscos inerentes às deslocações

1 — Durante o período de deslocação, 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 pela respectiva caixa de previdência ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que para tanto assegurará as obrigações que competiriam à causa se os trabalhadores não estivessem deslocados.

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

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Inactividade do trabalhador deslocado

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante o período de inactividade laboral e involuntária.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes do presente contrato.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal ou de quem as suas vezes fizer, bem como no mesmo prazo caducará o respectivo direito.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### 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 60.<sup>a</sup>

##### 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 a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após 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 venha a exercer, seja então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

3 — As trabalhadoras permanentes não poderão ser despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

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

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 98.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 95.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

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.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### 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 — Terá o seguinte formalismo, em função das especificidades próprias da agricultura:

a) Após a verificação da hipotética infracção constante da cláusula 94.<sup>a</sup>, a entidade patronal enviará carta registada, com aviso de recepção, contendo a nota de culpa constante do processo disciplinar, ao trabalhador;

b) Enviará carta registada à entidade sindical respectiva, contendo cópia da mesma nota de culpa;

c) Se houver comissão de trabalhadores, esta também receberá uma cópia;

d) Sobre a data de recepção da nota de culpa, o trabalhador terá um prazo de cinco dias úteis para, por escrito, apresentar a sua defesa;

e) A nota de culpa deverá conter a norma violada e a definição caracterizada das condutas e especificar a sanção que se pretende aplicar ou, pelo menos, a pena máxima, que, no caso de se provarem os factos, poderá ser aplicada;

f) As testemunhas arroladas pelo trabalhador são inquiridas nos cinco dias seguintes à sua indicação. Os documentos, se os houver, juntos com a defesa, deverão sempre acompanhar a resposta à nota de culpa;

g) Depois de juntos todos estes elementos, o processo deverá ser suspenso, para poder ser analisado por quem a entidade sindical entender ou o delegado sindical da empresa, durante cinco dias;

h) Nos 10 dias subsequentes, a entidade patronal deverá elaborar despacho final, devidamente fundamentado;

i) Deverá o trabalhador receber por carta registada, com aviso de recepção, a decisão final, devidamente fundamentada, com a indicação da penalidade aplicada;

j) De todo o processo disciplinar, a entidade patronal terá de enviar cópia ao sindicato respectivo, esteja ou não o trabalhador sindicalizado;

k) A falta de qualquer formalidade atrás indicada por culpa imputável à entidade patronal determina a nulidade total do procedimento disciplinar;

l) Sempre que seja instaurado um processo disciplinar cuja penalidade seja o despedimento com justa causa, o trabalhador poderá ser suspenso, não perdendo quaisquer regalias, seja a que título for, até à conclusão do mesmo, excepto se o empresário provar que durante a suspensão

preventiva o trabalhador exerceu trabalho remunerado durante o tempo em que se encontrava suspenso;

m) A não inclusão da penalidade a aplicar ao trabalhador constante da nota de culpa torna o processo disciplinar nulo e de nenhum efeito.

3 — A execução da sanção disciplinar terá de ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4 — A não inclusão na nota de culpa da intenção de proceder ao despedimento do trabalhador inibe a entidade patronal de aplicar esta sanção e torna-a, se aplicada, nula e de nenhum efeito.

## CAPÍTULO XI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 89.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias.

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores contratados a termo cuja duração seja inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço ou fracção.

2 — Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente para o da passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4 — O valor das férias e subsídios de férias e de Natal é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{2 \text{ dias} \times 8 \text{ horas} \times \text{vencimento/hora}}{22 \text{ dias}}$$

O valor obtido é referente a uma regalia social/dia. Para obter o valor global (férias mais subsídio de férias mais subsídio de Natal), multiplica-se por três.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço activo e tem de ser paga antes do início daquele período.

2 — A redução do período de férias nos termos da cláusula 90.<sup>a</sup> não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º semestre do ano civil

imediatamente, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida cause grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com as desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

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

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

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigência imperiosa do funcionamento da empresa comprovada pelas entidades indicadas no n.º 2 da cláusula anterior determinar o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

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

1 — Cessando o 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 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 73.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Se os trabalhadores adoecerem durante as férias, são as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordaram, e, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 72.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito de férias**

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Multas**

1 — No caso de inobservância de qualquer das normas deste capítulo, a entidade patronal fica sujeita a multa de € 5 a € 10 por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 — O produto das multas reverte para o Fundo de Desemprego.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — São feriados obrigatórios:

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

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.

