

## CONVENÇÕES COLECTIVAS

### Contrato colectivo entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

#### Cláusula preliminar

##### Alteração

No CCT celebrado entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal, e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, e revisto no n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, e no n.º 28, de 29 de Julho de 2009, são introduzidas as seguintes alterações:

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à produção agrícola, pecuária e florestal, directamente filiados na CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal, nos termos do artigo 4.º dos estatutos, ou inscritos em organizações de agricultores representados pela Confederação signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste contrato, prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária, FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 81 894 e de 31 644, respectivamente.

#### Cláusula 2.ª

##### Área

1 — O presente CCT aplica-se no território continental, excepto nos distritos, concelhos ou sectores em que se apliquem convenções colectivas de trabalho com o mesmo objecto em que o ou os outorgantes ou os respectivos associados sejam subscritores.

2 — Para efeitos do número anterior, as regiões excepcionadas são o concelho de Grândola, os distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Beja, Évora e Portalegre e os sectores agrícolas excepcionados são abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários regantes e caça.

#### 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 30.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 — .....

#### Cláusula 31.ª

##### Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de € 2 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — .....

#### Cláusula 41.ª

##### Subsídio de capatazaria

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

2 e 3 — .....

#### Cláusula 48.ª

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — .....

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

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de € 9,20 para almoço, jantar ou ceia e até ao valor € 3,20 para o pequeno-almoço.

## ANEXO II

### Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Biólogo ..... Engenheiro agrónomo ..... Engenheiro agrícola (prod. vegetal) ..... Engenheiro agrícola (prod. animal) ..... Médico veterinário ..... Engenheiro técnico agrário ..... Director-geral .....	907

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
2	Director de serviços Contabilista/técnico oficial de contas	855
3	Técnico de aquicultura Técnico de produção agrícola Técnico de jardinagem e espaços verdes Técnico de gestão agrícola Técnico de gestão equina Técnico de turismo ambiental e rural Técnico florestal Técnico de processamento e controlo de qualidade Agente técnico agrícola	722
4	Técnico de contabilidade Chefe de oficina (apoio e manutenção) Chefe de secção	712
5	Técnico administrativo Técnico de secretariado Operador de inseminação artificial Secretário(a) de direcção	664
6	Encarregado (apoio e manutenção) Técnico de computador	643
7	Caixa Assistente administrativo Oficial electricista Oficial metalúrgico Oficial de carpintaria Operador de computador	570
8	Encarregado de exploração agrícola Feitor Vendedor	530
9	Motorista Oficial de construção civil	524
10	Adegueiro Arrozeiro Auxiliar de veterinário Caldeireiro Capataz agrícola Caseiro Encarregado de sector Enxertador Jardineiro Lagareiro ou mestre lagareiro Operador de máquinas industriais Operador de máquinas de elevação e transporte Operador da linha de engarrafamento Operador de linha de produção Tirador de cortiça amadia e empilhador Empregado de armazém	519
11	Fiel de armazém agrícola Operador de máquinas agrícolas Resineiro Tosquiador Trabalhador cunicola qualificado Trabalhador de estufas qualificado Podador Telefonista	508
	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Ajudante de motorista Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha Esgalhador ou limpador de árvores Espalhador de química	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
12	Gadanhador Guarda de portas de água Guardador, tratador de gado ou campino Limpador de árvores ou esgalhador Motosserrista Ordenhador Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Queijeiro Tirador de cortiça de falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de estufas Trabalhador de lagar Trabalhador de salinas Trabalhador de valagem	490
13	Ajudante de tratador, ajudante de guardador de gado ou de campino Carreiro ou almocreve Trabalhador hortifrutícola ou hortelão Trabalhador frutícola Trabalhador cunicola Trabalhador agrícola	481

Lisboa, 29 de Março de 2010.

Pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal:  
*João Pedro Gorjão Cyrillo Machado*, 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 e denúncia

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à produção agrícola, pecuária e florestal directamente filiados na CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal, nos termos do artigo 4.º dos estatutos, ou inscritos em organizações de agricultores representados pela Confederação signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste contrato, prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária, FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 81 894 e de 31 644 respectivamente.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Área

1 — O presente CCT aplica-se no território continental, excepto nos distritos, concelhos ou sectores em que se

apliquem convenções colectivas de trabalho com o mesmo objecto em que o ou os outorgantes ou os respectivos associados sejam subscritores.

