

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.

Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revoga o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 2007, 28, de 28 de Setembro de 2009, e 22, de 15 de Junho de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por 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 associações suas filiadas sejam subscritores.

2 — Para efeitos do número anterior, as regiões excepcionadas são:

- a) Os distritos de Leiria, Lisboa e Santarém;
- b) Os distritos de Portalegre e Évora;
- c) O distrito de Beja.

3 — Para efeitos do n.º 1, os sectores excepcionados são:

- a) O abate de aves;
- b) A produção de aves e ovos (nas regiões em que se apliquem convenções colectivas de trabalho com o mesmo objecto em que o ou os outorgantes ou os respectivos associados sejam subscritores);
- c) A suinicultura;
- d) As cooperativas agrícolas;
- e) As associações de beneficiários e regantes;
- f) A caça.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à produção agrícola, pecuária e florestal, desde que inscritos nas organizações de agricultores representadas pela confederação signatária, CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal, ou nela directamente inscritos nos termos do artigo 4.º dos seus estatutos, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste CCT, prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária, SÊTAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 105 000 e 12 600 respectivamente.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2 — A tabela salarial constante dos anexos III e IV e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta de alteração.

4 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6 — O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 — A contraproposta pode abordar outras matérias na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

SECÇÃO I

Condições de admissão

Cláusula 4.^a

Condições mínimas de admissão

1 — São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos leves, que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos da legislação específica.

3 — Os menores de idade igual ou superior a 16 anos sem terem concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confirmem escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluíram aquela, ou uma qualificação, se concluíram a escolaridade;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respectiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4 — O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

5 — O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho as admissões efectuadas nos termos dos n.ºs 2 e 3.

6 — No contrato de trabalho ou em documento a entregar pelo empregador devem constar elementos como a definição das funções ou tarefas a desempenhar pelo trabalhador, a profissão e categoria profissional, o escalão ou grau, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, condições específicas de prestação do trabalho, nomeadamente a data de início e o prazo ou termo que se estabeleceu.

Cláusula 5.^a

Condições específicas de admissão

1 — As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são as que se encontram previstas no anexo II.

2 — São condições de preferência de admissão, a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

4 — Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

5 — A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

6 — Cessando a causa de invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — O período experimental rege-se pelo disposto no CT, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem a necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo o disposto nos números seguintes.

3 — Para os contratos de trabalho a termo incerto, cuja duração se preveja vir a ser inferior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

4 — Só contam para efeitos de duração do período experimental o tempo de trabalho efectivamente prestado, incluindo-se neste as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

5 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

SECÇÃO II

Formação profissional, educação e certificação

Cláusula 7.^a

Princípios gerais

1 — A formação profissional constitui um instrumento fundamental para combater o défice de qualificação profissional e de escolarização que se verifica em Portugal, assumindo carácter estratégico para a construção de uma sociedade baseada no conhecimento e, conseqüentemente, para o desenvolvimento do País, potenciando o aumento o aumento da capacidade competitiva das empresas, da produtividade, da empregabilidade e da melhoria das condições de vida e de trabalho das pessoas.

2 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

3 — Para o exercício do direito à formação profissional o empregador compromete-se a proporcionar formação

contínua a um mínimo de 10 % dos trabalhadores com contratos por tempo indeterminado da sua empresa, devendo a formação em causa ser ministrada em centros de formação agrícola devidamente acreditados para o efeito.

4 — Para efectivação do direito individual à formação, dever-se-á ter em conta a minimização do seu impacto sobre o funcionamento normal da empresa.

5 — A formação deverá ser devidamente certificada, mediante a emissão de documento comprovativo (certificado de formação ou de participação) e de qualidade, respondendo a necessidades da economia e de valorização profissional e reconhecendo que é a melhoria das qualificações directamente ligadas ao posto de trabalho, que poderá produzir resultados melhores e mais imediatos.

Cláusula 8.^a

Crédito de tempo e condições de aplicação

1 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o n.º 3 da cláusula anterior é de 35 horas.

2 — As horas de formação certificadas que não forem organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

3 — O crédito de horas para formação é referente ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 9.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1 — O empregador deve facilitar a formação por iniciativa do trabalhador.

2 — A frequência dos cursos ou acções de formação previstas na cláusula anterior deve ser comunicado ao empregador com a antecedência possível assim que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

SECÇÃO III

Carreira profissional e mobilidade funcional

Cláusula 10.^a

Princípios gerais

1 — Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional.

2 — O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos definidos.

3 — As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas no anexo II.

Cláusula 11.^a

Critérios para a progressão profissional

1 — Constitui promoção a passagem do trabalhador a categoria ou escalão ou grau (ou nível) superiores da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um nível de retribuição mais elevado. A promoção

designa-se por automática quando não resulte da aplicação de critérios de avaliação, exame e escola.

2 — Para efeitos de promoção são considerados os critérios que se seguem, de acordo com as disposições especiais previstas no anexo II:

- a) Competência profissional;
- b) Maiores habilitações profissionais e académicas;
- c) Experiência profissional.