4 — Em substituição do feriado referido no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e o trabalhador.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Garantia de retribuição**

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

Cláusula 82.<sup>a</sup>**Definição de faltas**

1 — Entende-se por falta a ausência ao trabalho durante o período normal de trabalho de um dia.

2 — Nos casos de não comparência ao trabalho durante períodos inferiores a um dia, os respectivos tempos são adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho. Os excedentes inferiores a um dia serão desprezados no fim de cada ano civil.

3 — Não serão efectuados descontos na retribuição por ausências ao serviço que, acumuladas, sejam inferiores a uma falta.

Cláusula 83.<sup>a</sup>**Tipo de faltas**

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

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

Cláusula 84.<sup>a</sup>**Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição**

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

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

b) As faltas dadas até 15 dias seguidos por motivo de casamento;

c) Falecimento de companheiro(a), cônjuge não separado de pessoas e bens ou pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos, madrastas, enteados, irmãos e de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, durante cinco dias úteis consecutivos;

d) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos e cunhados, durante dois dias úteis consecutivos;

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

f) No dia de prestação de provas de exame;

g) Durante todo o dia de doação gratuita de sangue;

h) As faltas dadas em consequência da imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial ou de qualquer órgão da Administração Pública;

i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;

j) As motivadas pela prática de actos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;

k) As faltas dadas no exercício das funções nos corpos gerentes de instituições de previdência, até aos limites fixados na lei para os dirigentes sindicais;

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

m) As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, nos primeiros três dias, de acordo com documento comprovativo da entrada para o subsídio de doença.

2 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir provas de veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

Cláusula 85.<sup>a</sup>**Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição**

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

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

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

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

d) As faltas previstas nas alíneas i) e j) da cláusula anterior para além dos limites aí estabelecidos;

e) As faltas dadas por motivo de falecimento de primeiros primos, durante dois dias consecutivos;

f) Impedimento prolongado por decisão judicial.

2 — A entidade patronal poderá sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

Cláusula 86.<sup>a</sup>**Faltas injustificadas**

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda da 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 período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior obrigará para além do período em falta a mais um dia imediatamente anterior ou posterior se este coincidir com um feriado ou dia de descanso semanal.

3 — Ocorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante quatro dias consecutivos ou oito dias interpolados no período de um ano;

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

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 87.<sup>a</sup>**Faltas motivadas por razões climatéricas**

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 33.<sup>a</sup>

Cláusula 88.<sup>a</sup>**Participação de faltas**

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

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

3 — As faltas não comunicadas nos termos dos números anteriores serão consideradas como não justificadas, salvo motivo impeditivo da comunicação no período fixado, devendo esta ser feita logo que cesse o impedimento.

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;

c) Rescisão por qualquer das partes ocorrendo justa causa;

d) Rescisão por parte do trabalhador.

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 subsidio de férias e de Natal.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer 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 de 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.<sup>a</sup>, desde que haja acordo da entidade patronal.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caducará nos termos legais, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- b) Com a reforma do trabalhador;
- c) Verificando-se a morte ou impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o trabalho para que foi contratado ou de a entidade patronal o receber.

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

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

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup>

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

Cláusula 95.<sup>a</sup>**Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal**

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

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

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

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

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

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

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

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

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro ou, em geral, crimes sobre as pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou actos administrativos executórios;

l) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 96.<sup>a</sup>**Consequência do despedimento nulo**

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 94.<sup>a</sup>, às prestações que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, calculada nos termos previstos na cláusula 98.<sup>a</sup>, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 97.<sup>a</sup>**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 escrupulosa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

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

d) Aplicação de sanção abusiva;

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

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

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com a alínea b) do número anterior, não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal que deu origem determinante à rescisão.

Cláusula 98.<sup>a</sup>**Indemnização por despedimento com justa causa**

O trabalhador que rescinda o contrato com algum fundamento das alíneas b) a f) da cláusula 97.<sup>a</sup> terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 99.<sup>a</sup>**Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio**

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

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

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

Cláusula 100.<sup>a</sup>**Reestruturação dos serviços**

1 — A reestruturação do serviço não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

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

## CAPÍTULO XIII

**Condições particulares de trabalho**Cláusula 101.<sup>a</sup>**Direitos especiais das mulheres trabalhadoras**

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 da retribuição, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes adequados.

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

3 — 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.

4 — 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.

5 — 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.

6 — 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.

7 — 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 1 ano de idade.

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

9 — 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.