2 — Para efeitos do número anterior, as regiões excepcionadas são o concelho de Grândola, os distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Beja, Évora e Portalegre e os sectores agrícolas excepcionados são abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários regantes e caça.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* vigorará pelo período mínimo de dois anos, até ser substituído por outra convenção.

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

3 — A denúncia deste CCT deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

### CAPÍTULO II

#### Forma e modalidades do contrato

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Forma do contrato

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Modalidades do contrato

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, salvo os das profissões de apoio, poderão ser contratados com carácter permanente, sazonal, eventual e a termo.

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

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

- a) Ter idade mínima de 16 anos;
- b) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar.

2 — Na admissão de trabalhadores para qualquer profissão, o empregador poderá dar preferência aos trabalhadores do quadro quando estes tenham a formação adequada ao exercício das respectivas funções.

3 — Para efeitos do número anterior o empregador poderá dar prévio conhecimento das vagas a preencher aos seus trabalhadores permanentes.

4 — Em profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos os empregadores procurarão dar preferência à sua admissão.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Durante os primeiros 60 dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegações de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

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

3 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessário, poderá ter lugar por proposta de qualquer das

partes que assinam este contrato e será da competência da comissão paritária.

4 — A criação de novas categorias profissionais implicará sempre a fixação das respectivas funções e correspondente enquadramento profissional e salarial.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — Os empregadores apresentarão em Novembro de cada ano à Inspeção-Geral do Trabalho, ao Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento do Ministério responsável pela área laboral e aos parceiros sociais com assento na CPCS que o solicitem ao empregador, os mapas de quadros de pessoal com elementos referentes ao mês de Outubro anterior.

2 — A restante matéria será regulada pela legislação aplicável.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Promoções e acessos

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

### CAPÍTULO IV

#### Deveres, direitos e garantias

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

- a) Cumprir este contrato e a legislação de trabalho em geral;
- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- f) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional, nos termos do capítulo XII;
- g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários, em casos de emergência;
- h) Garantir aos trabalhadores meios de transporte de e para a sua residência nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup>;
- i) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;
- j) Prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste contrato;
- k) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical, nos termos do Código do Trabalho;

l) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir este contrato e a legislação do trabalho em geral;
- b) Executar de harmonia com a categoria profissional as funções que lhe forem confiadas;
- c) Respeitar e usar de urbanidade para com o empregador ou seu representante e manter atitudes dignas dentro dos locais de trabalho;
- d) Proceder com correcção nas relações com o empregador, superiores hierárquicos e outros trabalhadores;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhes estiver confiado;
- f) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre higiene, saúde e segurança no trabalho;
- g) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa onde trabalha;
- h) Ser pontual e assíduo;
- i) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- j) Guardar lealdade ao empregador não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias previstas na lei ou neste contrato, bem como despedi-lo ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Opor-se por qualquer forma ou aplicar-lhe sanções de qualquer tipo, por o trabalhador desempenhar cargos de dirigente sindical, delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, para além dos casos previstos neste contrato;
- f) Impedir que elementos investidos de funções representativas da classe contactem com os trabalhadores, nos termos da lei geral;
- g) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ela indicada;
- h) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que não possuam condições de segurança mínimas;

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Direitos das comissões de trabalhadores

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Transmissão do terreno ou exploração

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para o empregador transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do terreno ou instalações da exploração relativas às entidades abrangidas por este contrato onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho, em conformidade com a cláusula 46.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Cedência temporária

1 — Sempre que um trabalhador seja destacado para prestar trabalho em regime de cedência temporária em terrenos ou instalações de pessoas ou empresas associadas ou diferentes do seu empregador, manterá o vínculo laboral perante esta, com todas as consequências, designadamente retribuição, descontos, categoria profissional, antiguidade e demais regalias.

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

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — Os delegados sindicais deverão pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

4 — O parecer dos delegados sindicais deve ser apresentado no prazo de 15 dias a contar da data da consulta efectuada pelo empregador.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados e dos regimes especiais de prestação de trabalho previstos na cláusula 38.<sup>a</sup>

2 — O período normal de trabalho diário não pode ser superior a oito horas de segunda-feira a sexta-feira e a quatro horas ao sábado, até às 12 horas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho poderá ser definido em termos médios, por forma que o período normal de trabalho diário possa ser aumentado até às 10 horas, não podendo a duração do trabalho semanal exceder as 50 horas.

2 — A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a períodos máximos três meses.

3 — Nas semanas em que a duração do trabalho for inferior a 40 horas, as partes podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição e a outras prestações pecuniárias.