3 — A qualificação profissional e a promoção dependem do enquadramento profissional e da planificação profissional estabelecidas nos respectivos anexos.

CAPÍTULO III

Vínculos contratuais

SECÇÃO I

Normas gerais

Cláusula 13.^a

Admissibilidade do contrato a termo e sazonal

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as previstas nos artigos 140.º e seguintes do CT.

Cláusula 14.^a

Forma

1 — O contrato a termo rege-se pelo disposto para a matéria nos artigos 141.º e seguintes do CT.

2 — A indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3 — Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea e) do n.º 1.

4 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certo

Cláusula 15.^a

Admissibilidade e duração do contrato a termo

1 — O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satis-

fação dessa necessidade, nos termos dos artigos 140.º e 142.º do CT.

2 — O contrato a termo certo, nos termos do artigo 148.º do CT, pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:

- a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;
- b) Dois anos, nos demais casos previstos no n.º 4 do artigo 140.º;
- c) Três anos, nos restantes casos.

3 — O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

4 — Em caso de violação do disposto na primeira parte do número anterior, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

5 — A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a seis anos.

6 — É incluída no cômputo do limite referido na alínea c) do n.º 1 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objecto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

Cláusula 16.^a

Renovação do contrato

1 — Por acordo das partes o contrato a termo pode não estar sujeito a renovação.

2 — O contrato renova-se no final do termo estipulado, por igual período, na falta de declaração das partes em contrário.

3 — A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma, no caso de se estipular prazo diferente.

4 — Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido feita em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior.

5 — Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho sem termo

Cláusula 17.^a

Contrato de trabalho sem termo

1 — O contrato sem termo é todo aquele cuja existência de tempo certo ou incerto não está especificado no texto desse contrato.

2 — O contrato considera-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações previstas neste CCT, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

3 — Considera-se, igualmente, contratado sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua activi-

dade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da actividade, serviço ou obra ou projecto para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.

4 — Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

Cláusula 18.^a

Estipulação de prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas no CT.

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

SECÇÃO IV

Contrato de trabalho a termo incerto

Cláusula 19.^a

Admissibilidade e duração

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 25.^a deste CCT, só é admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas no artigo 148.º do CT.

2 — O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 20.^a

Deveres da entidade patronal

1 — São deveres do empregador:

a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação vigente;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente a retribuição;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador;

i) Adoptar, no que refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Enviar ao SETAA até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 21.^a

Deveres do trabalhador

1 — São deveres do trabalhador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;

h) Cooperar, no empregador, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 22.^a

Garantias do trabalhador

1 — É proibido ao empregador:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe

outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;

e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, ou quando haja acordo do trabalhador;

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

h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

Cláusula 23.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação da posição do trabalhador.

Cláusula 24.^a

Regulamento interno

1 — O empregador pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

2 — O empregador deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno de empresa, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar a seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

3 — O regulamento interno de empresa só produz efeitos depois de recebido na Inspeção-Geral do Trabalho para registo e depósito.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho tem a duração de 40 horas semanais, não podendo ultrapassar as 8 horas diárias de trabalho efectivo, distribuídas de segunda a sexta-feira.

Cláusula 26.^a

Regime de adaptabilidade

1 — Sempre que a duração média do trabalho semanal exceda a duração prevista no n.º 1 da cláusula anterior, o período normal de trabalho diário, pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 horas.

2 — No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de cinco meses.

3 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou então por redução em meios dias ou dias inteiros.

4 — Quando as horas de compensação perfizerem o equivalente pelo menos a meio ou um período normal de trabalho diário, o trabalhador poderá optar por gozar a compensação por alargamento do período de férias.

5 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as duas horas por dia, referidas no n.º 3 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

6 — Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no n.º 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula anterior, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste, o período de horas não prestado.

7 — Conferem o direito a compensação económica as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, nomeadamente como:

a) Alimentação;

b) Transportes;

c) Creches e ATL;

d) Cuidados básicos a elementos do agregado familiar.

8 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

9 — O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

10 — Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal de trabalho serão pagas como trabalho suplementar.

11 — O presente regime não se aplica aos trabalhadores contratados a termo incerto, nem aos restantes contratados a termo certo, cujo tempo previsto do contrato se verifique antes de terminado o período de referência.

12 — Para efeitos do disposto na cláusula anterior, o horário semanal no período de referência será afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 15 dias de antecedência, implicando informação e consulta prévia ao sindicato subscritor deste CCT, o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho

1 — 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 interdecorrentes.

2 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos nesta convenção e na lei, pode o empregador estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário móvel — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivo do período normal de trabalho diário decorrer um período máximo de quinze horas;

c) Horário flexível — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

Cláusula 28.^a

Alteração de horário de trabalho

1 — Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2 — Todas as alterações de horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias, ainda que vigor um regime de adaptabilidade, e comunicadas à Inspecção-Geral do Trabalho.

