

Boletim do Trabalho e Emprego

1

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Trabalho

Preço 7\$50

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 48	N.º 1	P. 1-30	8-JANEIRO-1981
-----------------	--------	---------	-------	---------	----------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Convenções colectivas de trabalho:

— ACT entre a Fosforeira Portuguesa, S. A. R. L., e os Sind. dos Engenheiros do Norte e outro — Alteração salarial	2
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul — Alteração salarial e outras	2
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outras	4
— CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul	4
— CCT entre a Groquifar — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	24

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT entre a Fosforeira Portuguesa, S. A. R. L., e os Sind. dos Engenheiros do Norte e outro — Alteração salarial

Aos 27 dias do mês de Novembro de 1980, os signatários abaixo assinados acordaram, em reunião para o efeito, na alteração dos valores da tabela salarial do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1979, para as seguintes importâncias:

Director industrial	50 000\$00
Gerente de fábrica — profissional de engenharia do grau 6	45 000\$00
Director de serviços — profissional de engenharia do grau 5	40 000\$00
Chefe de serviços — profissional de engenharia do grau 4	35 000\$00
Profissional de engenharia do grau 3	30 500\$00
Chefe de secção — profissional de engenharia do grau 2	26 000\$00
Profissional de engenharia do grau 1	22 000\$00

Mais acordaram que esta nova tabela salarial produz efeitos a contar da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Porto, 27 de Novembro de 1980.

Pela Fosforeira Portuguesa, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pe'o Sindicato dos Engenheiros do Norte:
José António Moreira da Silva Neto.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:
José António Moreira da Silva Neto.

Depositado em 31 de Dezembro de 1980, a fl. 101 do Livro n.º 2, com o n.º 315/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul — Alteração salarial e outras

Cláusula 2.ª

4 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Dezembro de 1980.

6 — As diferenças de retribuição retroactivas deverão ser pagas até 31 de Janeiro de 1981.

Cláusula 17.ª

2 — Fará parte integrante do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 25.ª e ainda a média mensal em dinheiro (excluído o subsídio de férias) do correspondente ao subsídio diário de alimentação recebido

pelos trabalhadores, no montante de 0,4 % do vencimento mensal estabelecido para o oficial de 1.ª da respectiva tabela, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos doze meses, excepto quanto ao subsídio de Natal do corrente ano, em que a dita média incidirá sobre os meses decorridos desde 1 de Outubro de 1980.

Cláusula 19.ª

3 — A entidade patronal que se acohe na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio, em dinheiro, no montante de 0,4 % do vencimento mensal estabelecido para o oficial de 1.ª da respectiva tabela, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador que tenha direito à refeição, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4 — Nas empresas onde não exista refeitório, a entidade patronal concederá a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo, de acordo com o n.º 3, o subsídio diário de 0,4 % do vencimento mensal estabelecido para o oficial de 1.ª da respectiva tabela, para efeitos de alimentação.

Cláusula 27.ª

2 — Além da retribuição referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a gozar. Fará parte deste subsídio a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 25.ª, e ainda a média mensal em dinheiro (excluído o subsídio de Natal), do correspondente ao subsídio de alimentação recebido pelos trabalhadores no montante de 0,4 % do vencimento mensal estabelecido para o oficial de 1.ª da respectiva tabela, e sempre que o recebam em dinheiro ou espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos doze meses, excepto no corrente ano, em que incidirá sobre os meses decorridos desde 1 de Outubro de 1980.

ANEXO II

Tabelas salariais

TABELA I

A) Serviços de fabrico:

Mestre ou técnico (bolachas)	18 400\$00
Encarregado (chocolates)	17 700\$00
Ajudante de mestre ou técnico	17 100\$00
Ajudante de encarregado	16 350\$00
Oficial de 1.ª	15 000\$00
Oficial de 2.ª	14 250\$00
Auxiliar	12 000\$00

B) Serviços complementares:

Encarregada	13 000\$00
Ajudante de encarregada	12 500\$00
Operária de 1.ª	11 500\$00
Operária de 2.ª	10 850\$00

TABELA II

A) Serviços de fabrico:

Mestre ou técnico (bolachas)	17 600\$00
Encarregado (chocolates)	17 000\$00
Ajudante de mestre ou técnico	16 400\$00
Ajudante de encarregado	15 700\$00
Oficial de 1.ª	14 400\$00
Oficial de 2.ª	13 650\$00
Auxiliar	11 500\$00

B) Serviços complementares:

Encarregada	12 500\$00
Ajudante de encarregada	12 000\$00
Operária de 1.ª	11 050\$00
Operária de 2.ª	10 400\$00

A tabela II aplica-se às empresas com menos de 40 000 contos de facturação anual.

Lisboa, 22 de Dezembro de 1980.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul:

Manuel José Pica Galamba.
José Amador Duarte.

Pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 31 de Dezembro de 1980, a fl. 101 do livro n.º 2, com o n.º 316/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica e o Sind. dos Trabalhadores
Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outras**

Cláusula única

(Âmbito da revisão)

A revisão acordada, com área e âmbito definidos na cláusula 1.ª do CCT entre a Associação Portuguesa de Cerâmica e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1978, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

Cláusula 3.ª

(Condições de admissão)

1 — De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 18 anos de idade e com as habilitações mínimas do curso geral do comércio ou equivalente.

2 — As habilitações acima referidas não serão exigíveis aos profissionais que, à data da entrada em vigor da presente convenção, desempenhem ou tenham desempenhado essas funções.

3 — As empresas admitirão, sempre que possível, desempregados, devendo para isso, antes das admissões, consultar os serviços de colocação do Sindicato e o Serviço Nacional de Emprego.

Cláusula 14.ª

(Retribuições certas mínimas)

1 —	
Chefe de vendas	17 800\$00
Inspector de vendas	16 800\$00
Vendedor (viajante ou praticista), promotor de vendas, prospec- tor de vendas e vendedor es- pecializado	13 300\$00
Demonstrador	12 750\$00
Propagandista	12 200\$00
.....	