4 — O período normal de trabalho em regime de adaptabilidade pode ser obtido mediante proposta dirigida pelo empregador aos trabalhadores e carece sempre de acordo escrito entre as partes.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — 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.

2 — O intervalo para refeição poderá ser reduzido para trinta minutos desde que o trabalhador tenha interesse nessa redução e desde que haja acordo entre ambas as partes.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar — Princípios gerais

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

Em regra cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas por ano.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Não prestação de trabalho por razões climatéricas

Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Regimes especiais de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores que exercem funções de guardador e tratador de gado, ordenhador, feitor, encarregado de exploração agrícola, guarda de propriedades, guarda florestal, caseiro e guarda de portas de água, mediante acordo, por escrito a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar os limites do período normal de trabalho diário.

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

3 — Os trabalhadores que não observem os limites do período normal de trabalho diário terão direito à remuneração especial prevista na cláusula 38.<sup>a</sup>

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

## CAPÍTULO VI

### Retribuição

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Remunerações de base mínimas mensais

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### 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 — Os trabalhadores com cinco ou mais anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, vencem a primeira diuturnidade à data da publicação deste CCT.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Subsídio de almoço**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de € 2 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Este valor não tem efeito quando houver lugar a pagamento de despesas de alimentação relativas a almoço nas pequenas deslocações, conforme estabelecido na cláusula 48.<sup>a</sup>

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Dedução das remunerações mínimas**

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

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

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

2 — Os valores máximos não podem ultrapassar respectivamente:

- a) Por habitação, até € 17/mês;
- b) Por horta, até € 0,05/metro quadrado/ano;
- c) Por água doméstica, até € 1,60/mês;
- d) Electricidade — obrigatoriedade de contador individual em cada habitação e o montante gasto será pago, na sua totalidade, pelo trabalhador.

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

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

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Retribuição/hora**

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

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

sendo  $Rm$  o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

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

2 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos

duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

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

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

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho nocturno**

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar**

O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da retribuição, considerando-se como meio dia de trabalho se o número de horas trabalhadas for inferior a quatro e como um dia, se superior.

Cláusula 38.<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, guarda de porta de água e 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 19.<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 e os feriados.

3 — Os trabalhadores terão direito a uma remuneração mínima especial, no valor de 20% sobre a remuneração mensal.

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 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 afillhador, em cada afillhação.

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 mesmo 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, que acrescerá ao seu salário base.

#### Cláusula 39.<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 do pagamento de qualquer retribuição ou subsídio, o empregador deve entregar ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário, em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de capatazaria

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Local de trabalho, transportes, transferências e deslocações

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

O trabalho deve ser prestado no local para que o trabalhador foi contratado ou no que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Transporte para o local de trabalho

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Transferência a pedido do trabalhador

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

2 — O trabalhador não pode ser transferido do local de trabalho desde que o novo local esteja situado a mais de 30 km da sua residência.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Transferência definitiva por necessidade de serviço

1 — O empregador que por sua conveniência transferir o trabalhador para outro local de trabalho é obrigado a custear todas as despesas que para o trabalhador decorram dessa transferência, caso exista acréscimo de despesas relativamente às que já suportava.

2 — Em caso de transferência de local de trabalho superior a 30 km o empregador fica obrigado a garantir ao trabalhador alojamento condigno para si e para a sua família.

3 — O trabalhador não é obrigado a aceitar a transferência para outro local de trabalho se a mesma for superior a 30 km do anterior.

4 — Se a transferência for superior a 30 km o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo neste caso direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de ordenado por cada ano ou fracção e nunca inferior a três meses.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Deslocação em serviço — Princípios gerais

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

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

3 — Consideram-se pequenas deslocações, para o efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o re-

gresso do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência no mesmo dia.

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a saída e regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia.

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

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de € 9,20 para almoço, jantar ou ceia e até ao valor € 3,20 para o pequeno-almoço.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas no n.º 3 da cláusula 47.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

O empregador custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pela grande deslocação.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos inerentes a deslocações

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

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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Inactividade dos trabalhadores deslocados

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

### CAPÍTULO VIII

#### Da actividade sindical

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

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

1 — A actividade sindical rege-se pela lei geral.

2 — A actividade e organização sindical dos trabalhadores é independente do empregador, do Estado, das confissões religiosas e dos partidos políticos e de outras associações políticas.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-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 ao empregador com vinte e quatro horas de antecedência.

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Quotização sindical**

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

## CAPÍTULO IX

**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 contrato.

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

Cláusula 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 no presente contrato.