3 — O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de microempresa.

4 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 29.^a

Intervalos de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso correspondente a uma hora, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário normal de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspecção do Trabalho.

3 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere o n.º 1 do artigo 214.º do CT, excepto nos casos previstos no n.º 2 do artigo 214.º do CT.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 214.º do CT., deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

SECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 31.^a

Definição do trabalho suplementar

Considera-se trabalho suplementar aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

Cláusula 32.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, nomeadamente nos casos de:

- a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

Cláusula 33.^a

Condições de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa comprovadamente tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes da cláusula do regime de adaptabilidade previstos no CT.

Cláusula 34.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano nem, em cada dia normal de trabalho mais de 2 horas.

2 — O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

Cláusula 36.^a

Recusa da obrigatoriedade da prestação do trabalho suplementar

1 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar sempre que a sua prestação não resulte da necessidade de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, da existência de motivo de força maior ou quando se revele indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o empregador ou para a sua viabilidade.

2 — É ainda legítima a recusa se a determinação pelo empregador da necessidade de prestação de trabalho suplementar não for comunicada aos trabalhadores com uma antecedência mínima de quatro horas.

3 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano o empregador deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho relação nominal de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação das horas prestadas, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

SECÇÃO IV

Trabalho nocturno e por turnos

Cláusula 37.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se período de trabalho nocturno, o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Não é permitida a prestação de trabalho nocturno por menores.

3 — Sempre que o trabalho nocturno, suplementar ou não, tenha o seu início ou termo em hora que não haja transportes colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

4 — Constituem motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

- a) Assistência imprescindível ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino em horário nocturno;
- c) Indisponibilidade de transporte público, quando necessário, em condições adequadas.

5 — O trabalhador que preste serviço nocturno contínuo, ou alternadamente, deve antes da sua colocação e posteriormente, com periodicidade não superior a um ano, ser submetido a exame médico gratuito e sigiloso, realizado por médico da sua escolha, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

Cláusula 38.^a

Trabalho por turnos

1 — Entende-se por turnos fixos, aqueles em que o trabalhador cumpre o mesmo horário de trabalho sem rotação e por turnos rotativos aqueles em que o trabalhador muda regular ou periodicamente de horário e rege-se nos termos dos artigos 221.º e 222.º do CT.

2 — O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para postos de trabalho em regime de horário normal.

3 — O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico adequado, designadamente através de exame médico gratuito e sigiloso, com periodicidade não inferior a um ano.

SECÇÃO V

Não prestação de trabalho por questões climatéricas

Cláusula 39.^a

Não prestação de trabalho por questões climatéricas

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

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

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 40.^a

Descanso semanal e descanso semanal complementar

1 — Em regime normal de trabalho são considerados dois dias de descanso semanal, sendo o domingo o dia de descanso obrigatório e o sábado o dia de descanso complementar.

2 — O dia de descanso complementar pode observar-se, total ou parcialmente, à segunda-feira mediante acordo escrito entre o empregador e os trabalhadores envolvidos, ou nos termos referidos nesta convenção.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado o descanso semanal nos mesmos dias.

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional do trabalho

Cláusula 41.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa (festa móvel);
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
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, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

Cláusula 42.^a

Concessão de dispensas

1 — O empregador pode conceder a título de dispensa genérica períodos totais ou parciais de tempo que antecedem ou procedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2 — Como contrapartida da concessão de pontes, no início de cada ano, o empregador e os delegados sindicais poderão negociar o regime de compensação de trabalho.

3 — O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 43.^a

Direito a férias

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

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

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.

5 — 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 nos números seguintes.

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

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

Cláusula 44.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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

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

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

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

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

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

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

6 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

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

8 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empre-

gador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

9 — Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

10 — Por acordo entre empregador e trabalhador, os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário poderão ser gozados cumulativamente com as férias.

Cláusula 45.^a

Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração de contrato.

2 — Para efeito de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho, incluindo os dias de descanso semanal interpolados entre duas ou mais semanas de trabalho consecutivas.

3 — Nos contratos cuja duração total atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

4 — As férias do trabalho sazonal são compensadas no salário diário previsto na tabela salarial constante do anexo IV, dada a impossibilidade do seu gozo efectivo.

Cláusula 46.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo, entre o trabalhador e o empregador.

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

3 — A marcação do período de férias, de acordo com o número anterior, é feita segundo uma planificação que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos quatro anos anteriores.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

6 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 47.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A empresa poderá interromper o período de férias do trabalhador com contrato sem termo ou a termo certo e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que no acto da

convocação o fundamente, por escrito, com a necessidade de evitar riscos de danos directos ou indirectos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público. Nestas circunstâncias, o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período dos dias de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

6 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, a partir da data da recepção da comunicação que indicará o local onde o trabalhador se encontra doente, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, nos termos do CT.

7 — Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 48.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

Cláusula 49.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

4 — Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela entidade empregadora a título de retribuição do período de férias e respectivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até falecimento.