10 — 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 102.<sup>a</sup>

##### 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-estudantes terão de

fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — O trabalho de menores rege-se em conformidade com a lei e demais legislação complementar.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos 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

### Comissão paritária

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Constituição

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

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

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

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

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Competência

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissões 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.

2 — A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração do anexo 1, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

### Cláusula 106.<sup>a</sup>

#### Funcionamento e deliberações

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.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente CCT.

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

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos, salvo na parte em que aqueles consagram direitos ou regalias mais favoráveis.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Regimes mais favoráveis

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

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Âmbito de revisão

A presente revisão substitui as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 2007, 20, de 29 de Maio de 2008, e 17, de 8 de Maio de 2009.

## ANEXO I

### Condições específicas, carreiras, acessos e enquadramentos

#### I — Profissionais de engenharia

São profissionais de engenharia todos os trabalhadores com habilitações académicas ao nível de curso superior,

que confirmam licenciatura, bacharelato ou qualquer outro oficialmente equiparado.

São profissionais de engenharia:

A — Licenciados em Engenharia/Medicina/Veterinária

1 — Definição:

1.1 — São os profissionais de engenharia, licenciados pelas universidades de Engenharia Agrária ou escolas veterinárias.

2 — Admissão:

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

2.2 — 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.

2.3 — 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.

2.4 — 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.

2.5 — 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, passando automaticamente ao fim de três anos ao grau III e do mesmo modo ao grau IV.

2.6 — 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.

3 — Definição de categoria — a diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e complexidade das funções nela desempenhadas 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, adquirirão 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, 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.

#### B — Engenheiros técnicos agrários

##### 1 — Definição:

1.1 — É todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso 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, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola; produção florestal; actividade técnico-comercial e 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 grau I, que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

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 transitoriamente, 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 obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos 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.

#### II — Agentes técnicos agrícolas

##### 1 — Definição:

1.1 — Todo o profissional ao nível de 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:

a) Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento;

b) A admissão de agente técnico-agrícola é feita pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica;

c) A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

#### III — Trabalhadores de armazéns

##### 1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade tendo as habilitações mínimas legais.

#### IV — Trabalhadores administrativos

##### 1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

1.2 — A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

1.3 — A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico-administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

1.4 — O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas no número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

1.5 — A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

2 — Acessos:

2.1 — Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediata entre superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2.2 — Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

2.3 — Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

#### V — Trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — 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 o respectivo CAP, quando tal exista e ou seja exigido. 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:

3.1 — 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 posse do CAP, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

#### VI — Trabalhadores da construção civil

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — 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 o respectivo CAP, quando tal exista, e ou seja exigido. 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:

3.1 — 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 posse do CAP, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

#### VII — Trabalhadores electricistas

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante os 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 possuam CAP ou 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 a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas pelo notário.

2 — Acesso:

2.1 — Os ajudantes serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria.

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, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

#### VIII — Trabalhadores metalúrgicos

1 — Condições de admissão — poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — 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 respectivo CAP, quando tal exista e ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas e forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

### 3 — Promoção:

3.1 — 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 posse do CAP, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

## IX — 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 admissão de funções

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

*Agente técnico agrícola.* — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos na agricultura consentâneos com a sua formação.

*Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino.* — É o trabalhador que auxilia o guardador, tratado ou campino na guarda, alimentação e na limpeza dos animais e instalações e na conservação das vedações.

*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.

*Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.* — É o trabalhador que executa o trabalho de introdução de cereais na debulhadora ou de palha para prensar na prensa.

*Apontador.* — É o trabalhador que regista as presenças e executa outras tarefas suplementares.

*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 a sua colheita e armazenamento.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo do documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, actualiza, manualmente utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas a clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefonicamente ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Auxiliar de veterinário.* — É o trabalhador que efectua pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos da biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética e microbiologia, especialmente nos campos da medicina pecuária e agricultura.

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

*Caldeireiro.* — É o trabalhador que, na caldeira de fabrico de aguardente bagaceira ou vinícola, executa as tarefas necessárias à sua feitura desde que aquela seja integrada na exploração agrícola e funcione apenas na época de campanha responsável pelos trabalhos de fabrico de aguardente vitícola e bagaceira em caldeira que seja da parte integrante da exploração agrícola e funcione só em época de campanha.

*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.

*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.

*Chefe de secção (apoio e manutenção).* — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na área oficial.

*Chefe de secção (administrativo e afins).* — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho em grupo de profissionais administrativos ou actividades afins.