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

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Sanções disciplinares**

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

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

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

5 — Quaisquer das sanções disciplinares previstas na presente cláusula só podem ser aplicadas precedendo de processo disciplinar instaurado nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup>

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Sanções abusivas**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea a) da cláusula 14.<sup>a</sup> deste contrato;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismo sindicais, delegado sindical, instituições de previdência ou noutras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

Cláusula 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 96.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 94.<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 de aplicação de sanções abusivas**

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 60.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Processo disciplinar**

1 — Ao processo disciplinar é aplicado no disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CAPÍTULO X

**Suspensão da prestação de trabalho**Cláusula 64.<sup>a</sup>**Direito a férias**

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo da cláusula 65.<sup>a</sup>

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

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não poder 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 do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

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

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

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

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

Cláusula 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 valor das férias e subsídios de férias é calculado pela seguinte fórmula:

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

O valor obtido é referente a uma regalia social/dia. Para obter o valor global (férias mais subsídio de férias), multiplica-se por 2.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Retribuição do período de férias**

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

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

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

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

Cláusula 69.<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 nos termos do n.º 2 da cláusula 68.<sup>a</sup>

2 — O subsídio será pago no mês de Julho ou antes do início das férias, quando gozadas antes daquele mês.

3 — Os trabalhadores que prestem trabalho por período inferior a um ano nomeadamente com carácter eventual, sazonal e a prazo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Cumulação de férias**

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

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

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

Esta acumulação terá de ser comunicada até Dezembro do ano anterior.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro e elaborar o respectivo mapa.

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

4 — 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, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

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

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

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido o início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

#### Cláusula 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 autorizar.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, sendo os referidos montantes automaticamente descontados nos salários dos meses subsequentes.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

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

7 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nas relações nominais a que se refere a cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O trabalhador tem direito a um descanso semanal de dois dias, sendo um deles obrigatoriamente o domingo.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

Feriado municipal da localidade ou nos termos dos usos locais.

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Garantia de retribuição

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para a determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, e estes períodos inferiores têm consequências jurídicas iguais às faltas previstas na cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

- Justificadas com obrigatoriedade de retribuição;
- Justificadas sem obrigatoriedade de retribuição;
- Injustificadas.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, bem como de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de irmãos, outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos de legislação especial;

e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;

f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente, doença ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) Doação gratuita de sangue, durante meio dia ou um dia, uma vez por trimestre, consoante a doação se verifique dentro ou fora das instalações dos empregadores, respectivamente;

h) Exercício de funções de bombeiro voluntário ou de socorros a náufragos pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;

i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

j) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do Código do Trabalho;

k) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

m) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

4 — Nos casos previstos no n.º 1, a entidade patronal poderá exigir provas de veracidade dos factos alegados, as quais deverão, ser-lhes entregues num prazo máximo de cinco dias úteis sobre a sua ocorrência, sob pena de as faltas se transformarem em injustificadas.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea *m*) do n.º 2 da cláusula 83.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

#### Cláusula 86.<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 26.<sup>a</sup>

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Efeitos da faltas no direito a férias

1 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou de correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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

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

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

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

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar

preso preventivamente, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de 30 dias.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 89.<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;
- e) Reforma do trabalhador.

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

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca:

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

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

#### Cláusula 92.<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 da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal**

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

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

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

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

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

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

*e*) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

*f*) Prática de actos lesivos da economia nacional;

*g*) Faltas não justificadas ao trabalho em número de 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano civil;

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

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

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

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

*l*) Reduções anormais de produtividade;

*m*) Falsas declarações relativas à justificação das faltas;

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

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

*p*) Condenação em pena maior transitada em julgado.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Consequências do despedimento nulo**

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 92.<sup>a</sup>, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 96.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa**

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

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

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

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

*d*) Aplicação de sanção abusiva;

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

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

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por despedimento com justa causa**

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas *b*), *c*), *d*), *e*), *f*) e *g*) da cláusula 95.<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 97.<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 60 dias.

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

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

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — É obrigação da entidade patronal proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, devendo ser ministrada pela própria empresa.

2 — Deverão as empresas cooperar em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

3 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento de toda a legislação sobre formação profissional.

## CAPÍTULO XIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Direitos específicos das mulheres trabalhadoras — Maternidade

1 — A licença de maternidade/paternidade é de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, sendo os restantes gozados no período imediatamente anterior ao parto.