4 — Aos trabalhadores que auferem retribuição mista será fornecida mensalmente, até ao dia 20 do mês seguinte, nota discriminativa das respectivas vendas facturadas.

Cláusula 17.ª

(Ajudas de custo)

1 —

2 —

No caso de diária completa, para alimenta-
ção e alojamento — 960\$;
Para alojamento e pequeno-almoço — 480\$;
Para almoço ou jantar — 240\$.

Cláusula 23.ª

(Produção de efeitos)

As cláusulas relativas às retribuições mínimas e outros benefícios de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1980.

Porto, 5 de Dezembro de 1980.

ANEXO I

Definição de funções

Vendedor especializado. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Pela Associação Portuguesa de Cerâmica:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 5 de Janeiro de 1981, a fl. 103 do livro n.º 2, com o n.º 1/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto n.º 519-CI/79.

**CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo e outra
e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul**

CAPÍTULO I

Efeitos da convenção

Cláusula 1.ª

(Área)

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se ao distrito de Santarém e no distrito de Lisboa, ao concelho da Azambuja.

Cláusula 2.ª

(Âmbito)

O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.ª, se dediquem à actividade agrícola, pecuária e exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor por qualquer título que predomi-

nante ou acessoriamente, tenham por objecto a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pelas associações patronais signatárias, e por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II, que mediante retribuição prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pelas associações sindicais signatárias e não sejam abrangidos por qualquer regulamentação de trabalho específica.

Cláusula 3.ª

(Vigência)

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos legais e vigorará por um período de vinte e quatro meses; as tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de doze meses.

2 — Este contrato considera-se sucessivamente renovado, desde que não seja denunciado por qualquer das partes.

3 — As tabelas e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1980.

Cláusula 4.ª

(Denúncia)

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

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

3 — Devido às características especiais do sector, as partes outorgantes acordam em poder discutir antecipadamente, a matéria constante do anexo I deste CCT.

CAPÍTULO II

Forma e modalidades do contrato

Cláusula 5.ª

(Forma do contrato)

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

Cláusula 6.ª

(Contratos a prazo)

1 — Os contratos a prazo regem-se pelo disposto na lei geral em vigor, considerando-se para todos os efeitos aqui reproduzidos o articulado dessa legislação.

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

Cláusula 7.ª

(Modalidade do contrato)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, podem ser contratados com carácter de permanência, para a execução de trabalho sazonal ou eventual ou contratados a prazo.

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

3 — Sempre que um trabalhador permaneça oito meses ao serviço do mesmo empresário agrícola, passará obrigatoriamente a permanente.

CAPÍTULO III

Deveres, direitos e garantias

Cláusula 8.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir este CCT e a legislação de trabalho em geral;
- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- f) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;
- g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- h) Garantir aos trabalhadores meio de transporte de e para a sua residência, nos termos da cláusula 45.ª;
- i) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;
- j) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste CCT;
- l) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a fixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical, nos termos da lei geral;
- m) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais.

Cláusula 9.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir este CCT e a legislação de trabalho em geral;
- b) Executar de harmonia com a categoria profissional as funções que lhes forem confiadas;
- c) Respeitar e usar de urbanidade para com a entidade patronal ou seu representante e manter atitudes dignas dentro dos locais de trabalho;
- d) Proceder com correcção nas relações com a entidade patronal, superiores hierárquicos e outros trabalhadores;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhes estiver confiado;
- f) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre higiene e segurança de trabalho;
- g) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa agrícola onde trabalham;
- h) Ser pontual e assíduo;
- i) Autorizar a entidade patronal a efectuar descontos no seu salário respeitantes a impostos obrigatórios, desde que estes estejam calculados de acordo com a respectiva legislação fiscal, e a sua cobrança e pagamento sejam por lei da responsabilidade das entidades patronais.

Cláusula 10.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à entidade patronal:

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

- h) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que não possuam condições de segurança mínimas;
- i) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador que não esteja previsto na lei ou neste CCT;
- j) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- k) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou de prestação de serviços aos trabalhadores;
- l) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

Cláusula 11.ª

(Direitos das comissões de trabalhadores)

Os direitos das comissões de trabalhadores são os constantes da lei geral.

Cláusula 12.ª

(Transmissão do terreno ou exploração)

1 — Pela venda ou transmissão por qualquer outro título da propriedade, os trabalhadores nela existentes, nessa data, não perdem os direitos previstos na lei geral e neste CCT, nomeadamente a antiguidade.

2 — Promitentes, comprador e vendedor, são solidários nas dívidas aos trabalhadores e montantes de indemnização, se as houver.

3 — Na escritura pública respectiva, deverá constar qual a situação dos trabalhadores, quem é o responsável por pagamentos aos mesmos e quais os montantes em dívida, se os houver.

4 — Em caso de omissão ou lacuna, os promitentes, comprador e vendedor, serão solidários na responsabilidade dos créditos dos trabalhadores.

5 — Os trabalhadores deverão ser avisados da transacção ou mudança de entidade patronal.

CAPÍTULO IV

Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

Cláusula 13.ª

(Da actividade sindical nos locais de trabalho)

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

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

Cláusula 14.ª

(Direito de reunião).

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

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

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

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

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

Cláusula 15.ª

(Direitos, competência e poderes dos dirigentes e delegados sindicais)

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

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

Cláusula 16.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 julgar conveniente.

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

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

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

CAPÍTULO V

Admissões

Cláusula 17.ª

(Admissão)

A idade mínima de admissão é de 14 anos de idade.

Cláusula 18.ª

(Regime de experiência dos trabalhadores permanentes)

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

2 — Salvo ocorrendo justa causa, findo o período experimental, só poderá ser recusada a admissão definitiva do trabalhador por inaptidão deste para as funções para que foi contratado, devendo ser-lhe dado conhecimento do fundamento da recusa.