*Cocheira, tratador e 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.

*Director-geral.* — É o trabalhador que define e fomenta a política da empresa, cuja actividade planeia e dirige, com a colaboração dos directores de serviço e outros quadros superiores, de acordo com os poderes que lhe são delegados.

*Director de serviços.* — É o trabalhador que planeia, supervisiona, coordena e controla todas as actividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as directrizes emanadas pelo director-geral, administrador ou seus delegados.

*Emetrador ou ajuntador.* — É o trabalhador que procede ao emetramento e ao ajuntamento de lenha 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.

*Empregado de armazém.* — É o trabalhador que executa a movimentação de materiais e produtos, podendo utilizar e conduzir máquinas e aparelhos específicos de elevação e transporte.

*Encarregado (apoio e manutenção).* — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na respectiva área profissional.

*Encarregado de exploração agrícola.* — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respectivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola ou pecuária, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

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

*Engenheiro agrónomo.* — É o trabalhador licenciado que efectua pesquisa, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos e aplica os conhecimentos científicos à agricultura e pecuária.

*Engenheiro agrícola (produção vegetal).* — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento agrícola na produção vegetal.

*Engenheiro agrícola (produção animal).* — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e

orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento agrícola na produção vegetal.

*Engenheiro florestal.* — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento florestal na produção florestal.

*Engenheiro técnico agrícola.* — É o trabalhador bacharel ou equiparado que desenvolve técnicas e orienta a sua aplicação nas áreas da produção agrícola, correcção de solos e construções relacionadas com a exploração agro-pecuária e de mecanização da actividade agrícola.

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

*Espalhador de química.* — É o trabalhador que executa trabalho de química, utilizando, quando necessário, pulverizadores, manuais ou mecanizados, cuja deslocação dependa do esforço directo do trabalhador.

*Feitor.* — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária e silvícola, podendo gerir e representar o empresário ou produtor.

*Fiel de armazém agrícola.* — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios agrícolas em instalações ou locais reservados para o efeito.

*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 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 de pessoas, mercadorias, veículos, equipamentos e materiais.

*Guarda, tratador de gado ou campino.* — É o trabalhador responsável pela guarda, alimentação e restante maneio do gado, quer seja em manda, rebanho ou vara, quer seja em estábulo, competindo-lhe também a conservação das vedações e a limpeza do gado e das respectivas instalações.

*Jardineiro.* — É o trabalhador especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbusto de enfeite em jardins e espaços verdes ou para fins comerciais.

*Limpador ou esgalhador de árvores.* — 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.

*Médico veterinário.* — É o trabalhador licenciado que efectua estudos sobre conceitos e métodos, aperfeiçoa-os ou aplica os conhecimentos científicos no âmbito da medicina veterinária.

*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.* — É o trabalhador que, possuindo licença de condução, conduz veículos, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

*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, pedras 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, réguas, 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 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 computador.* — É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal e prepara-o para a execução dos programas, sendo responsável pelo cumprimento dos prazos para a operação; acciona e vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; corrige os possíveis erros detectados e anota os campos utilizados nas diferentes máquinas; classifica.

*Operador de inseminação artificial.* — É o trabalhador que procede à inseminação artificial de animais utilizando técnicas adequadas tendo em vista a reprodução e o melhoramento dos efectivos pecuários.

*Operador de linha de engarrafamento.* — É o trabalhador que procede ao engarrafamento de vinhos, azeites, águas, refrigerantes, sumos de fruta e outros líquidos, utilizando os processos manuais ou mecânicos, executando tarefas complementares ao engarrafamento, nomeada ente lavagem, enchimento, rotulagem, rolagem, triagem e embalagem.

*Operador de máquinas agrícolas.* — É o trabalhador que, quando habilitado, conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaías agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

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

*Operador de linha de produção.* — É o trabalhador que vigia e ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção.

*Ordenhador.* — É o trabalhador especializado em ordenha, quer mecânica, quer manual.

*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.

*Praticante de operador de máquinas agrícolas.* — É o trabalhador sem qualquer prática na execução de trabalho agrícolas com tractores.

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

*Queijeiro.* — É o trabalhador que, com conhecimentos práticos, fabrica o queijo em empresas de características agro-pecuárias e que cuida da higiene e limpeza de todos os utensílios conducentes ao seu fabrico. Executa trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros ou similares.

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

*Sapador florestal.* — É o trabalhador que previne incêndios e dá apoio ao seu combate, respeitando todas as fases do ciclo de vida da fauna e da flora florestais e normas de segurança, higiene e saúde e de protecção do ambiente.