2 — No caso de nascimento de gémeos, por cada filho, o período de licença referido no n.º 1, é acrescido de 30 dias.

3 — A licença referida no número anterior a seguir ao parto pode ser gozada total ou parcialmente pelo homem ou mulher.

4 — No caso de internamento hospitalar ou de doença da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, a licença suspende-se a pedido do progenitor que esteja no gozo daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, 45 dias de licença pela mulher.

6 — Em caso de aborto espontâneo a mulher tem direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

7 — A trabalhadora poderá optar por uma licença de maternidade de 150 dias, 120 dos quais necessariamente a seguir ao parto, devendo informar o empregador até 7 dias após o parto de qual a modalidade de licença de maternidade por que opta.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Licença de paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do(a) filho(a), o pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o homem tem direito à licença por paternidade nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mulher/mãe;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta do homem e mulher.

3 — A licença referida no número anterior a seguir ao parto pode ser gozada total ou parcialmente pela mãe ou pelo pai.

4 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até 12 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

a) A licença parental de três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências, seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

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

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

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

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

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

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que reguladas em convenção colectiva.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Direitos específicos da gravidez

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

a) Sempre que o requeira ser dispensada da prestação de trabalho suplementar, feriados ou descanso semanal;

b) A faltar justificadamente para idas ao médico ou para outras actividades inadiáveis relacionadas com a gravidez;

c) A ser transferida durante a gravidez a seu pedido ou por prescrição médica para posto de trabalho que não a prejudique a sua saúde ou do feto, nomeadamente, por razões que impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;

d) Se as medidas referidas nas alíneas não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos, nos termos legais.

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

3 — Até 1 ano de idade, tem o pai ou mãe direito a horas diárias retribuídas, no início ou no fim do período de trabalho, para aleitação do filho(a), devendo confirmar por escrito a referida situação.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Proibição do despedimento

1 — A mulher grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida, sem que previamente tenha sido emitido parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — A entidade patronal que despeça qualquer trabalhadora mulher grávida, puérpera ou lactante, sem justa causa, pagar-lhe-á a título de indemnização o triplo da indemnização a que tenha direito sem prejuízo de todos os demais direitos legais ou convencionais.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

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

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

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

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

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

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Número de cabeças de gado do tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino

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

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores de estufas

1 — O trabalhador de estufas tem direito a interromper o trabalho para intervalos ao ar livre estabelecidos de

comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, na preservação do direito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

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

## CAPÍTULO XIV

### Substituição

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Substituição do presente IRCT

1 — A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

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

## CAPÍTULO XV

### Comissão paritária e disposições finais

#### Cláusula 109.<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 110.<sup>a</sup>

##### Competências

1 — Compete à comissão paritária:

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

2 — A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar

a respectiva integração num dos níveis de remuneração dos anexos II e III para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Funcionamento e deliberações

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

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

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

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

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 113.<sup>a</sup>

##### Regimes mais favoráveis

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

### ANEXO I

#### Categorias profissionais e definição de funções

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

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

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

*Ajuda de guardador, ajuda de tratador de gado ou campino.* — É o trabalhador que auxilia o guardador ou tratador de gado na sua guarda e alimentação e na limpeza dos animais e das instalações.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura, vigia e indica as manobras, colaborando nas operações de carga e descarga.

*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.

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

*Assistente administrativo.* — Executa tarefas relacionadas com o expediente que da empresa, de acordo com procedimentos estabelecido, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recebe 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 memorando, 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 de 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 ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica 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, dotado de preparação técnica adequada ou experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

*Biólogo.* — É o trabalhador licenciado que efectua pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos de 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 registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as 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.

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

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

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos ou actividades afins.

*Cocheiro, 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 encontrem em estábulos.

*Contabilista/técnico oficial de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a impostos sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá que estar inscrito nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

*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 delegados.

*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.

*Encarregado de 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 pesquisas, 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 técnica 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 animal.

*Engenheiro técnico agrário.* — É o trabalhador licenciado que desenvolve técnicas e orienta a sua aplicação na área da correcção de solos e construções relacionadas com a exploração agro-pecuária e de mecanização da actividade agrícola.

*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.

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

*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 ganha no corte de cereais, feno, ervas e plantas forriginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

*Guardador, tratador de gado ou campino.* — É o trabalhador responsável pela guarda, alimentação e restante manejo 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.

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

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

*Lagareiro ou mestre lagareiro.* — É o trabalhador responsável pelo fabrico do azeite e de todas as operações realizadas no lagar, coordenando a execução dos respectivos trabalhos.