Cláusula 50.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

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

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 51.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 52.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens (cinco dias consecutivos), parentes ou afins no 1.º grau na linha recta (cinco dias consecutivos) ou outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral (dois dias consecutivos);

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na RCT;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador,

nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no CT e na RCT;

f) 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;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos do CT;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 53.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

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

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

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

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

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

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

a) As faltas dadas pelos membros da direcção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste CCT;

b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua actividade para além do crédito concedido nos termos deste CCT;

c) As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

d) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

e) As previstas na alínea j) do n.º 2 do artigo 52.º deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o

qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

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

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

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

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

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 56.^a

Impedimento prolongado

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 57.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

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

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

CAPÍTULO VIII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 58.^a

Princípio constitucional da retribuição

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 59.^a

Conceito de retribuição do trabalho

1 — Só se considera retribuição o montante a que, nos termos desta convenção, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

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

4 — Para os efeitos desta convenção, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nela estabelecidas.

5 — Não se considera retribuição:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;

c) As gratificações extraordinárias e os prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não

atribuídos com carácter regular ou quando não definidas antecipadamente.

6 — Para efeitos desta convenção, entende-se por:

a) Retribuição de base: a retribuição correspondente à tabela salarial, anexo II desta convenção, que dela faz parte integrante;

b) Retribuição mínima: a retribuição de base e as diuturnidades;

c) Retribuição efectiva: a retribuição líquida mensal recebida pelo trabalhador que integra a retribuição de base, as diuturnidades e qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou desta convenção.

Cláusula 60.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

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

sendo *RM* o valor da retribuição efectiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a $\frac{1}{30}$ da retribuição efectiva, desde que não tenha sido estipulado um salário diário nos termos deste CCT, para o trabalhador em trabalho sazonal.

Cláusula 61.^a

Retribuição certa e retribuição variável

1 — Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.

2 — Aos trabalhadores que auferirem uma retribuição mista, será assegurado como valor mínimo o correspondente à retribuição mínima a que teriam direito, para a respectiva categoria profissional, nos termos deste CCT.

3 — Independentemente do tipo de retribuição, o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante inferior ao da retribuição mínima garantida, salvo havendo faltas injustificadas ou faltas justificadas que determinam a perda de retribuição.

4 — Quando a retribuição for variável ou mista, o pagamento da componente variável da retribuição deve efectuar-se até ao final do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e empregador.

Cláusula 62.^a

Forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas segundo a presente convenção.

2 — O empregador pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, numerário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

3 — No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 63.^a

Retribuição de trabalho suplementar

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

a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — 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, por cada hora de trabalho efectuado.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 69.^a deste CCT.

4 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 81.^a e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se prolongar para além das 20 horas, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante.

5 — Quando o trabalho suplementar terminar a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transportes colectivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

6 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 64.^a

Retribuição em caso de substituição do trabalhador

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por período que ultrapasse três dias consecutivos de trabalho normal receberá, a partir do 4.^o dia consecutivo de substituição uma retribuição-base idêntica à correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído bem como a eventuais subsídios de função.

Cláusula 65.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores com contrato sem termo que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional definida nos pontos seguintes:

a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos

normais de trabalho, essa retribuição será de 25 % da retribuição mínima;

b) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho for acordada com observância dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 10 % da retribuição mínima.

2 — A isenção de horário de trabalho deverá respeitar os limites máximos do período normal de trabalho, previstos na lei, bem como os limites relativos ao trabalho suplementar.

3 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o de trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

Cláusula 66.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

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 — O subsídio deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

4 — A redução do período de férias nos termos do artigo 257.º do CT não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respectivo subsídio de férias.

4 — Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão dos trabalhadores e os trabalhadores contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

5 — Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo IV deste CCT, o seu subsídio de férias é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 67.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

5 — Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo IV deste CCT, o seu subsídio de Natal é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 68.^a

Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores em regime de tempo completo e sem promoção ou acesso obrigatório é atribuída uma diuturnidade de valor igual a € 8,70 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço do mesmo empregador, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para efeito da aplicação do n.º 1 desta cláusula, a permanência na categoria conta-se desde 1 de Julho de 2007, salvo para os trabalhadores com cinco ou mais anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, que vencem a primeira diuturnidade à data da publicação deste CCT.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a uma diuturnidade de valor proporcional à correspondente ao horário completo.

Cláusula 69.^a

Subsídio de alimentação

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a € 3,35.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de refeição efectiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho por dia.

Cláusula 70.^a

Retribuição do trabalho nocturno

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

CAPÍTULO IX

Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 71.^a

Local de trabalho

1 — O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta desta definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

Cláusula 72.^a

Transporte para o local de trabalho

1 — Os empregadores assegurarão o transporte a grupos de cinco ou mais trabalhadores, quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 3 km contados a partir

do local de concentração habitual, o qual será definido por acordo entre as partes.

2 — Em relação ao número inferior a cinco trabalhadores, o transporte será assegurado mediante acordo entre empregadores e trabalhadores.