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

*Supervisor 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.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dos referentes à dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

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

*Técnico de computador.* — É o trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção, detecção, reparação e in-

investigação da parte de *hardware* e *software* dos computadores.

*Técnico de aquicultura.* — É o trabalhador que executa as actividades necessárias à operação e manutenção de uma unidade agrícola de peixes, moluscos, crustáceos e algas em meios aquáticos.

*Técnico de produção agrária.* — É o trabalhador qualificado que coordena e executa as actividades de uma exploração agrícola, assegurando a quantidade e qualidade de produção, a saúde e segurança no trabalho, a preservação do meio ambiente e a segurança alimentar dos consumidores.

*Técnico de jardinagem e espaços verdes.* — É o trabalhador qualificado que coordena e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, de acordo com o projecto e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de protecção do ambiente.

*Técnico de gestão agrícola.* — É o trabalhador que planeia a execução das operações tecnológicas das diversas actividades agrícolas; orienta as tarefas inerentes à produção vegetal e animal; demonstra, de forma correcta, a realização das operações tecnológicas do sector agro-pecuário; utiliza os factores de produção, de modo a atingir os objectivos da empresa; prepara para a comercialização os diferentes produtos agrícolas; fomenta o espírito associativo e aplica os princípios correctos de gestão agrícola.

*Técnico de gestão equina.* — É o trabalhador que domina perfeitamente os princípios que são as bases fundamentais da doutrina equestre; conhece e utiliza correctamente, em toda a sua extensão, as bases psicológicas do ensino do cavalo.

*Técnico de turismo ambiental e rural.* — É o trabalhador que coordena e dirige as actividades de uma exploração turística em ambiente rural.

*Técnico florestal.* — É o trabalhador que intervém no domínio da actividade florestal pela produção, valorização e comercialização de bens e serviços. Organiza e dirige as tarefas e operações que decorrem da actividade florestal, controlando as técnicas a aplicar e procede análise de resultados obtidos; procede a acções de vulgarização e assistência técnica promovendo o desenvolvimento regional e a melhoria das condições de vida de acordo com as potencialidades e programas de desenvolvimento florestal; sensibiliza as produções para o associativismo e para a protecção e conservação dos recursos naturais.

*Técnico do processamento e controlo de qualidade.* — É o trabalhador que coordena, organiza e executa as operações relativas ao processamento dos produtos alimentares, aplicando as técnicas e métodos analíticos e estatísticos no controlo total da qualidade dos géneros alimentícios frescos e transformado, sob os aspectos sensorial, higio-sanitário, nutricional e legal.

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

*Tirador de cortiça falca ou bóia.* — 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 a selecção, ensacagem e armazenamento.

*Trabalhador de adegas.* — 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 todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais e que normalmente exigem um maior dispêndio de esforço físico, nomeadamente cargas, descargas, cavas, descavas, plantações de árvores e de plantas.

*Trabalhador auxiliar.* — É o trabalhador que, devido a deficiências físicas, idade ou qualquer outra incapacidade, devidamente comprovada pelos serviços de segurança social, só pode executar diversas tarefas simples dentro da exploração agrícola ou pecuária.

*Trabalhador avícola.* — É o trabalhador que procede à limpeza e desinfecção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos avícolas.

*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 cobrição, registando as respectivas datas, assim como as do nascimento das crias.

*Trabalhador de descasque de madeiras.* — 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 estufas qualificado.* — 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 ou em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

*Trabalhador frutícola.* — É o trabalhador que executa os trabalhos de calibragem, colocação de frutas em embalagens e o seu armazenamento em instalações apropriadas ou em frigoríficos.

*Trabalhador hortoflorícola ou hortelão.* — É o trabalhador que sem qualquer especialização, executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de fruta, outros produtos hortícolas e de flores.

*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 da salina.* — É o trabalhador que procede ao ajustamento do sal nas respectivas salinas, utilizando para o efeito do 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.