*Limpador de árvores ou esgalhador.* — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande ou médio porte, nomeadamente no corte de ramos ou arbustos, operação que visa a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

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

*Motosserrista.* — É o trabalhador que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras e no abate de árvores.

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

*Oficial de carpintaria.* — É o trabalhador que efectua trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

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

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

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

*Operador de computador.* — Opera e controla o computador através do seu órgão principal e prepara-o para a execução de 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 tempos utilizados nas diferentes máquinas; classifica, cataloga e mantém actualizado os suportes de informática, fornecendo-os, sempre que necessário, à exploração.

*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 produtos líquidos, utilizando os processos manuais ou mecânicos, executando tarefas complementares ao engarrafamento, nomeadamente lavagem, enchimento, rotulagem, rolhagem, triagem e embalagem.

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

*Operador de máquinas de elevação e transporte.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação.

*Operador de máquinas industriais.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de máquinas industriais escavadoras ou de terraplanagem.

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

*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 trabalhos agrícolas com tractores.

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

*Prático piscícola.* — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros ou similares.

*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.

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

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

*Técnico administrativo.* — 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, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento da mesma; 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 dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a 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 e requer cópias de sentenças e de certidões junto dos serviços competentes, elabora petições e efectua os preparos a fim de que as acções sigam os trâmites legais.

*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 computador.* — Ocupa-se da conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte de *hardware* e *software* dos computadores.

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

*Técnico de contabilidade.* — Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

*Técnico de jardinagem e espaços verdes.* — É o trabalhador qualificado que coordena, organiza 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 secretariado.* — Executa tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas

de reuniões, prepara processos compilando a informação e documentação necessárias, atende telefonemas, recebe visitantes, contacta clientes, preenche impressos, envia documentos através de correio, fax e correio electrónico e organiza e mantém diversos ficheiros e *dossiers*, organiza a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectua marcações.

*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 à 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 populações 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 transformados, sob os aspectos sensorial, higieno-sanitário, nutricional e legal.

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

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

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

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

*Trabalhador de adega.* — É o trabalhador que durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as tarefas necessárias à laboração, ao fabrico e ao 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, etc.

*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 dos nascimentos 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 tratamento fitossanitários em plantas ou sementeiras em viveiros ou em estufas e poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas ou viveiros.

*Trabalhador 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 horto-floricola 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 do azeite, executa as tarefas necessárias à sua laboração, sob a direcção do mestre.

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

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

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

## ANEXO II

### Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Biólogo Engenheiro agrónomo Engenheiro agrícola (prod. vegetal) Engenheiro agrícola (prod. animal) Médico veterinário Engenheiro técnico agrário Director-geral	907
2	Director de serviços Contabilista/técnico oficial de contas	855
3	Técnico de aquicultura Técnico de produção agrária Técnico de jardinagem e espaços verdes Técnico de gestão agrícola Técnico de gestão equina Técnico de turismo ambiental e rural Técnico florestal Técnico de processamento e controlo de qualidade Agente técnico agrícola	722
4	Técnico de contabilidade Chefe de oficina (apoio e manutenção) Chefe de secção	712

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
5	Técnico administrativo Técnico de secretariado Operador de inseminação artificial Secretário(a) de direcção	664
6	Encarregado (apoio e manutenção) Técnico de computador	643
7	Caixa Assistente administrativo Oficial electricista Oficial metalúrgico Oficial de carpintaria Operador de computador	570
8	Encarregado de exploração agrícola Feitor Vendedor	530
9	Motorista Oficial de construção civil	524
10	Adegueiro Arrozeiro Auxiliar de veterinário Caldeireiro Capataz agrícola Caseiro Encarregado de sector Enxertador Jardineiro Lagareiro ou mestre lagareiro Operador de máquinas industriais Operador de máquinas de elevação e transporte Operador da linha de engarrafamento Operador de linha de produção Tirador de cortiça amadia e empilhador Empregado de armazém	519
11	Fiel de armazém agrícola Operador de máquinas agrícolas Resineiro Tosquiador Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado Podador Telefonista	508
12	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Ajudante de motorista Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha Esgalhador ou limpador de árvores Espalhador de química Gadanhador Guarda de portas de água Guardador, tratador de gado ou campino Limpador de árvores ou esgalhador Motosserrista Ordenhador Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Queijeiro Tirador de cortiça de falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de estufas Trabalhador de lagar Trabalhador de salinas Trabalhador de valagem	490

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
13	Ajudante de tratador, ajudante de guardador de gado ou de campino ..... Carreiro ou almocreve ..... Trabalhador hortifrutícola ou hortelão ..... Trabalhador frutícola ..... Trabalhador cunícola ..... Trabalhador agrícola .....	481

Lisboa, 31 de Março de 2010.

Pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal:  
*João Pedro Gorjão Cyrillo Machado*, 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, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

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

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

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

Lisboa, 1 de Junho de 2010. — A Direcção Nacional:  
*Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires*.

#### Declaração

A Confederação dos Agricultores de Portugal declara que se encontra a representar as seguintes organizações de agricultores suas associadas:

AACA — Associação de Agricultores do Concelho de Arouca;

AAPIM — Associação de Agricultores para Protecção Integrada de Frutos de Montanha;

AAPM — Associação dos Agricultores do Planalto Mirandês;

AARA — Associação de Agricultores da Região de Aveiro;

AATBAT — Associação dos Agricultores das Terras do Barroso e Alto Tâmega;

AAVV — Associação de Produtores Agrícolas do Vale Varosa;

ACOS — Associação de Criadores de Ovinos do Sul;

ACRIALMEIDA — Associação de Criadores de Ruminantes do Concelho de Almeida;

ACRIBAIMAR — Associação de Criadores de Gado Baião/Marco;

ACRIGA — Associação de Criadores de Gado e Agricultores;

ACRIGUARDA — Associação de Criadores de Ruminantes do Concelho da Guarda;

ACRIPINHAL — Associação de Criadores de Ruminantes do Pinhal;

ACRISABUGAL — Associação de Criadores de Ruminantes e Produtores Florestais do Concelho do Sabugal;

ADS Bragança — Associação de Criadores de Gado de Bragança — Agrupamento de Defesa Sanitária;

ADS de Monte Real — Associação de Defesa Sanitária das Freguesias de Monte Real, Carvide, Coimbrão, Vieira de Leiria e Monte Redondo;

ADS Torre de Moncorvo — Agrupamento de Defesa Sanitária de Torre de Moncorvo;

ADS Vila Flor — Agrupamento de Defesa Sanitária dos Concelhos de Carraceda de Ansiães e Vila Flor;

AFA — Associação de Fruticultores do Concelho de Armamar;

AFLOBEI — Associação de Produtores Florestais da Beira Interior;

AFLOPS — Associação de Produtores Florestais da Península de Setúbal;

AFT — Associação dos Produtores Florestais de Tábua;

AFUVOPA — Associação dos Fruticultores, Viticultores e Olivicultores do Planalto de Ansiães;

AGRESTA — Associação dos Agricultores Minho;

AGROBIO — Associação Portuguesa de Agricultura Biológica;

AIDA — Associação Interprofissional para Desenvolvimento de Produção e Valorização da Alfarroba;

AJABI — Associação de Jovens Agricultores da Beira Interior;

AJAVS — Associação dos Jovens Agricultores do Vale do Sousa;

ANA — Associação Norte Agrícola;

ANCABRA — Associação Nacional de Criadores de Cabra Bravia;

ANCCRAL — Associação Nacional dos Criadores de Caprinos da Raça Algarvia;

ANCOSE — Associação Nacional de Criadores de Ovinos da Serra da Estrela;

ANCRA — Associação Nacional dos Criadores da Raça Arouquesa;

ANCRAS — Associação Nacional dos Caprinicultores da Raça Serrana;

ANPOC — Associação Nacional de Produtores de Cereais;

ANPROBE — Associação Nacional dos Produtores de Beterraba;

ANPROMIS — Associação Nacional dos Produtores de Milho e Sorgo;

ANSUB — Associação de Produtores Florestais do Vale do Sado;

AOP — Associação de Orizicultores de Portugal;

AOTAD — Associação dos Olivicultores de Trás-os-Montes e Alto Douro;

APABI — Associação de Produtores de Azeite da Beira Interior;

APATA — Associação de Produtores Agrícolas Tradicionais e Ambientais;

APCDOPSL — Associação de Produtores de Castanha de Denominação de Origem Protegida de Soutos da Lapa;

APCRS — Associação Portuguesa de Caprinicultores de Raça Serpentina;

APFRA — Associação dos Produtores Florestais da Região de Alcobaça;

APIDÃO — Associação de Produção Integrada do Dão;

APLOF — Associação de Produtores de Leite do Concelho de Oliveira de Frades;

APPITAD — Associação de Produtores em Protecção Integrada de Trás-os-Montes e Alto Douro;