3 — A entidade patronal deverá assegurar o transporte tapado, desde que a distância e as condições climatéricas o exijam, sobretudo no período de inverno.

Cláusula 73.^a

Conceito de transferência do local de trabalho

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

Cláusula 74.^a

Transferência a pedido do trabalhador

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

Cláusula 75.^a

Transferência por necessidade de serviço

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

2 — Em caso de transferência que diste mais de 40 km do local de trabalho anterior, o empregador fica obrigado a garantir alojamento condigno para o trabalhador e sua família.

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

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

Cláusula 76.^a

Transferências do local de trabalho

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

4 — No caso previsto no n.º 2 o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo neste caso direito à indemnização prevista no n.º 1 do artigo 396.º do CT.

5 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo com os custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

6 — Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência.

SECÇÃO II

Deslocações e transportes

Cláusula 77.^a

Regime de deslocações

1 — O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pelas presentes disposições, em função das seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocação dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;

b) Deslocação fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;

c) Deslocação para fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para o local que não permita o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;

d) Deslocação entre o continente e as Regiões Autónomas ou o estrangeiro.

2 — Nas pequenas deslocações o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação até ao valor de:

a) Transporte, se este não for fornecido pela entidade patronal, até ao máximo de € 0,35/km;

b) Alimentação até aos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 3,25;

Almoço ou jantar — € 9,30;

Ceia — € 3,25;

Alojamento pago contra factura.

3 — Nas grandes deslocações, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta e alojamento.

Cláusula 78.^a

Deslocações para frequência de cursos de formação profissional

1 — Consideram-se deslocações para efeitos de frequência de acções de formação profissional, promovidas pelo empregador, as mudanças do local habitual de trabalho ocasionadas pelas mesmas.

2 — Aos trabalhadores deslocados para acções de formação profissional o empregador assegurará transporte necessário à deslocação e fornecerá alimentação e alojamento e em alternativa assegurará o pagamento de todas as despesas ocasionadas com a deslocação, nomeadamente as decorrentes de transporte, alimentação e alojamento.

3 — O tempo do trajecto e da formação não deve exceder o período normal diário a que os trabalhadores estão obrigados.

CAPÍTULO X

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 79.^a

Protecção da maternidade e da paternidade Licença parental inicial

1 — A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 — A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4 — Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5 — Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6 — Na falta da declaração referida nos n.ºs 4 e 5, a licença é gozada pela mãe.

7 — Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8 — A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

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

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

11 — A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

12 — O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

13 — Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

14 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

15 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

16 — Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 80.^a

Assistência a menor com deficiência

1 — A mãe ou o pai têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período normal de trabalho, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com o respectivo regime.

Cláusula 81.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensas de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

Cláusula 82.^a

Tempo de trabalho

1 — Ao trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos poderá vir a ser reconhecido o direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário, mediante acordo entre as partes.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos previstos em legislação.

3 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a actividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

4 — O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afecte as exigências da regularidade da aleitação.

Cláusula 83.^a

Trabalho suplementar

1 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 — O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos da cláusula 79.^a deste CCT.

Cláusula 84.^a

Trabalho no período nocturno

1 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 85.^a

Reinserção profissional

A fim de garantir uma plena reinserção profissional do trabalhador, após o decurso da licença para assistência a filho ou adoptado e para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica o empregador pode facultar a sua participação em acções de formação e reciclagem profissional.

Cláusula 86.^a

Trabalho de menores

1 — O trabalho de menores rege-se em conformidade com o disposto no CT.

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

3 — O horário de trabalho deve possibilitar a participação do menor nos programas de educação ou formação profissional.

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

Cláusula 87.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação em instituições de ensino.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses beneficiarão de igual tratamento.

3 — Os trabalhadores-estudantes gozam dos direitos previstos no CT, nomeadamente:

a) Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais;

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

c) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame;

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

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 88.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

3 — O exercício do poder disciplinar está sujeito ao disposto na presente convenção e no CT e compete ao empregador, directamente, ou ao seu superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 89.^a

Limites às sanções disciplinares

1 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 90.^a

Sanções disciplinares

O empregador pode aplicar, dentro dos limites previstos no artigo anterior, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

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

Cláusula 91.^a

Processo disciplinar

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

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 60 dias.

Cláusula 92.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras que representem os trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário presumem-se abusivos o despedimento ou aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior.

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

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 93.^a

Formas de cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;

d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;

e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

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

Cláusula 94.^a

Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou a entidade o receber;

c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 95.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na prestação de outros efeitos que não contrariem a lei.

5 — No acordo de cessação será estabelecida uma compensação pecuniária.

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

Cláusula 96.^a

Indemnização devida ao trabalhador

1 — A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização calculada nos termos previstos no CT.

2 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

3 — O prazo de aviso prévio é de seis meses, relativamente a trabalhadores com funções de representação da empresa ou com funções directivas ou técnicas de elevada complexidade ou responsabilidade.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 3 será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

5 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização igual à remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos do CT.