**Vendedor.** — É o trabalhador que fora do estabelecimento promove e procede à venda de mercadorias.

**ANEXO III**  
**Enquadramento profissional e tabela**  
**de remunerações mínimas**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Director-geral	1 053
2	Biólogo Engenheiro agrónomo Engenheiro agrícola (produção vegetal) Engenheiro agrícola (produção animal) Engenheiro florestal Médico veterinário	875
3	Director de serviços Engenheiro técnico agrário Técnico oficial de contas	848
4	Agente técnico agrícola Técnico de aquícultura Técnico florestal Técnico de gestão agrícola Técnico de gestão equina Técnico de jardinagem e espaços verdes Técnico de processamento e controlo de qualidade Técnico de produção agrária Técnico de turismo ambiental e rural	717
5	Chefe de secção (apoio e manutenção) Chefe de secção (administrativos e afins)	707
6	Operador de inseminação artificial Sapador florestal Técnico administrativo	659
7	Encarregado (apoio e manutenção) Secretário de direcção Técnico de computador	638
8	Caixa Oficial electricista de 1. <sup>a</sup> Oficial metalúrgico de 1. <sup>a</sup> Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> Operador de computador	565
9	Supervisor agrícola Encarregado de exploração agrícola Feitor Vendedor	545
10	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> Motorista Oficial de construção civil de 1. <sup>a</sup> Oficial metalúrgico de 2. <sup>a</sup> Oficial electricista de 2. <sup>a</sup>	515

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
11	Adegueiro Arrozeiro Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> Auxiliar de veterinário Caldeireiro Empregado de armazém Encarregado do sector Enxertador Jardineiro Limpador ou esgalhador de árvores Mestre lagareiro Moto-serrista Operador de máquinas agrícolas Operador de máquinas industriais ou florestais Podador Resineiro Operador de linha de engarrafamento Tirador de cortiça amadia e empilhador Tosquiador Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado	508
12	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Apontador Cocheiro, tratador e debastador de cavalos Empador ou armador de vinha Emetrador ou ajuntador Espalhador de química Fiel de armazém agrícola Gadanhador Guarda de propriedade (a) Guarda de portas de água Guardador, tratador de gado ou campino Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Oficial de construção civil de 2. <sup>a</sup> Operador de linha de produção Queijeiro Tirador de cortiça fálca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador agrícola Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeiras Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Trabalhador de salina	500
13	Ajudante de motorista Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino Carreiro ou almocreve Caseiro Ordenhador Trabalhador avícola Trabalhador cunícola Trabalhador frutícola Trabalhador hortofrutícola ou hortelão	494
14	Trabalhador auxiliar	486

(a) Tratando-se de guarda florestal auxiliar:

1) Este afere remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da Administração Pública (207), nos termos da portaria aplicável conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril;

2) As funções de 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.

Outros valores:

a) Deslocação em serviço — os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de € 0,37, de acordo com o n.º 4 da cláusula 52.ª deste CCT;

b) Subsídio de refeição — os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de € 3,20;

c) Pequenas deslocações — ao subsídio de refeição descrito na alínea anterior será acrescida a importância de € 8,50 por refeição e de € 2,90 por pequeno-almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2, alínea b), da cláusula 53.ª deste CCT;

d) Aumento mínimo garantido — todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais (1 de Janeiro de 2010) recebam salários superiores têm direito a um aumento de 2,5% de aumento mínimo, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definidos no anexo III deste CCT;

e) Diuturnidades — por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 8,3 mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal, vencendo-se a primeira para todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1996 completem cinco anos, no mínimo, de antiguidade na mesma empresa.

#### ANEXO IV

##### Remuneração hora/trabalho ao dia

(Em euros)

Níveis	Vencimento/hora	Proporcional de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal/hora	Vencimento/hora com regalias sociais	Vencimento/dia com regalias sociais
11 . . . . .	3,23	0,35	4,28	34,24
12 . . . . .	3,08	0,33	4,07	32,56
13 . . . . .	3,02	0,31	3,95	31,60
14 . . . . .	2,97	0,29	3,84	30,72

Lisboa, 15 de Abril de 2010.

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

*Francisco Calheiros Lopes Seixas Palma*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de 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 seguinte Sindicato:

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

Lisboa, 28 de Abril de 2010. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* — *Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes*.

Depositado em 12 de Maio de 2010, a fl. 77 do livro n.º 11, com o n.º 89/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

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

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2009, é revisto da forma seguinte:

#### Cláusula 1.ª

##### Área

O presente CCT aplica-se no distrito de Santarém (exceptuando os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), Lisboa e Leiria.

#### Cláusula 2.ª

##### Âmbito

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

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

#### Cláusula 3.ª

##### Vigência

1 — . . . . .  
2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2010, e serão revistas anualmente.  
3 — . . . . .

#### Cláusula 32.ª

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, no máximo de três diuturnidades, no valor de € 8,50 cada uma.

2 — . . . . .  
3 — . . . . .