APPIZÊZERE — Associação de Produção e Protecção Integrada do Zêzere;

APROCED — Associação de Produtores de Cereja do Douro;

APSL — Associação Portuguesa de Criadores do Cavalinho Puro Sangue Lusitano;

AGRI — Associação de Agricultores e Agro-Industriais;

ARABBI — Associação Regional de Agricultores Biológicos da Beira Interior;

ARATM — Associação Regional dos Agricultores das Terras de Montenegro;

ARCOLSA — Associação Regional dos Criadores de Ovinos Leiteiros da Serra da Arrábida;

ASCAL — Associação dos Criadores de Gado do Algarve;

ASPAFLOBAL — Associação de Produtores Florestais do Barlavento Algarvio;

Associação Agro-Pecuária Vale de Besteiros;

Associação de Agricultores de Alcácer do Sal;

Associação de Agricultores de Ribeira Teja e Vale do Côa;

Associação de Agricultores do Concelho de Vila do Conde;

Associação de Agricultores do Vale de Vilariça;

Associação de Criadores de Bovinos Mertolengos;

Associação de Criadores de Gado Bovino da Beira Alta;

Associação de Jovens Agricultores do Nordeste Transmontano — AJANUS;

Associação dos Agricultores do Concelho de São Brás de Alportel;

Associação dos Agricultores dos Concelhos de Palmela e do Montijo;

Associação e Centro de Gestão dos Produtores de Leite do Planalto Mirandês;

Associação Florestal de Ribeira de Pena;

Associação Portuguesa de Criadores de Bovinos da Raça Charolesa;

Associação Portuguesa de Criadores de Toiros de Lide;

AVITRA — Associação dos Viticultores Transmontanos;

BADANA — Associação Nacional de Criadores de Ovinos da Raça Churra Badana;

BIORAIA — Associação de Produtores Biológicos da Raia;

BOVISUL — Associação de Bovinicultura do Sul;

CAGEST — Centro Agrícola de Gestão;

CAULE — Associação Florestal da Beira Serra;

CELFLOR — Associação de Produtores Florestais;

Centro de Gestão Agrário do Cima Corgo;

Centro de Gestão Agrícola de Valpaços;

Centro de Gestão da Empresa Agrícola (CGEA) Douro Norte;

Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Baixo Corgo;

Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua;

Centro de Gestão da Empresa Agrícola entre Douro e Côa;

Centro de Gestão de Empresa Agrícola do Barroso;

Centro de Gestão Empresa Agrícola do Marão;

CGEA Vimiosense — Centro de Gestão da Empresa Agrícola Vimiosense;

CGRDI — Centro de Gestão Rural Douro Internacional;

FAPOC — Federação das Associações Portuguesas de Ovinicultores e Caprinicultores;

FATA — Federação da Agricultura de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Federação Agrícola dos Açores;

FEPABO — Federação Portuguesa das Associações de Bovinicultores;

FNAP — Federação Nacional dos Apicultores de Portugal;

FNOP — Federação Nacional das Organizações de Produtores Frutas e Hortícolas;

GESTAVE — Associação de Gestão Agrícola do Alto Ave;

HORPOZIM — Associação dos Horticultores da Póvoa de Varzim;

LEICAR — Associação dos Produtores de Leite e Carne da Póvoa de Varzim;

Mútua de Basto — Associação Mútua de Seguro de Gado;

OLIVISICO — Associação de Olivicultores da ADSICO;

OPP de Vinhais — Organização de Produtores Pecuários para a Defesa Sanitária do Concelho de Vinhais;

OVIBEIRA — Associação de Produtores de Ovinos do Sul da Beira;

SILVIDOURO — Associação Agro-Florestal;

Terras do Minho — Associação de Desenvolvimento Rural e Agrícola;

UNAC — União da Floresta Mediterrânica;

União dos Agrupamentos de Defesa Sanitária do Ribatejo e Oeste;

VESSADAS — Associação para o Desenvolvimento Agrícola e Rural das Terras de Coura;

VINISICO — Associação de Vitivinicultores da ADSICO;

VITICERT — Associação Nacional de Viveiristas Vitícolas Produtores de Material Certificado;

Viver Serra — Associação para a Protecção e Desenvolvimento das Serras do Barlavento Algarvio.

Lisboa, 18 de Maio de 2010. — O Presidente, *João Cyrillo Machado*. — O Secretário-Geral, *Luis Correia Mira*.

Depositado em 4 de Junho de 2010, a fl. 82 do livro n.º 11, com o n.º 124/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.