

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
12	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa . . . Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos . . . Empador ou armador de vinha Emetrador ou ajuntador Espalhador de química Fiel de armazém agrícola Gadanhador Guarda de propriedade (a) Guarda de portas de água Guardador, tratador de gado ou campino Praticante de operador de máquinas agrícolas 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 de estufas Trabalhador de descasque de madeiras 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 avícola Trabalhador cunícola Trabalhador frutícola Trabalhador hortofrutícola ou hortelão	502 €
14	Trabalhador auxiliar	491 €

(a) Tratando-se de guarda-florestal auxiliar:

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

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

Outros valores:

a) Deslocação em serviço — os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de 0,40 €, de acordo com o n.º 4 da cláusula 52.ª deste CCT;

b) Subsídio de refeição — os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de 3,35 €;

c) Pequenas deslocações — ao subsídio de refeição descrito na alínea anterior será acrescida a importância de 9,30 € por refeição e de 3,25 € por pequeno-almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2, alínea b), da cláusula 53.ª deste CCT;

d) Aumento mínimo garantido — todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais (1 de Janeiro de 2011) recebam salários superiores têm direito a um aumento de 1 % de aumento mínimo, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definidos no anexo III deste CCT;

e) Diuturnidades — por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm

direito a uma diuturnidade no valor de 8,70 € mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal, vencendo-se a primeira para todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1996 completem cinco anos, no mínimo, de antiguidade na mesma empresa.

ANEXO IV

Remuneração hora/trabalho ao dia (em euros)

Níveis	Vencimento/hora	Proporcional de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal/hora.	Vencimento/hora com regalias sociais	Vencimento/dia com regalias sociais
11	3,4	0,36	4,48	35,84
12	3,21	0,34	4,23	33,84
13	3,17	0,32	4,13	33,04
14	3,12	0,3	4,02	32,16

Lisboa, 21 de Junho de 2011.

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:
Francisco Calheiros Lopes Seixas Palma, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

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

Lisboa, 1 de Julho de 2011. — Pela Direcção Nacional:
Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.

Depositado em 7 de Julho de 2011, a fl. 112 do livro n.º 11, com o n.º 118/2011, 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 Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, revisão, denúncia e actividades equiparadas

Cláusula 1.ª

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2010.

Cláusula 2.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se no distrito de Beja e obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.^a se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que predominante ou acessoriamente tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pela associação patronal signatária e, por outro, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho específica.

2 — O número de empresas e trabalhadores que serão abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho é de 330 e de 5000, respectivamente

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

- 1 —
- 2 —

Cláusula 4.^a

Denúncia e revisão

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Cláusula 5.^a

Substituição

- 1 —
- 2 —

Cláusula 6.^a

Actividades equiparadas

.....

CAPÍTULO II

Formas e modalidade do contrato

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

.....

CAPÍTULO IV

Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

.....

CAPÍTULO V

Admissão e tipo de contrato

.....

CAPÍTULO VI

Quadros de pessoal, promoções e acessos

.....

CAPÍTULO VII

Prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^a

Definição de retribuição

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 36.^a

Retribuições de base mínimas

.....

Cláusula 37.^a

Dedução do montante das remunerações mínimas

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 38.^a

Retribuição/hora

.....

Cláusula 39.^a

Subsídio de férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- a)
- b)
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho nocturno

.....

Cláusula 42.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

.....

Cláusula 43.^a

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

.....

Cláusula 44.^a

Local, forma e data de pagamento

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 45.^a

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

.....

Cláusula 46.^a

Subsídio de capatazaria

- 1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de € 30,30 pelo exercício das funções de chefia.
- 2 —
- 3 —
- 4 —

CAPÍTULO IX

Transportes, transferências e deslocações

.....

CAPÍTULO X

Disciplina

.....

CAPÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO XIII

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 101.^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 gémeo 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, 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 102.^a

Assistência a menor com deficiência

1 — A mãe ou o pai tem 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 103.^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, amamenta 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 104.^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 105.^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 106.^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 107.^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 108.^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 109.^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 XIV

Higiene, segurança e saúde no trabalho

CAPÍTULO XV

Formação

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

CAPÍTULO XVII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 113.^a

Princípios gerais

CAPÍTULO XVIII

Direito à informação e consulta

CAPÍTULO XIX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 111.^a

Regimes mais favoráveis

Cláusula 112.^a

Regimes mais favoráveis

Cláusula 113.^a

Casos omissos

ANEXO I

Condições específicas, carreiras, acessos e enquadramentos

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em 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

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
6	Operador de inseminação artificial Sapador florestal 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
11	Adegueiro Arrozeiro Assistente administrativo de 3. ^a Auxiliar de veterinário Caldeireiro Empregado de armazém Encarregado de sector Enxertador Jardineiro Limpador ou esgalhador de árvores Mestre lagareiro Motosserrista Operador de máquinas agrícolas Operador de máquinas industriais ou florestais Podador Resineiro Operador de linha de engarrafamento Tirador de cortiça amadia e empilhador Tosquiador Trabalhador de estufas qualificado	513
12	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Apontador Cocheiro, tratador e debastador de cavalos Empador ou armador de vinha Emetrador ou ajuntador Espalhador de química Fiel de armazém agrícola Gadanhador Guarda de propriedade (a) Guarda de portas de água 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 bôia Trabalhador de adega Trabalhador agrícola Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunicola qualificado Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Trabalhador de salina	507

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
13	Ajudante de motorista Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino Carreiro ou almocreve Caseiro Ordenhador Trabalhador cunicola Trabalhador fruticola Trabalhador horto-fruticola ou hortelão	502
14	Calibrador de ovos Praticante avícola Servente avícola Trabalhador avícola Trabalhador auxiliar (agrícola e avícola) Trabalhador avícola	491

(a) Tratando-se de guarda florestal auxiliar:

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

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

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

Outros valores

a) Deslocações em serviço

Os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de € 0,40, de acordo com o n.º 4 da cláusula 52.^a deste CCT.

b) Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de € 3,35.

c) Pequenas deslocações

Ao subsídio de refeição fixo descrito na alínea anterior, será acrescida a importância de € 9,30 por refeição e € 3,25 por pequeno-almoço e ceia nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2, alínea b), da cláusula 53.^a deste CCT.

d) Aumento mínimo garantido

Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais (1 de Janeiro de 2011) recebam salários superiores têm direito a um aumento de 1,00 % de aumento mínimo, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definidos no anexo III deste CCT.

e) Diuturnidades

Por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 8,70 mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal, vencendo-se a primeira para todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1996 completarem cinco anos, no mínimo, de antiguidade na mesma empresa.

ANEXO IV

Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

(Em euros)

Níveis de enquadramento	Vencimento — Hora	Proporcional de férias — Hora	Proporcional de subsídio de férias — Hora	Proporcional de subsídio de Natal — 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

Lisboa, 21 de Junho de 2011.

Pela A. A. B. A. — Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

Francisco Calheiros Lopes Seixos Palma, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 7 de Julho de 2011, a fl. 112 do livro n.º 11, com o n.º 119/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros e outros — Alteração salarial e outras.

1 — Entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros e outros foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do acordo autónomo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2006, com as alterações conferidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 2007, 45, de 8 de Dezembro de 2008, e 45, de 8 de Dezembro de 2009, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

2 — O acordo autónomo aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a empresa Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., cujo sector de actividade é o da produção e distribuição de produtos petrolíferos, e, por

outro, os trabalhadores de todas as categorias profissionais ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo 2008 trabalhadores.

ANEXO II

Cláusula 1.ª

Refeitórios e subsídio de alimentação

- 1 —
- 2 — A empresa pagará um subsídio de alimentação no valor de € 10,10.
- 3 —

Cláusula 2.ª

Subsídios de condução de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos, de condução isolada e de regime especial de horário flexível

1 — Aos motoristas de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos será pago um subsídio de € 28,05 mensais.

2 — Os motoristas de veículos de distribuição de combustíveis líquidos que efectuem condução isolada têm direito a um subsídio de € 5,81 por cada dia em que essa condução se prolongue por mais de quatro horas.

3 — Se, no período de condução isolada a que se refere o número anterior, pelo menos 3 horas se localizarem entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o subsídio é de € 7,28.

4 — O trabalhador que pratique o regime especial de horário flexível tem direito a subsídio de € 39,30 mensais.

ANEXO III

Tabela de remunerações mensais mínimas

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4.121,00							
A2	3.091,00							
A3	2.576,50							
B	2.318,50							