Cláusula 97.^a

Reestruturação dos serviços

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

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

CAPÍTULO XIII

Higiene, segurança e saúde no trabalho

Cláusula 98.^a

Princípios gerais

1 — Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.
- f) Revogação por acordo das partes;
- g) Despedimento promovido pela entidade empregadora.

4 — Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 100.^a

Deveres específicos do empregador

1 — Para além do dever geral enunciado no capítulo v prevêem-se ainda os seguintes deveres:

- a) Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;
- b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada prevenção de acidentes e doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições

aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde do trabalhador;

c) As empresas devem, para isso, assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, nos termos da legislação aplicável.

2 — Para a promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da segurança, higiene e saúde, deve o empregador assegurar a necessária informação, formação e consulta e participação dos trabalhadores e dos seus representantes na empresa, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

3 — Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequadas e suficientes em todos os domínios da segurança, higiene e saúde tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

4 — O empregador deverá ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde e os membros da comissão de higiene e segurança na empresa possam receber informação e formação adequadas, concebendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

5 — É da responsabilidade do empregador, no momento da admissão do trabalhador ao serviço, informá-lo e dotá-lo dos necessários meios operacionais de protecção, de forma que os regulamentos ou normas de higiene e segurança em vigor sejam cumpridos.

6 — Sempre que se verifique acidente de trabalho susceptível de provocar incapacidade parcial permanente ou dano pessoal mais grave, o empregador procederá a inquérito imediato, a fim de apurar responsabilidades.

Cláusula 101.^a

Deveres específicos dos trabalhadores

1 — Para além do dever geral enunciado no capítulo v prevêem-se, ainda, os seguintes deveres:

a) Utilizar correctamente os dispositivos de segurança, pelo que não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados pelos responsáveis da segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa;

b) Comunicar ao superior hierárquico ou, sendo possível, aos trabalhadores que na empresa desempenhem funções de organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias ou deficiências por si detectadas que possam ser susceptíveis de originarem perigo grave ou eminente, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

c) Colaborar em tudo o que for solicitado pelo empregador, na elaboração das participações e dos relatórios de acidentes de trabalho;

d) Eleger os seus representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da legislação aplicável;

e) Comparecer aos exames médicos previstos na lei;

f) Adotar as medidas e instruções estabelecidas para as situações de perigo grave e iminente, em caso de impossibilidade de estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

Cláusula 102.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, devem dispor de informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de risco grave iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividade que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados sobre:

a) As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

b) As medidas que pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incidentes e evacuação dos trabalhadores.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e dados médicos colectivos, não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 103.^a

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

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

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores represen-

tados na empresa ou listas que se apresentem subscritas no mínimo por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

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

Cláusula 104.^a

Formação dos trabalhadores

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

2 — Aos trabalhadores referidos na cláusula deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — O empregador designará ou contratará os trabalhadores suficientes e com qualificação adequada de modo a assegurar as referidas actividades.

Cláusula 105.^a

Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Para a realização das obrigações definidas nesta convenção, o empregador deve garantir a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, o empregador deve comunicar à Inspecção-Geral do Trabalho, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

CAPÍTULO XIV

Actividade e organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 106.^a

Actividade sindical nos locais de trabalho

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

Cláusula 107.^a

Direitos de reuniões

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

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

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

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

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

Clausula 108.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

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

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

Cláusula 109.^a

Reuniões com a entidade patronal

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

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

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

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

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 110.^a

Constituição

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

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 julguem 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 o nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

Cláusula 111.^a

Competência

1 — Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as clausulas do presente CCT;

b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissões no presente CCT;

c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;

d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;

e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

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

Cláusula 112.^a

Funcionamento e deliberações

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da clausula 113.^a, à outra parte e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

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

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

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

CAPÍTULO XVI

Sistema de mediação laboral

Cláusula 113.^a

Princípios gerais

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior (comissão paritária), as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente CCT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XVII

Direito à informação e consulta

Cláusula 114.^a

Princípios gerais

As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCT e accionar em tempo útil a consulta pré-

via e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector, nomeadamente o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XVIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 115.^a

Disposições transitórias

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos.

Cláusula 116.^a

Regimes mais favoráveis

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

Cláusula 117.^a

Casos omissos

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

ANEXO I

Condições específicas, careiras, acessos e enquadramentos

I — Profissionais de engenharia

São profissionais de engenharia todos os trabalhadores com habilitações académicas a nível de curso superior, que confirmam licenciatura, bacharelato ou qualquer outro oficialmente equiparado.

São profissionais de engenharia:

A — Licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária

1 — Definição:

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

1 — Admissão:

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

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

1.3 — Salvo acordo em contrario a entidade patronal que admitir um licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que licenciado apresente para o

efeito, no acto de admissão, documentos comprovativos das funções que exercia e experiência adquirida.