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

4 — Entende-se que existe renúncia ao período experimental sempre que seja admitido ao serviço um trabalhador a quem tenham sido oferecidas melhores condições de trabalho do que aquelas que ele tinha na entidade patronal onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 19.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Categorias profissionais, enquadramento e acesso

Cláusula 20.ª

(Categorias profissionais)

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

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

3 — A criação de novas categorias profissionais, para além das que constam do anexo II, poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes que assinam este CCT e será da competência da comissão paritária.

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

Cláusula 21.ª

(Quadros de pessoal)

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

Cláusula 22.ª

(Promoções e acessos)

1 — Constitui promoção a passagem de um profissional a um escalão superior ou a mudança para um outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuições mais elevada, com carácter de permanência.

2 — Não constitui promoção o exercício de funções respeitantes a trabalhos de curta ou média duração, com características sazonais, a que correspondam categorias profissionais mais qualificadas, devendo os trabalhadores que sejam incumbidos dessas funções regressar à categoria em que se encontram classificados após o termo dos trabalhos.

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

4 — Para o exercício das funções temporárias a que se refere o n.º 2 desta cláusula e correspondente a uma escala de retribuições mais elevada deve ser dada preferência à categoria profissional de trabalhador agrícola, desde que tenham capacidade para o seu desempenho e estejam habilitados com a respectiva carteira profissional, quando tal seja exigido.

5 — Os trabalhadores permanentes têm preferência absoluta sobre trabalhadores estranhos à empresa agrícola para a realização de todos e quaisquer trabalhos que nela seja necessário efectuar.

CAPÍTULO VII

Prestação de trabalho

Cláusula 23.ª

(Período normal de trabalho)

Cláusula controvertida

1 — A existência de horários semanais inferiores a quarenta e cinco horas em poucas e limitadas zonas da área de aplicação deste CCT é um «uso e costume» ainda arraigado no espírito de alguns trabalhadores rurais. As associações sindicais signatárias defenderam a manutenção desses horários inferiores nesta data praticados.

2 — As associações patronais signatárias deste CCT defendem a necessidade de acabar com a diversidade de horário acima referido, propondo um horário generalizado de quarenta e cinco horas semanais em toda a área de aplicação.

3 — As associações sindicais reconhecem também a necessidade de uma igualdade de horários de trabalho, sendo portanto da maior utilidade a efectivação de uma campanha de informação nesse sentido junto dos trabalhadores.

4 — Assim, dado o carácter fundamental que se reconhece nesta matéria, as partes signatárias entendem ser necessário tudo fazer de molde a possibilitar, em futura revisão deste CCT, o acordo de uma cláusula sobre o horário de trabalho.

Cláusula 24.ª

(Intervalos de descanso)

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

Cláusula 25.ª

(Regimes especiais de duração do trabalho)

1 — Os feitores, tratadores, ordenhadores e guardadores de gado ou campinos, caseiros, guardas de propriedade, guardas de portas de água, bem como trabalhadores cujas funções o exijam, poderão prestar trabalho sem obrigatoriedade da observância dos limites do período normal de trabalho.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o direito a um dia de descanso semanal, férias e feriados.

Cláusula 26.ª

(Horário de trabalho, definição e princípio geral)

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

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

Cláusula 27.ª

(Trabalho extraordinário — Princípios gerais)

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

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

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia.

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

- a) Quando a sua não prestação implique prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- b) Quando ocorram motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza do trabalho e aos aspectos sazonais das actividades abrangidas por este contrato.

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

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

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

Cláusula 28.ª

(Limites do trabalho extraordinário)

Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que duzentas e quarenta horas por ano.

Cláusula 29.ª

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte no período compreendido entre 1 de Abril e 30 de Setembro.

2 — No período compreendido entre 1 de Outubro e 30 de Março o trabalho nocturno é o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 30.ª

(Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)

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

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

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

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

Cláusula 31.ª

(Não prestação de trabalho por razões climatéricas)

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

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 32.ª

(Definição de retribuição)

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

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

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

Cláusula 33.ª

(Remunerações de base mínimas mensais)

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

Cláusula 34.ª

(Dedução do montante das remunerações mínimas)

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

- a) Valor da remuneração em géneros e de alimentação, desde que usualmente praticadas na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força de contrato de trabalho e com natureza de retribuição;
- b) Valor de alojamento prestado pela entidade patronal devido por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Os valores máximos a atribuir não poderão ultrapassar, respectivamente:

- a) Por habitação, até 1000\$/mês;
- b) Por renda, até \$40/metro quadrado/ano;
- c) Por água doméstica, até 100\$/mês;
- d) Electricidade — obrigatoriedade de contador individual em cada habitação e o montante gasto será na sua totalidade pago pelo trabalhador.

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

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

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

Cláusula 35.ª

(Retribuição/hora)

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula

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

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

Cláusula 36.ª

(Subsídio de férias)

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

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

3 — Os trabalhadores contratados a prazo e os trabalhadores eventuais e sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

Cláusula 37.ª

(Subsídio de Natal)

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

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

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

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

5 — Os trabalhadores contratados a prazo e os trabalhadores eventuais e sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

Cláusula 38.ª

(Remuneração do trabalho nocturno)

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

Cláusula 39.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

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

- a) 50 % da retribuição normal, na primeira hora, em cada dia;
- b) 75 % da retribuição normal, nas horas subsequentes em cada dia.

Cláusula 40.ª

(Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar).

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, em dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar será remunerado com um acréscimo de valor igual ao da retribuição correspondente ao número de horas de trabalho prestado.

Cláusula 41.ª

(Local, forma e data do pagamento)

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição num local previamente acordado com os trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 42.ª

(Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais)

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

Cláusula 43.ª

(Subsídio de capatazaria)

1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de 600\$ pelo exercício de funções de chefia.

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

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

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

CAPÍTULO IX

Local de trabalho, transportes, transferências e deslocações

Cláusula 44.ª

(Local de trabalho)

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

Cláusula 45.ª

(Transporte para o local de trabalho)

1 — As entidades patronais 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.

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

Cláusula 46.ª

(Conceito de transferência de local de trabalho)

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

Cláusula 47.ª

(Transferência a pedido do trabalhador)

Os trabalhadores têm o direito de 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 48.ª

(Transferência definitiva por necessidade de serviço)

1 — A entidade patronal que por sua conveniência transferir o trabalhador para outro local de trabalho é obrigada a custear todas as despesas que para o trabalhador decorram dessa transferência.

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

3 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério 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 correspondente a um mês de ordenado por cada ano ou fracção e nunca inferior a três meses.

Cláusula 49.ª

(Deslocação em serviço — Princípios gerais)

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

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

3 — Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência no mesmo dia. Consideram-se grandes deslocações todas as restantes.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da entidade patronal ser-lhe-á pago por cada quilómetro os seguintes valores:

Motociclo — 5\$/km;
Automóvel — 10\$/km.

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

6 — O tempo referido no número anterior, na parte que exceda o período normal do trabalho, não será considerado para os efeitos do disposto na cláusula 23.^a e será pago como trabalho extraordinário.

Cláusula 50.^a

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de 150\$ para o almoço, jantar ou ceia e até ao valor de 50\$ para o pequeno-almoço, desde que devidamente documentados.

Cláusula 51.^a

(Grandes deslocações)

Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações.

Cláusula 52.^a

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações)

A entidade patronal custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pela grande deslocação, desde que sejam trabalhadores permanentes.

Cláusula 53.^a

(Cobertura de riscos inerentes a deslocações)

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

2 — Se o trabalhador deslocado adoecer, terá direito a regressar imediatamente a casa, a custas da entidade patronal.

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

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

Cláusula 54.^a

(Inactividade dos trabalhadores deslocados)

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

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 55.^a

(Poder disciplinar)

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

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

Cláusula 56.^a

(Infracção disciplinar)

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

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos trinta dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal ou de quem as suas vezes fizer.

Cláusula 57.^a

(Sanções disciplinares)

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

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

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

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

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

5 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo previsto na cláusula 61.ª

6 — Qualquer das sanções disciplinares previstas na presente cláusula só podem ser aplicadas precedendo processo disciplinar instaurado nos termos da cláusula 61.ª

Cláusula 58.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 deve obediência, nos termos da alínea a) da cláusula 8.ª, deste contrato;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, delegado sindical, instituições de previdência ou noutras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

3 — As trabalhadoras permanentes não deverão ser despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

Cláusula 59.ª

(Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas)

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

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 95.ª, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 93.ª

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

Cláusula 60.ª

(Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas)

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva, no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 58.ª, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

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

Cláusula 61.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 não pode demorar mais do que trinta dias.

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

- a) Após a verificação da hipotética infracção constante da cláusula 92.ª, a entidade patronal enviará carta registada com aviso de recepção contendo a nota de culpa constante do processo disciplinar, ao trabalhador;
- b) Enviará carta registada à entidade sindical respectiva, contendo cópia da mesma nota de culpa;
- c) Se houver comissão de trabalhadores, esta também receberá uma cópia;
- d) Sobre a data de recepção da nota de culpa, o trabalhador terá um prazo de cinco dias, para, por escrito, apresentar a sua defesa. Poderá arrolar testemunhas e juntar documentos ou outros elementos que entenda relevantes para a sua defesa;
- e) A nota de culpa, deverá conter a norma violada, a definição caracterizada das condutas e especificar a sanção que se pretende aplicar ou pelo menos, a pena máxima que, no caso de se provarem os factos, poderá ser aplicada;
- f) As testemunhas arroladas pelo trabalhador, serão inquiridas nos cinco dias seguintes à sua indicação. Os documentos, se os houver, juntos com a defesa, deverão sempre acompanhar a resposta à nota de culpa;
- g) Depois de juntos todos estes elementos, o processo deverá ser suspenso para poder ser analisado por quem a entidade sindical entender ou delegado sindical da empresa, durante cinco dias;
- h) Nos dez dias subsequentes, a entidade patronal deverá elaborar despacho final devidamente fundamentado;
- i) Deverá o trabalhador receber em carta registada com aviso de recepção, decisão final devidamente fundamentada e com a indicação da penalidade aplicada;

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

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

m) Sempre que seja instaurado um processo disciplinar cuja penalidade seja o despedimento com justa causa, o trabalhador poderá ser suspenso, não perdendo quaisquer regalias, seja a que título for, até conclusão do mesmo;

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

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

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

CAPÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 62.ª

(Direito a férias)

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

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

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

Cláusula 63.ª

(Aquisição do direito a férias)

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

2 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos.

Cláusula 64.ª

(Duração do período de férias)

O período anual de férias é de trinta dias consecutivos, vencendo-se este direito a partir de 1 de Janeiro de 1981.

Cláusula 65.ª

(Direito a férias dos trabalhadores sazonais, eventuais e contratados a prazo)

1 — Os trabalhadores sazonais, eventuais e os contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço ou fracção proporcional.

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

Cláusula 66.ª

(Retribuição durante as férias)

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

Cláusula 67.ª

(Cumulação de férias)

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

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

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

Esta acumulação terá de ser comunicada com a devida antecedência.

Cláusula 68.ª

(Marcação do período de férias)

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, avisando o trabalhador da data do início das mesmas com a antecedência mínima de trinta dias.

3 — No caso da alínea anterior, no ano seguinte, caberá ao trabalhador a indicação da data pretendida para as suas férias, não as podendo porém gozar nos períodos de ponta das culturas básicas da empresa a que pertença.

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

Cláusula 69.ª

(Alteração da marcação do período de férias)

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

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

Cláusula 70.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 efeito de antiguidade.

Cláusula 71.ª

(Efeitos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

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

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

Cláusula 72.ª

(Doença no período de férias)

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

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

Cláusula 73.ª

(Violação do direito a férias)

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

Cláusula 74.ª

(Exercício de outra actividade durante as férias)

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

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

Cláusula 75.ª

(Multas)

1 — No caso de inobservância de qualquer das normas deste capítulo, a entidade patronal fica sujeita à multa de 1000\$ a 20 000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

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

Cláusula 76.ª

(Licença sem retribuição)

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

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

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

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

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

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

7 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nas relações nominais a que se refere a cláusula 21.^a

Cláusula 77.^a

(Descanso semanal)

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

Cláusula 78.^a

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
25 de Abril;
Sexta-Feira Santa;
1.º de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

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

Cláusula 79.^a

(Garantia de retribuição)

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

Cláusula 80.^a

(Definição de faltas)

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, e estes períodos inferiores têm consequências jurídicas iguais às faltas previstas na cláusula 84.^a

Cláusula 81.^a

(Tipos de faltas)

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

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

Cláusula 82.^a

(Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição)

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- b) As faltas dadas até onze dias úteis consecutivos por motivo de casamento;
- c) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro/a, pais, filhos, sogros, genros, noras e irmãos, até cinco dias consecutivos; a partir do dia do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento;
- d) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, cunhados, padrastos, madrastas ou quaisquer outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos, a partir do dia do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento;
- e) Nascimento de filhos, durante três dias úteis, seguidos ou alternados;
- f) As faltas dadas no exercício de funções em associações sindicais ou na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, até ao limite fixado na lei;
- g) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais;
- h) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em cumprimento de funções, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- i) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, devendo a situação de urgência ser provada por documento médico ou equiparado, sem o qual a falta passa a ser injustificada;
- j) As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador não tenha seguro ou subsídio de previdência respectivo, pois caso contrário o trabalhador receberá as prestações pecuniárias que o seguro pague, desde que o mesmo esteja actualizado, ou o subsídio de previdência respectivo, nada mais tendo as entidades patronais que repor, seja a que título for;
- k) Idas ao médico assistente ou a consulta externa de hospitais, desde que devidamente justificadas através de documento médico ou equiparado.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados, as quais deverão ser-lhe entregues num prazo máximo de cinco dias sobre a sua ocorrência, sob pena de as faltas se transformarem em injustificadas.

Cláusula 83.ª

(Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição)

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal com a indicação expressa de não pagamento;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio pecuniário respectivo;
- d) O dia de prestação de provas de exame;
- e) As faltas dadas por motivo de falecimento de primeiros primos, durante dois dias consecutivos, começando o prazo a contar a partir da data do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento.

2 — A justificação destas faltas tem os mesmos trâmites que a justificação prevista no n.º 2 da cláusula 82.ª

Cláusula 84.ª

(Faltas injustificadas)

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas 82.ª e 83.ª e ainda as faltas, mesmo que justificáveis, que não foram justificadas nos termos do n.º 2 da cláusula 82.ª e n.º 2 da cláusula 83.ª

Cláusula 85.ª

(Faltas motivadas por razões climatéricas)

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 31.ª

Cláusula 86.ª

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

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

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

Cláusula 87.ª

(Impedimento prolongado)

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

trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 88.ª

(Causas da cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

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

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

Cláusula 89.ª

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

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

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

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

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

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

Cláusula 90.ª

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca:

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

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

Cláusula 91.ª

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

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 61.ª

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

Cláusula 92.ª

(Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal)

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação de conflitos com outros trabalhadores da empresa ou terceiros, dentro das instalações da mesma, por palavras, actos ou omissões;

d) Desinteresse reiterado e notório pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho em número de cinco seguidas ou dez interpoladas em cada ano civil;

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

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

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

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

m) Reduções anormais de produtividade;

n) Falsas declarações relativas à justificação das faltas;

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

p) Concorrência com a entidade patronal, nomeadamente através de actividade prestada em outra empresa;

q) Condenação em pena maior transitada em julgado.

Cláusula 93.ª

(Consequências do despedimento nulo)

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 91.ª, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 95.ª, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 94.ª

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa)

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- g) Conduta intencional da entidade patronal, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 95.ª

(Indemnizações por despedimento com justa causa)

O trabalhador que rescinda o contrato com alguns dos fundamentos das alíneas b) a g) da cláusula 94.ª terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 96.ª

(Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio)

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

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

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

Cláusula 97.ª

(Reestruturação de serviços)

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

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

CAPÍTULO XIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 98.ª

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes.

2 — É concedido a todas as trabalhadoras o direito de faltar durante noventa dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação.

3 — Dos noventa dias fixados no número anterior, sessenta deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes trinta dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

4 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

5 — Quando não abrangidas por regimes de previdência social, as trabalhadoras têm direito a receber das entidades patronais a retribuição correspondente ao período de faltas utilizado.

6 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas, com os efeitos fixados no n.º 2 e no n.º 5, será de trinta dias, no máximo.

7 — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho, em função das condições de saúde da mulher.

8 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos nos n.ºs 2 e 5 desta cláusula, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de trinta dias após o parto.

9 — A mulher trabalhadora não poderá ser obrigada a trabalhar sozinha em propriedades ou explorações, sem o seu acordo expresso.

Cláusula 99.ª

(Horário do trabalhador-estudante)

O horário do trabalhador-estudante deverá ser estabelecido de acordo com a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 100.ª

(Trabalho de menores)

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

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

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

Cláusula 101.ª

(Número de cabeças de gado a cargo do tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino)

O número de cabeças de gado a cargo do tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino, é estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a

entidade patronal, tendo em conta a dimensão da propriedade, ou exploração, o relevo e os usos e costumes da região.

Cláusula 102.ª

(Trabalhador de estufas)

O trabalhador de estufas, tem direito a interromper o trabalho para um intervalo ao ar livre estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, respeitando os usos e costumes.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 103.ª

(Constituição)

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

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

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

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

Cláusula 104.ª

(Competência)

1 — Compete à comissão paritária:

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

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

Cláusula 105.ª

(Funcionamento e deliberações)

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

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

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

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 106.ª

(Formas de remuneração)

1 — Os trabalhadores permanentes recebem o seu salário ao mês.

2 — O valor da retribuição-hora para efeitos de desconto designadamente de tempo em falta, pagamento de trabalho extraordinário e trabalho nocturno, será calculado exclusivamente de acordo com o estabelecido na cláusula 35.ª

3 — As horas de faltas não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal, na base da remuneração-hora, calculada nos termos da cláusula 35.ª, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente às horas de trabalho efectivamente prestado.

4 — Os trabalhadores eventuais e os contratados a prazo inferior a um mês podem receber o salário ao dia, à semana ou à quinzena, conforme acordo a efectuar com a entidade patronal. O respectivo salário será pago em função do número de horas de trabalho efectivamente prestado, sendo o salário-hora sempre calculado nos termos da cláusula 35.ª

5 — Os trabalhadores contratados a prazo igual ou superior a um mês receberão o salário como os trabalhadores permanentes, nas fracções do seu contrato correspondentes a trinta dias. Se o contrato vigorar por fracções de mês, receberão estas fracções nos termos do número anterior.

6 — Os trabalhadores eventuais, sazonais ou contratados a prazo inferior a oito meses, têm direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, proporcionais ao tempo de trabalho prestado nos termos deste CCT. O pagamento das quantias correspondentes a estas regalias serão sempre e somente pagas no termo do respectivo contrato de trabalho verbal ou escrito.

Cláusula 107.ª

(Subsídio de Natal)

Todos os trabalhadores que em 15 de Dezembro de 1980, se encontrem prestando serviço, receberão das respectivas entidades patronais um subsídio de Natal de valor igual a metade da retribuição mensal.

Cláusula 108.ª

(Classificação profissional)

1— A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores, será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas com carácter de permanência ou de maior duração.

2— A atribuição das categorias profissionais previstas no número anterior, será efectuada pelas entidades patronais, no prazo máximo de sessenta dias, após a entrada em vigor deste contrato.

3— Após o prazo a que se refere o número anterior, as classificações serão afixadas em lugar ou local adequado e comunicadas ao sindicato respectivo.

Cláusula 109.ª

(Revogação)

O regime constante do presente CCT, entende-se globalmente mais favorável que o previsto em qualquer instrumento de regulamentação de trabalho anterior.

Santarém, 5 de Dezembro de 1980.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, em representação do Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém e Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Silvicultura e Pecuária do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)
Manuel António Vicente,
Manuel Salvador Oliveira da Silva.

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Agricultores da Azambuja:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
1	Encarregado geral de exploração ou feitor	11 300\$00
2	Adegueiro Arrozeiro Auxiliar de veterinário Caldeireiro Carvoeiro Caseiro de nível A Encarregado de sector Enxertador Jardineiro Lagareiro ou mestre lagareiro Operador de máquinas industriais Tirador de cortiça amada e empilhador	11 000\$00
3	Apanhador de pinhas Fiel de armazém Operador de máquinas agrícolas ... Resineiro Tosquiador Trabalhador avícola qualificado ... Trabalhador cunícola qualificado ... Trabalhador de estufas qualificado	10 800\$00

Graus	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
4	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Apontador Carregador e descarregador de sacos Caseiro de nível B Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Emetador ou ajuntador Empador ou armador de vinha Esgalhador ou limpador de árvores Espalhador de química Gadanhador Guarda de portas de água Guarda de propriedades ou florestal Moto-serrista Podador Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Tirador de cortiça falca ou bóia ... Trabalhador de adega Trabalhador de caldeira Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeiras Trabalhador de lagar ... Trabalhador de valagem Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino	9 900\$00
5	Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino Calibrador de ovos Carreiro ou almocreve Hortelão ou trabalhador horto-flo-rícola Trabalhador agrícola de nível A ... Trabalhador avícola Trabalhador cunícola	9 500\$00
6	Trabalhador agrícola de nível B ... Trabalhador frutícola	7 800\$00
7	Trabalhador auxiliar	6 500\$00

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

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

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

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa. — É o trabalhador que executa o trabalho de introduzir na debulhadora o cereal para ser debulhado ou, na prensa, a palha para ser prensada.

Apanhador de pinhas. — É o trabalhador que procede ao derrube e apanha de pinhas nos pinhais.

Apontador. — É o trabalhador que, predominantemente, regista as presenças, tira o ponto e faz outros registos.

Arrozeiro. — É o trabalhador responsável pela orientação e execução de toda a cultura do arroz.

Auxiliar de veterinário. — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada, ou com experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

Caldeireiro ou mestre caldeireiro. — É o trabalhador responsável pelos trabalhadores de fabrico de aguardente vinícola e bagaceira em caldeira que seja 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 ou calibragem de ovos.

Capataz. — É o trabalhador que coordena e controla as tarefas executadas por um grupo de trabalhadores agrícolas; executa também tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

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

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

Carvoeiro. — É o trabalhador responsável pela condução e execução do fabrico do carvão.

Caseiro de nível A. — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, coordenando e executando os respectivos trabalhos.

Caseiro de nível B. — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por ela executando, quando indispensável, trabalhos necessários à produção de produtos agrícolas e hortícolas. Pode dirigir ou contratar, de acordo com as instruções da entidade patronal, trabalhadores contratados com carácter eventual, apenas para satisfazer necessidades de sementeira e colheita.

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.

Emetador ou ajuntador. — É o trabalhador que procede ao emetamento 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 preparação destas abicando-as.

Encarregado geral de exploração ou feitor. — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

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

Enxertador. — É o trabalhador que executa trabalhos de enxertia nos quais é especializado.

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

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

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

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

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

Guarda de propriedades ou florestal. — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância dos terrenos agrícolas e florestais, bem assim como das respectivas culturas.

Hortelão ou trabalhador horto-florícola. — É o trabalhador que, sem qualquer especialização, executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortícolas e de flores.

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

Lagareiro ou mestre lagareiro. — É o trabalhador responsável pelos trabalhos do lagar de azeite durante o período de laboração.

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

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

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

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

Praticante de operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador que, sem qualquer prática na execução de trabalhos agrícolas com tractores e outras máquinas agrícolas, inicia a sua aprendizagem que não pode ultrapassar os dois meses, os quais, para todos os efeitos, são considerados período experimental.

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

Prático piscícola. — É o trabalhador que efectua trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros e similares.

Resineiro. — É o trabalhador que orienta e executa trabalhos conducentes à extracção da resina.

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

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

Tosquiador. — É o trabalhador que, habilitado com a respectiva carteira profissional ou dotado de reconhecida prática, tira lã aos ovinos, procedendo à sua selecção e respectivo manuseamento.

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

Trabalhador agrícola de nível A. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer uma das outras categorias profissionais, em função da predominância e carácter de permanência das funções, que normalmente exigem um maior dispêndio de esforço físico e são típicos desta categoria.

Trabalhador agrícola de nível B. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer uma das outras categorias profissionais, em função da predominância e carácter de permanência das funções que não sejam englobáveis nas tarefas típicas dos trabalhadores de nível A, e que pelas suas características exigem um menor dispêndio de esforço físico, nomeadamente as inerentes às culturas do tomate, da vinha, da oliveira, de fruteiras, de legumes, de tabaco, de cereais e de outras culturas agrícolas próprias aos trabalhadores desta categoria.

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

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

Trabalhador de adegas. — É o trabalhador que na adega executa todos os trabalhos indispensáveis ao fabrico, envasilhamento e conservação de bebidas alcoólicas.

Trabalhador de caldeira. — É o trabalhador que na caldeira de fabrico de aguardente bagaceira e vinícola executa as tarefas necessárias à sua feitura, desde que aquela seja integrada na exploração agrícola e funcionando apenas na época de campanha.

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

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

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

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

Trabalhador de estufas qualificado. — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta estufas, faz sementeiras e tratamentos fito-sanitários em plantas plantadas ou semeadas em estufas. Poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas.

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

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

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.

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

ANEXO III

Enquadramento profissional

Grau 1:

Encarregado geral de exploração ou feitor.

Grau 2:

Adegueiro.
Arrozeiro.
Auxiliar de veterinário.
Caldeireiro.
Carvoeiro.
Caseiro de nível A.
Encarregado de sector.
Enxertador.
Jardineiro.
Lagareiro ou mestre lagareiro.
Operador de máquinas industriais.
Tirador de cortiça amadia e empilhador.

Grau 3:

Apanhador de pinhas.
Fiel de armazém.
Operador de máquinas agrícolas.
Resineiro.
Tosquiador.
Trabalhador avícola qualificado.
Trabalhador cunícola qualificado.
Trabalhador de estufas qualificado.

Grau 4:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.
Apontador.
Carregador e descarregador de sacos.
Caseiro de nível B.

Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.
Emetador ou ajuntador.
Empador ou armador de vinha.
Esgalhador ou limpador de árvores.
Espalhador de química.
Gadanhador.
Guarda de portas de água.
Guarda de propriedades ou florestal.
Moto-senista.
Podador.
Praticante de operador de máquinas agrícolas.
Prático apícola.
Prático piscícola.
Tirador de cortiça falca ou bóia.
Trabalhador de adega.
Trabalhador de caldeira.
Trabalhador de estufas.
Trabalhador de descasque de madeiras.
Trabalhador de lagar.
Trabalhador de valagem.
Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.

Grau 5:

Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.
Calibrador de ovos.
Carreiro ou almocreve.
Hortelão ou trabalhador horto-florícola.
Trabalhador agrícola de nível A.
Trabalhador avícola.
Trabalhador cunícola.

Grau 6:

Trabalhador agrícola de nível B.
Trabalhador frutícola.

Grau 7:

Trabalhador auxiliar.

Depositado em 7 de Janeiro de 1981, a fl. 103 do livro n.º 2, com o n.º 2/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

CCT entre a Groquifar — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — O presente contrato colectivo obriga, por um lado, as empresas do continente filiadas na Groquifar — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem à importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para agricultura e, por outro, os tra-

balhadores filiados nos sindicatos outorgantes, nos termos do número seguinte.

2 — Este contrato abrange transitoriamente as empresas referidas no n.º 1, bem como os trabalhadores ao seu serviço, que desenvolvam a sua actividade nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e ainda as filiais, delegações, agências ou outras formas de repre-

sentação daquelas empresas, cujos estabelecimentos se encontrem situados fora daquela zona geográfica, mas localizados no continente.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2 — A tabela de retribuições mínimas produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 1980.

Cláusula 8.ª

(Acesso)

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT actual.)*

Trabalhadores caixeiros:

a) *(Mantém-se com a redacção do CCT actual.)*

b) Os caixeiros-ajudantes, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão a terceiros-caixeiros; este tempo será reduzido para um ano sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos.

c) *(Mantém-se com a redacção do CCT actual.)*

Trabalhadores de engenharia:

(Mantém-se com a redacção do CCT actual.)

Trabalhadores de escritório:

a) Os estagiários logo que completarem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade ascenderão à categoria de terceiro-escriuturário.

b) *(Mantém-se com a redacção do CCT actual.)*

c) *(Mantém-se com a redacção do CCT actual.)*

2 — *(Mantém-se com a redacção do CCT actual.)*

3 — *(Mantém-se com a redacção do CCT actual.)*

Cláusula 10.ª

(Deveres da entidade patronal)

a) *(Mantém-se com a redacção do CCT actual.)*

b) *(Mantém-se com a redacção do CCT actual.)*

c) *(Mantém-se com a redacção do CCT actual.)*

d) *(Mantém-se com a redacção do CCT actual.)*

e) *(Mantém-se com a redacção do CCT actual.)*

f) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na lei;

g) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;

h) Passar certificados de trabalho nos termos da lei;

i) Adquirir o livrete de trabalho para os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista no sindicato que representa os trabalhadores ou a sua categoria profissional.

Cláusula 12.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 —

a) *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

b) *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

c) *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

d) *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

e) *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

f) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

g) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula 12.ª-A deste contrato.

Cláusula 12.ª-A

(Mudança de local de trabalho)

1 — A entidade patronal, salvo acordo escrito em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele preste serviço.

2 — No caso previsto na última parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada nos termos legais, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas pela transferência.

Cláusula 12.ª-B

(Seguro de acidentes pessoais)

1 — As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extraprofissionais, com excepção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 3000 contos, para todos os trabalhadores enquanto deslocados em viagem.

2 — O seguro referido no n.º 1 cobrirá ainda:

Incapacidade temporária absoluta, com indemnização até 1000\$ por dia.

Despesas de tratamento e repatriamento, até ao montante de 200 000\$.

Despesas de funeral, até 50 000\$.

3 — O seguro estabelecido nesta cláusula não é devido cumulativamente com o seguro previsto no n.º 4 da cláusula 22.ª

Cláusula 14.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

2 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

3 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

4 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

5 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

a) (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

b) 125 % se o trabalho for nocturno, o que já inclui a remuneração especial do trabalho nocturno.

Cláusula 15.ª

(Trabalho em dias de descanso semanal e feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados será acrescido de 200 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

Cláusula 16.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

2 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista nos termos da lei nunca será inferior à remuneração igual a duas horas extraordinárias de trabalho diurno, pagas a 75 %.

Cláusula 20.ª

(Diuturnidades)

1 — As retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de 1000\$, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

Cláusula 21.ª

(Subsídio de Natal)

1 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

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

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

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

§§ 1.º e 2.º (Mantém-se com a redacção do CCT actual.)

Cláusula 22.ª

(Ajudas de custo)

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 1000\$ para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — (Mantém-se com a redacção do CCT actual.)

a) Refeição 250\$00

b) Alojamento e pequeno almoço 600\$00

3 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

4 — Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 2000\$ contos, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

6 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

7 — (Anulado.)

Cláusula 25.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — O dia de descanso semanal é o domingo, sendo considerado dia de descanso semanal complementar o sábado.

2 — (Mantém a redacção do CCT em vigor.)

Cláusula 53.ª

(Acordo de adesão)

O Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém e a Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços por acordo com a Groquifar declararam aderir ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1978, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 1979, com as presentes alterações.

ANEXO I

Definição de funções

Escriturário especializado. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção, podendo colaborar directamente com o chefe

de secção e, no impedimento deste, coordenar ou controlar as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Operador de computador. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo:

Operador de consola;
Operador de material periférico.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

Contabilista/técnico de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direc-

ção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

Nota. — As restantes cláusulas e definições de funções mantêm-se com a redacção do CC actualmente em vigor.

Lisboa, 6 de Novembro de 1980.

Pela Groquilar — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Maria de Jesus Belchior da Lança Carvalho.

Pela Federação dos Sindicatos dos Empregados de Escritório e Serviços — Fetese, em representação do Sítese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, Steadla — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal, Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre, Sindicato dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins, Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal, Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo e Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria Hoteleira e Turismo:

Maria de Jesus Belchior da Lança Carvalho.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Maria de Jesus Belchior da Lança Carvalho.

Pela Federação dos Sindicatos de Quadros Técnicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

Maria Eduarda Contente Louro Almeida.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

António Alberto de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

Mário Soeiro Soares.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Fesintes):

(Assinatura ilegível.)

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo 1:

Director de serviços e engenheiro de grau 3	24 500\$00
---	------------

Grupo 2:

Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro de grau 2	21 000\$00
--	------------

Grupo 3:

Chefe de departamento, divisão ou serviços, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro de grau 1-B e chefe de vendas	18 500\$00
--	------------

Grupo 4:

Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro de grau 1-A e inspector de vendas 17 000\$00

Grupo 5:

Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretário de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixaheiro encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas 15 750\$00

Grupo 6:

Primeiro-escriturário, primeiro-caixeiro, vendedor, caixaheiro de praça, caixaheiro-viajante, caixaheiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos e promotor de vendas 14 250\$00

Grupo 7:

Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, operador de telex, cozinheiro de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador e expositor 13 250\$00

Grupo 8:

Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, recepcionista e perfurador-verificador de 2.ª 12 250\$00

Grupo 9:

Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório 11 750\$00

Grupo 10:

Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano 10 000\$00

Grupo 11:

Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza 9 250\$00

Grupo 12:

Praticante do 2.º ano e pacote com 16 a 17 anos 8 000\$00

Grupo 13:

Praticante do 1.º ano e pacote com 14 a 15 anos 6 500\$00

Nota. — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixaheiro de mar, caixaheiro-viajante, caixaheiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é de 13 000\$.

Lisboa, 6 de Novembro de 1980.

Pela Groquifar — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Maria de Jesus Belchior da Lança Carvalho.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Fetesc), em representação dos seguintes sindicatos:

Sitesc — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços; Stedis — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre;

Sindicato dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins; Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixaheiros do Distrito do Funchal;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria.

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria Hoteleira e Turismo:

Maria de Jesus Belchior da Lança Carvalho.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Maria de Jesus Belchior da Lança Carvalho.

Pela Federação dos Sindicatos de Quadros Técnicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

Maria Eduarda Contente Louro Almeida.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

António Alberto de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

Mário Soeiro Soares.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Fesintes):

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Fesintes, representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e Sede da Fesintex, 16 de Dezembro de 1980.— Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 8 de Janeiro de 1981, a fl. 103 do livro n.º 2, com o n.º 3/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.