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

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

a) Ter um período de experiência de seis meses;

b) Desde que no prazo legal não seja notificado da vontade de rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;

c) Durante o período experimental é aplicável a designação de licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau I;

d) Terminado o período experimental das alíneas a) e b), passará o licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária ao grau II, passando automaticamente ao fim de três anos ao grau III e do mesmo modo ao grau IV.

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

2 — Definição de categoria:

A diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e complexidade das funções nela desempenhas pelos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária não permite estabelecer uma listagem comportando enumeração e caracterização daquelas funções.

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

Evolução das carreiras dos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária:

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

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

B — Engenheiros técnicos agrários

1 — Definição:

1.1 — É todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de Engenharia nos vários ramos das Ciências Agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no

campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.

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

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

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

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

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

3 — Preenchimento de lugares e cargos:

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

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

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

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

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

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

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

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

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de enge-

nharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade da prevalência referida no n.º 3.4.

II — Agentes técnicos agrícolas

1 — Definição:

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

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

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

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

III — Trabalhadores de armazéns

1 — Condições de admissão:

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

IV — Trabalhadores administrativos

1 — Condições de admissão:

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

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

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

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

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

2 — Acessos:

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

2.2 — Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência

profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

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

V — Trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

1 — Condições de admissão:

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

2 — Acesso:

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

3 — Promoção:

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

VI — Trabalhadores da construção civil

1 — Condições de admissão:

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

2 — Acesso:

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

3 — Promoção:

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

VII — Trabalhadores electricistas

1 — Condições de admissão:

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

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

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

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

2 — Acesso:

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

3 — Deontologia profissional:

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

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

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

VIII — Trabalhadores metalúrgicos

1 — Condições de admissão:

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

2 — Acesso:

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

3 — Promoção:

3.1 — Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que

habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP — certificado de aptidão profissional, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

IX — Trabalhadores rodoviários

1 — Condições de admissão:

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

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

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

2 — Livrete de trabalho:

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

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

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

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

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

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

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

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

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

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

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

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

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

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e uten-

sílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo 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, telefonicamente ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Auxiliar de veterinário. — É o trabalhador que, 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 da biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética e microbiologia, especialmente nos campos da medicina pecuária e agricultura.

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

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

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

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

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

Caseiro. — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem

a seu cargo vigiar e zelar por esta, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas, e pode dirigir ou contratar trabalhadores de acordo com as instruções da entidade patronal.

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

Chefe de secção (administrativo e afins). — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho 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 encontram em estábulos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Engenheiro florestal. — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplica-

ção na área do desenvolvimento florestal na produção florestal.

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

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

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

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

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

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

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

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

Guarda, 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.

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

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

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

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

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

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

Oficial de construção civil. — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também

fazer assentamento de cantarias, manilhas, tubos ou outros materiais cerâmicos a executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, verifica o trabalho por meio de fio-de-prumo, níveis, régua, esquadras e outros instrumentos, utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias com esquema, desenhado, interpreta o desenho.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Praticante avícola. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

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. Executa trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros ou similares.

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

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

Servente avícola. — É o trabalhador que sob a orientação do trabalhador avícola colabora no exercício das funções deste.

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

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

Técnico de computador. — É o trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte de *hardware* e *software* dos computadores.

Técnico de aquicultura. — É o trabalhador que executa as actividades necessárias à operação e manutenção, de

uma unidade agrícola de peixes, moluscos, crustáceos e algas em meios aquáticos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhador de estufas qualificado. — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas, faz sementeiras e tratamentos fitossanitários em plantas ou sementeiras em viveiros ou em estufas e poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas ou viveiros ou em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

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

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

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

Trabalhador de salina. — 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 valagem.

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

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Director-geral	1 083
2	Biólogo Engenheiro agrónomo Engenheiro agrícola (produção vegetal) Engenheiro agrícola (produção animal) Engenheiro florestal Médico veterinário	894
3	Director de serviços Engenheiro técnico agrário Técnico oficial de contas	865
4	Agente técnico agrícola Técnico de aquicultura Técnico florestal Técnico de gestão agrícola Técnico de gestão equina Técnico de jardinagem e espaços verdes Técnico de processamento e controlo de qualidade Técnico de produção agrária Técnico de turismo ambiental e rural	732
5	Chefe de secção (apoio e manutenção) Chefe de secção (administrativos e afins)	720
6	Operador de inseminação artificial Técnico administrativo	671
7	Encarregado (apoio e manutenção) Secretário de direcção Técnico de computador	650
8	Caixa Oficial electricista de 1.ª Oficial metalúrgico de 1.ª Assistente administrativo de 1.ª Operador de computador	575
9	Capataz agrícola Encarregado de exploração agrícola Feitor Vendedor	547
10	Assistente administrativo de 2.ª Motorista Oficial de construção civil de 1.ª Oficial metalúrgico de 2.ª Oficial electricista de 2.ª	518
	Adegueiro Arrozeiro Assistente administrativo de 3.ª Auxiliar de veterinário Caldeireiro Empregado de armazém Encarregado de sector Enxertador	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
11	Jardineiro Limpador ou esgalhador de árvores Mestre lagareiro Motosserrista Operador de máquinas agrícolas Operador de máquinas industriais ou florestais Operador de linha de engarrafamento Podador Resineiro Tirador de cortiça amadia e empilhador Tosquiador Trabalhador de estufas qualificado	513
12	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha Emetrador ou ajudador Espalhador de química Fiel de armazém agrícola Gadanhador Guarda de propriedade Guarda de portas de água Guarda, tratador de gado ou campino Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Oficial de construção civil de 2.ª Operador de linha de produção Queijeiro Tirador de cortiça falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador agrícola Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Trabalhador de salina	507
13	Ajudante de motorista Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino Carreiro ou almocreve Caseiro Ordenhador Trabalhador cunícola Trabalhador frutícola Trabalhador hortofrutícola ou hortelão	502
14	Calibrador de ovos Praticante avícola Servente avícola Trabalhador auxiliar (agrícola e avícola) Trabalhador avícola	491

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

ANEXO IV

Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal (a)

Níveis de enquadramento	Euros					
	Vencimento por hora	Proporcional de férias por hora	Proporcional de subsídio de férias por hora	Proporcional de subsídio de Natal por hora	Vencimento por hora com proporcionais	Vencimento por dia com proporcionais
11	3,40	0,36	0,36	0,36	4,48	35,84
12	3,21	0,34	0,34	0,34	4,23	33,84
13	3,17	0,32	0,32	0,32	4,13	33,04
14	3,12	0,30	0,30	0,30	4,02	32,16

(a) Estas remunerações mínimas diárias não se aplicam às categorias da produção de aves e ovos incluídas neste CCT.

Lisboa, 1 de Junho de 2011.

Pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal:

João Pedro Gorjão Cyrillo Machado, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Declaração

A Confederação dos Agricultores de Portugal, com sede na Rua do Mestre Lima de Freitas, 1, 1549-012 Lisboa, número de identificação de pessoa colectiva 501155350, declara que, para efeitos da assinatura das alterações salariais e outras (2011) à convenção colectiva de trabalho CAP/SETAA, a Confederação se encontra a representar as seguintes organizações de agricultores suas associadas:

AABA — Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo;
ACORE — Associação de Criadores de Ovinos da Região de Estremoz;

ACORO — Associação de Criadores de Caprinos e Ovinos do Ribatejo e Oeste;

Adega Cooperativa de Vermelha, C. R. L.;

AGROCAMPREST — Cooperativa Agrária de Compra, Venda e Prestação de Serviços, C. R. L.;

Agrupamento de Defesa Sanitária de Gado Bovino, Ovino e Caprino do Concelho de Vinhais;

Agrupamento de Defesa Sanitária de Gado Ovino, Bovino e Caprino da Região de Estremoz;

AJAM — Associação dos Jovens Agricultores de Moura;

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

Associação de Agricultores de Torres Vedras;

Associação de Agricultores do Concelho de Serpa;

Associação dos Agricultores dos Concelhos de Palmela e do Montijo;

Associação de Jovens Agricultores do Nordeste Transmontano;

Associação de Orizicultores de Portugal — AOP;

Associação de Viticultores de Alenquer;

Associação dos Agricultores de Grândola;

Associação dos Agricultores do Concelho de Mafra;

Associação dos Agricultores do Distrito de Portalegre;

Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação;

Associação dos Criadores de Bovinos de Raça Alentejana;

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

Associação dos Jovens Agricultores do Sul — AJASUL;

Associação dos Olivicultores da Região de Elvas;

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

Associação dos Produtores Agrícolas da Região de Rio Maior;

Associação dos Produtores Agrícolas da Sobrena;

APCRS — Associação Portuguesa de Caprinicultores da Raça Serpentina;

CAPCAT — Cooperativa de Agricultores, Prop., Com. e Assistência Técnica;

Cooperativa Agrícola de Alcoçaba, C. R. L.;

Cooperativa Agrícola de Sobral de Monte Agraço, C. R. L.;

FEPABO — Federação Portuguesa das Associações de Bovinicultores;

FLOREST — Associação dos Produtores Agrícolas e Florestais da Estremadura;

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

OLIVISICO — Associação de Olivicultores da AD-SICO;

UNAC — União da Floresta Mediterrânica;

Associação dos Produtores Florestais dos Concelhos de Coruche e Limitrofes;

Agrupamento de Suínos Bísaros;

Associação dos Agricultores dos Concelhos de Vila do Conde;

BENAGRO — Cooperativa Agrícola de Benavente.

Lisboa, 17 de Maio de 2011. — O Presidente, *João Cyrillo Machado*. — O Secretário-Geral, *Luís Correia Mira*.

Depositado em 6 de Junho de 2011, a fl. 109 do livro n.º 11, com o n.º 95/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas — Alteração salarial e outras/texto consolidado.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 2008, 17, de 8 de Maio de 2009, e 13, de 8 de Abril de 2010.

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional e representadas pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas