

Boletim do Trabalho e Emprego

42

1.^a SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 80\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 55	N.º 42	P. 1693-1724	15 - NOVEMBRO - 1988
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra (Sector de Óptica)	1695
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	1695
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas	1696
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Chapelaria e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal	1697
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e outra e o Sind. da Actividade Cinematográfica e outros	1697

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. de Agricultores a Sul do Tejo e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul	1698
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares — Delegação Regional Autónoma do Norte (Divisão de Confeitaria) e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro (Distritos de Aveiro, Bragança, Porto, Vila Real e Viseu) — Alteração salarial e outras	1718
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras	1719
— Acordo de adesão entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao CCT entre aquela associação patronal e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 30/88)	1721
— CCT para a indústria e comércio farmacêuticos (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 19, de 22 de Maio de 1978) — Alteração da composição da comissão paritária	1721
— CCT entre a ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração da composição da comissão paritária	1722

— CCT entre a APIFARMA — Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica e outras e o SINDEQ — Sind. Democrático da Química e outros — Deliberação da comissão paritária	Pág. 1722
— CCT para a indústria e comércio farmacêuticos (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 19, de 22 de Maio de 1978) — Deliberação da comissão paritária.....	1723
— CCT entre a ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e a FES-TRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Deliberação da comissão paritária	1723

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra (Sector de Óptica).

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1988, foi publicada a alteração ao CCT entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra.

Considerando que no sector económico em causa, apenas ficam abrangidas por esta convenção as empresas inscritas na associação signatária e as que a subcreveram individualmente, e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

Considerando o interesse em uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector;

Considerando ainda o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 1988, e não tendo sido deduzida oposição.

Manda o Governo da República, nos termos do artigo 29.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração ao CCT para a indústria vidreira, sector de óptica, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1988, celebrados entre a Associação

Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas, por um lado e, por outro, a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras federações são tornadas extensivas, no território do continente, às relações de trabalho existentes entre:

- a) Empresas não filiadas na associação patronal outorgante mas que, em função da actividade exercida, o possam fazer, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas filiados ou não nas associações sindicais signatárias;
- b) Empresas já abrangidas pelo CCT e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas não inscritos nas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas da convenção que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor no território nos termos da lei, produzindo a tabela salarial efeitos retroactivos a partir de 1 de Julho de 1989.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 27 de Outubro de 1988. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26/88, de 15 de Julho, foi publicado o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Grossistas Têxteis e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras associações sindicais.

Considerando que o referido contrato apenas se aplica às relações de trabalho cujos titulares sejam re-

presentados pelas associações sindicais e patronal outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho desprovidas de regulamentação actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Cumprindo o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com

a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27/88, de 22 de Julho, ao qual não foi deduzida oposição;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril;

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — A regulamentação constante do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Grossistas Têxteis e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26/88, de 15 de Julho, é tornada aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que, no território do continente, prossigam a actividade económica regulada e trabalha-

dores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Agosto de 1988, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de duas.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 23 de Outubro de 1988. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*. — O Ministro do Comércio e Turismo, *Joaquim Martins Ferreira do Amaral*.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão das disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1988, e do CCT entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCAS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1988, às relações de trabalho existentes entre as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam a sua actividade no território nacional e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como às relações de trabalho existentes entre entidades patronais filiadas na associação patronal signatária e

trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais subscritoras.

A portaria por este meio publicitada não será aplicável aos trabalhadores sem filiação sindical ao serviço de entidades patronais inscritas na Associação Livre dos Industriais pelo Frio, cujas funções correspondem às das profissões e categorias previstas nos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47/87, de 22 de Dezembro, e entre a referida associação e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2/88, de 15 de Janeiro.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Chapelaria e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das condições de trabalho constantes do CCT mencionado em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1988.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma legal tornará a convenção extensiva, no território do continente, com excepção dos distritos da Guarda e Viseu:

1 — A todas as entidades patronais que, não estando filiadas na associação patronal outorgante, prossigam a indústria de chapelaria, como tal se entendendo o corte e preparação do pêlo, o fabrico de feltros para chapéus e o fabrico de chapéus, bonés e boinas de

feltro, pano e palha, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

2 — A todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, não representados pela associação sindical outorgante, ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

3 — Serão excluídas da presente extensão as relações de trabalho mantidas com entidades patronais que se dedicam ao fabrico de bonés, chapéus de pano ou palha, e boinas, como actividade complementar ou acessória da confecção de vestuário.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição nos quinze dias seguintes ao da publicação do presente aviso.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e outra e o Sind. da Actividade Cinematográfica e outros

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa das Empresas Cinematográficas e outra e o Sindicato da Actividade Cinematográfica e outras associações sindicais, por forma a tornar a regulamentação dele constante aplicável às relações de trabalho existentes entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que na área da convenção prossigam

alguma das actividades reguladas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como às relações de trabalho existentes entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pelas organizações sindicais subscritoras.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos quinze dias subseqüentes ao da sua publicação.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. de Agricultores a Sul do Tejo e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul

CCT entre a Associação de Agricultores a Sul do Tejo e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul (em representação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Agricultura dos Distritos de Évora e Portalegre).

CAPÍTULO I

Área, âmbito, actividades equiparadas, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

O presente CCT aplica-se nos distritos de Évora e Portalegre.

Cláusula 2.^a

Âmbito

O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida da cláusula 1.^a se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração, arrendatário ou mero detentor por qualquer título que, predominante ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pelas associações patronais signatárias e, por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo III que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naquelas sectores, sejam representados pelas associações sindicais signatárias e não sejam abrangidos por qualquer regulamentação de trabalho específica.

Cláusula 3.^a

Actividades equiparadas

São equiparados aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT e, consequentemente por ele também abrangidos, os trabalhadores que exerçam actividades industriais transformadoras de produção própria da agricultura e restantes actividades definidas na cláusula precedente, desde que as actividades em causa sejam sazonais, não constituam uma actividade económica independente da produção e tenham um carácter complementar em relação à actividade principal da unidade produtiva e desde que não sejam abrangidos por um instrumento de regulamentação de trabalho próprio.

Cláusula 4.^a

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos legais e vigorará por um período de 24 meses.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1988 e vigorarão por um período de doze meses.

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

Cláusula 5.^a

Denúncia

1 — O presente pode ser denunciado decorridos dez meses sobre a data da sua publicação em relação a 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.

CAPÍTULO II

Formas e modalidades do contrato

Cláusula 6.^a

Forma do contrato

O contrato de trabalho rural está sujeito a forma escrita, devendo conter obrigatoriamente:

- a) Identificação dos contraentes;
- b) Categoria profissional e remuneração do trabalhador;
- c) Data do início do contrato.

Cláusula 7.^a

Contrato a prazo

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Modalidade do contrato

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato podem ser contratados com carácter permanente.

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

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT podem ainda ser contratados a prazo ou para execução de trabalho sazonal ou eventual.

4 — O trabalhador admitido nos termos do número anterior passará a permanente logo que complete sete meses de trabalho ou 200 dias descontínuos por ano para a mesma empresa agrícola, salvo se contratado a prazo nos termos da lei geral.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 9.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste CCT;
- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas 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 possibilidade física, salvo em casos especiais de polivalência laboral e sempre sem perda das regalias salariais;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- f) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;
- g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções, nos termos da cláusula 84.^a, alíneas f) e j);
- h) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários em caso de emergência;
- i) Garantir aos trabalhadores meio de transporte de e para a sua residência, nos termos da cláusula 47.^a;
- j) Não exigir do trabalhador a execução de actos que violem as normas de segurança;
- k) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste CCT;
- l) Fornecer aos trabalhadores instrumentos necessários e apropriados ao desempenho das respectivas funções;
- m) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas e utensílios, cuja avaria ou inutilização venha eventualmente a verificar-se durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que seja cumprida expressamente a alínea e) da cláusula 10.^a do presente contrato;

- n) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção da doença profissional;
- o) Assegurar o devido resguardo de roupas, meios de transporte e demais objectos de uso pessoal dos trabalhadores.

Cláusula 10.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho, prestando, em matérias de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Proceder com correcção nas relações com a entidade patronal, superiores hierárquicos e camaradas de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhe estiver confiado;
- f) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre a higiene e segurança no trabalho;
- g) Cooperar, na medida do possível, em actos ou acções tendentes à melhoria da produtividade da unidade de produção, desde que sejam salvaguardada a sua dignidade e lhes seja assegurados os meios técnicos indispensáveis.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

E vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das garantias previstas na lei ou neste CCT, bem como despedi-lo ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Opor-se, por qualquer forma, ou aplicar sanções de qualquer tipo por o trabalhador desempenhar cargos de dirigente sindical, delegado sindical ou ser membro da comissão de trabalhadores;
- c) Exercer sobre o trabalhador pressão para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente nas condições de trabalho dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei geral e neste CCT;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, excepto se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador, salvo estipulação em contrário;
- 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 facilmente se comprove não possuírem condições de segurança;
- i) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador que não esteja previsto na lei neste CCT;
- j) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;
- k) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 12.^a

Direitos das comissões de trabalhadores

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

Cláusula 13.^a

Transmissão de terreno ou instalações

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do terreno ou instalações de explorações relativas às actividades abrangidas por este CCT, onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra exploração sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho nas cláusulas 48.^a, 49.^a e 50.^a

2 — Promitente comprador e vendedor são solidários nas dívidas dos trabalhadores e montantes de indemnização, se a houver.

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

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

CAPÍTULO IV

Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

Cláusula 14.^a

Da actividade sindical nos locais de trabalho

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

Cláusula 15.^a

Direitos de reuniões

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 quarenta e oito horas de antecedência.

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

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

Cláusula 16.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatória ou informações relativas à vida sindical, procedendo à sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal.

O local de afixação será indicado pela entidade patronal com o acordo do delegado sindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os critérios de horas, a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral, as empresas com o número de trabalhadores inferior ao que está definido pela lei, podem eleger um delegado sindical.

Cláusula 17.^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 julguem conveniente.

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

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

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

CAPÍTULO V

Admissão

Cláusula 18.^a

Trabalho permanente

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental durante um período de quinze dias, salvo os trabalhadores especializados com carteira profissional, que será de 30 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 ter-lhe dado conhecimento 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 possa existir 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 20.^a

Admissão para efeitos de substituição

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

2 — A entidade patronal deverá dar ao substituto, no acto da admissão, conhecimento expresso por escrito de que pode ser despedido, com aviso prévio de quinze dias, logo que o titular se apresente a reocupar o lugar.

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

4 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído.

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

Cláusula 21.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes no anexo II.

2 — Sempre que, perante a diversidade das funções de um profissional, existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, 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 assinem este CCT e será da competência da comissão paritária.

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

CAPÍTULO VI

Quadro de pessoal, promoções e acessos

Cláusula 22.^a

Quadros de pessoal

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

Cláusula 23.^a

1 — Constitui promoção ou acesso 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 retribuição mais elevada.

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

CAPÍTULO VII

Prestação de serviço

Cláusula 24.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e a 45 horas por semana.

2 — O período normal de trabalho diário poderá ser superior ao limite fixado no número anterior quando seja concedido ao trabalhador o descanso na semana seguinte de um período igual ao que trabalhou.

3 — No caso referido no n.º 2, o acréscimo do período normal de trabalho diário não poderá ser superior a uma hora.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente contrato.

5 — No tempo das deslocações do local de trabalho para o de refeição e deste para o local de trabalho, considera-se para todos os efeitos os usos e costumes seguidos nas várias regiões.

Cláusula 25.^a

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeições, não inferior a uma nem superior a duas horas, e não pode o trabalhador prestar mais de quatro horas seguidas de trabalho.

Cláusula 26.^a

Regimes especiais de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores que exercem funções de guardador de gado e tratador de gado, ordenhador, feitor, encarregado de exploração agrícola, guarda de propriedade, guarda florestal, caseiro e guarda de porta de água, mediante acordo a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar os limites de período normal de trabalho previstos nas cláusulas 24.^a e 27.^a

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho não abrange em caso algum os dias de descanso semanal, domingos, meios dias de sábados, feriados e férias.

3 — Os trabalhadores terão direito a uma remuneração mínima especial nos seguintes termos:

Valor de 35 % do salário para os trabalhadores e guardadores de gado;

Valor de 20 % para os trabalhadores ajudas de guardador e tratador de gado, tal como os restantes, mas quando os referidos ajudas tenham entre os 18 e 60 anos de idade e efectuem o serviço de acordo com o guardador de gado estão englobados no grau 3 e com 35 % sobre este.

4 — O guardador de gado poderá, em alternativa à remuneração mínima especial prevista no número anterior, optar por polvilhal nas seguintes condições:

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

Pastagem para 6 vacas e 1 novilha e as respectivas crias até ao desmame;

Pastagem para 55 cabras e 10 chibas e as respectivas crias até ao desmame;

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

5 — A composição do polvilhal ou comissão poderá ser diferente por acordo das partes, desde que sejam salvaguardados os mínimos convencionais frisados no presente CCT.

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho, definição e princípio geral

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

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

Cláusula 28.^a

Trabalho extraordinário — Princípios gerais

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

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

3 — Em 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 casos:

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

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Limites de trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário não poderá exceder os seguintes limites máximos:

a) Duas horas por dia;

b) Duzentas e quarenta horas por ano.

Cláusula 30.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se 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 31.^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, meio dia de sábado, domingos e feriados ou dias de descanso complementar só pode ser prestado em virtude de motivo de força maior.

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal confere direito a um período de descanso igual ao trabalho compensatório ao qual terá lugar um dia útil da semana seguinte, ou em outra altura, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

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

Cláusula 32.^a

Não prestação de trabalho por questões climáticas

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido a 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 climáticas, 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.

Cláusula 33.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

A entidade patronal pode, quando o interesse da exploração agrícola o justificar, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem perda de direitos ou regalias.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 34.^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 ou do contrato individual de trabalho,

o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directamente ou indirectamente em dinheiro ou em espécie, mas enquadrado nas folhas de remunerações e férias.

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

Cláusula 35.^a

Remunerações de base mínimas mensais

As remunerações de base mínimas são as que constam no anexo I ao presente CCT.

Cláusula 36.^a

Redução do montante das remunerações mínimas

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

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

2 — Por habitação poder-se-á descontar até 1000\$/mês, por horta até \$40/m²/ano e por água doméstica até 500\$/mês. Por electricidade (obrigatoriedade de contador individual em cada casa), o montante gasto será na sua totalidade pago pelo trabalhador.

3 — O valor da prestação pecuniária da remuneração mínima garantida não poderá em caso algum ser inferior a 75% do respectivo montante.

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

5 — Quando os trabalhadores laborem de empreitada, à tarefa, percentagem ou outras formas a entidade empregadora é sempre obrigada a realizar os descontos para a segurança social, o seguro de acidente de trabalho e pagamento de regalias sociais de acordo com a categoria profissional do trabalhador, a lei e o salário recebido.

Cláusula 37.^a

Retribuição/hora

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

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

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

Cláusula 38.^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 a essa retribuição.

2 — O subsídio será pago oito dias 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 prestado.

Cláusula 39.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal, independentemente da sua assiduidade, 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 — 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.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, entende-se como mês completo qualquer fracção do mesmo.

5 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório.

6 — Os trabalhadores não perdem o direito ao subsídio de Natal por inteiro por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços Médico-Sociais da Previdência, ainda que nessa altura não estejam ao serviço, é da responsabilidade da Previdência o pagamento integral das regalias sociais quando o trabalhador estiver na baixa, em período igual ou superior ao ano cívico.

7 — Os trabalhadores mantêm o direito ao subsídio de Natal por inteiro no ano de início e no ano em que termine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, designadamente em caso de doença, acidente ou prestação de serviço militar obrigatório.

8 — Os trabalhadores contratados a prazo e os trabalhadores eventuais e sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho prestado, calculada com base nos valores contratualmente fixados para a respectiva categoria profissional respeitante às funções executadas.

Cláusula 40.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

A remuneração do trabalho extraordinário será igual à retribuição da hora normal acrescida de 100 %, das horas feitas em cada dia.

Cláusula 42.^a

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

O trabalhador que preste serviço em dias de descanso semanal ou feriados e em dias de descanso complementar terá direito, além da remuneração pelo trabalho prestado, a um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 43.^a

Local, forma e data de pagamento

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

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

Cláusula 44.^a

Remunerações por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias profissionais terá direito, enquanto as exercer, à remuneração mais elevada estabelecida para estas categorias profissionais.

Cláusula 45.^a

Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de 2100\$00 pelo exercício das suas funções de chefia.

2 — Sempre que um capataz tenha sob sua orientação trabalhadores aos quais corresponda uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração, mais o subsídio mensal referido no número anterior.

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

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

CAPÍTULO IX

Transporte, transferências e deslocações

Cláusula 46.^a

O trabalho deve ser prestado no local no local convencionalizado ou num que resulta da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 47.^a

Transporte para o local de trabalho

1 — As entidades patronais assegurarão o transporte aos trabalhadores quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 2 km contados a partir do local de concentração habitual.

2 — As entidades patronais deverão assegurar o transporte em veículos com cobertura apropriada, desde que a distância e as condições climáticas de pluviosidade ou de baixa de temperatura assim o exijam.

Cláusula 48.^a

Conceito de transferência do local de trabalho

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

Cláusula 49.^a

Transferência a pedido do trabalhador

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

Cláusula 50.^a

Transferência por necessidade de serviço

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

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

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

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

Cláusula 51.^a

Deslocações em serviço e princípios gerais

1 — Entende-se por deslocações em serviço a realização temporária de trabalho fora do local de trabalho.

2 — Sempre que um 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 efeitos do disposto no 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, por cada quilómetro percorrido ser-lhe-á paga a importância de 30\$.

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 de trabalho será pago como trabalho extraordinário.

Cláusula 52.^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 450\$ por refeição.

Cláusula 53.^a

Grandes deslocações

Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações.

Cláusula 54.^a

Direito dos trabalhadores nas grandes deslocações

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

- a) A que a entidade patronal custeie sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela grande deslocação;
- b) A entidade patronal garantirá alojamento condigno e subsídio de deslocação de 30% sobre o valor do salário normal.

Cláusula 55.^a

Cobertura de riscos inerentes às deslocações

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

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

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

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

Cláusula 56.^a

Inactividade do trabalhador deslocado

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

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 57.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 58.^a

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

2 — A infracção disciplinar prescreve-se quando no máximo decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi cometida.

Cláusula 59.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicadas 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 não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria.

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 qualquer outra consequência para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

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

5 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias, quando não forem comunicadas ficam sem validade.

6 — Qualquer das sanções disciplinares previstas na presente cláusula só podem ser aplicadas precedendo processo disciplinar instaurado nos termos da cláusula 63.^a

Cláusula 60.^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 representa:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência [alínea a) da cláusula 9.^a do presente contrato colectivo];
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, delegado sindical, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, mesmo com aviso prévio e ou a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha 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 à data da apresentação do candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já, então num ou noutro caso, o trabalhador servir a mesma entidade.

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

Cláusula 61.^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 gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 98.^a, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 96.^a

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

Cláusula 62.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

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

- a)* O número fixado no n.º 3 é elevado ao dobro;
- b)* Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

Cláusula 63.^a

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

2 — O processo disciplinar não pode demorar mais de 30 dias.

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

- a)* Após a verificação da hipotética infracção constante da cláusula 95.^a a entidade patronal enviará carta registada, com aviso de recepção, contendo a nota de culpa constante do processo disciplinar do 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;
- 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 por 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 com a indicação da penalidade aplicada;

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

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

m) A não conclusão 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 64.^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, sem prejuízo do disposto na cláusula 89.^a

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

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

Cláusula 65.^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 das funções por força do contrato ocorra no 1.º semestre de cada ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos.

Cláusula 66.^a

Duração do período de férias

O período anual de férias é de 30 dias consecutivos.

Cláusula 67.^a

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

1 — Os trabalhadores sazonais, eventuais e 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.

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

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

Cláusula 68.^a

Retribuição durante as férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 69.^a

Cumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º semestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida cause grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumulação de 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.

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

Cláusula 70.^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, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

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

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

Cláusula 71.^a

Alteração do período de férias

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

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

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

Cláusula 72.^a

Efeito da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente ao 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 direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como ao respectivo subsídio.

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

Cláusula 73.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 74.^a

Doença no período de férias

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

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 73.^a

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

Cláusula 75.^a

Violação do direito de férias

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

Cláusula 76.^a

Exercícios de outras actividades durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se 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 o respectivo subsídio.

Cláusula 77.^a

Multas

1 — No caso de inobservância de qualquer das normas deste capítulo a entidade patronal fica sujeita à multa de 25 000\$ a 50 000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 — O produto das multas reverte a favor do Fundo de Desemprego.

Cláusula 78.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem vencimento conta-se para efeito de antiguidade.

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

Cláusula 79.^a

Descanso semanal

O trabalhador tem direito a dois dias de descanso por semana, que só excepcionalmente poderá deixar de ser ao sábado e domingo.

Cláusula 80.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Segunda-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro,
Feriados municipais. (É feriado facultativo o 24 de Dezembro.)

2 — Qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser substituído por outro dia com significado local.

3 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia que seja acordado entre a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 81.^a

Garantia de retribuição

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados e quando por razões inadiáveis os tenha que trabalhar terá que os receber ao valor de 100 %.

Cláusula 82.^a

Definição de faltas

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

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

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

Cláusula 83.^a

Tipo de faltas

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

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

Cláusula 84.^a

Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- b) As faltas dadas até onze dias úteis consecutivos por motivo de casamento;
- c) Falecimento de companheiro(a), cônjuges não separados de pessoas e bens ou pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos, madrastas, enteados e irmãos, durante cinco dias consecutivos a contar do dia do falecimento, caso este seja antes das 12 horas;
- d) Falecimento de avós, netos, cunhados, primeiros primos do trabalhador ou do cônjuge, sobrinhos direitos do trabalhador ou do cônjuge, tios direitos do trabalhador ou do cônjuge, pessoas com quem se viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos, a contar do dia do falecimento, caso este seja antes das 12 horas;
- e) Nascimento de filhos, durante três dias úteis seguidos ou alternados, devendo a prerrogativa ser utilizada nos 30 dias a partir do parto;
- f) No dia da prestação das provas de exame;
- g) Durante todo o dia de doação gratuita de sangue;
- h) As faltas em consequência da imposição, devidamente comprovada, da autoridade judicial,

militar ou policial ou qualquer órgão da Administração Pública;

- i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar e prática de actos inadiáveis;
- j) No exercício de funções sindicais, até quatro dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais, assembleia geral e conselho fiscal; os delegados sindicais, até dezasseis horas mensais;
- k) As faltas dadas no exercício das funções nos corpos gerentes de instituições de previdência até aos limites fixados na lei para os dirigentes sindicais; tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindical (este crédito de tempo deverá ser pedido e justificado pelas direcções dos sindicatos ou pelos delegados sindicais nos termos e prazos legais);
- m) No exercício das respectivas actividades, na qualidade dos seguintes órgãos sócio-profissionais:

Comissão de trabalhadores — quarenta horas mensais;

Subcomissão de trabalhadores — oito horas mensais;

Comissão coordenadora — cinquenta horas mensais (mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais);

- n) No exercício de funções de previdência (nos termos regulados por lei ou acordados caso a caso com a empresa);
- o) No exercício de funções de bombeiros (até ao limite de tempo indispensável). A justificação deve ser feita pela corporação de bombeiros em documento por esta autenticado, do qual conste que o trabalhador está nela inscrito e o tempo de serviço prestado;
- p) As faltas dadas pelo motivo de doença ou acidente de trabalho nos primeiros três dias de acordo com documento comprovativo.

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

Cláusula 85.^a

Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

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

- d) As faltas previstas nas alíneas j) e l) da cláusula anterior, para além dos limites aí estabelecidos;
- e) As faltas dadas pelo falecimento de parentes até dois dias consecutivos.

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

Cláusula 86.^a

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior obrigará os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com elaboração de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 87.^a

Faltas motivadas por razões climáticas

As faltas motivadas por razões climáticas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 32.^a

Cláusula 88.^a

Participação de faltas

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível, não ultrapassando dez dias úteis.

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

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

Cláusula 89.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — No caso em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 90.^a

Impedimento prolongado

1 — No caso de o trabalhador estar temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputado, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os deveres, direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre a previdência.

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

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 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 deverá apresentar-se no dia seguinte à alta.

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

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 91.^a

Causas de 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 e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 92.^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 ou não, sem observância das obrigações e limitações deste capítulo.

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

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

4 — No prazo de sete dias a contar da data do documento referido no n.º 2 o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo, desde que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 93.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devam conhecê-la.

Cláusula 94.^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 63.^a

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

Cláusula 95.^a

Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas não justificadas atingir em cada ano cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos e executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 96.^a

Consequências do despedimento nulo

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

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 98.^a, contando-se para este efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 97.^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 escrupulosa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

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

Cláusula 98.^a

Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum fundamento das alíneas b) a f) da cláusula 97.^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 99.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

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

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

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

Cláusula 100.^a

Reestruturação de serviço

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

2 — Nos casos em que as 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 101.^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 mulheres trabalhadoras o direito de faltar durante 90 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação.

3 — Dos 90 dias fixados no número anterior, 60 deverão ser gozados obrigatoriamente e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

4 — Em caso de hospitalidade 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 pelos 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 parto de nado-morto, o número de faltas, com os efeitos fixados nos n.ºs 2 e 5, será de 30 dias, no máximo.

7 — Dentro do período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção de 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 30 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 102.^a

Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentarem, em qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular, cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa de duas horas por dia para frequência de aulas, sem prejuízo de retribuição, para

ser usada no início ou termo do período de trabalho;

- b) Poder gozar as férias intercaladas para o ajustamento a épocas de exame.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, cursos e aproveitamento, pelo menos, regular.

Cláusula 103.^a

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico ou psíquico e aconselhando 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.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 104.^a

Constituição

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

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

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

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

Cláusula 105.^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 qualquer das partes nela representada, a participação do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, 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 106.^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 termos desta convenção.

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

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 107.^a

Disposições transitórias

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

Cláusula 108.^a

Regimes mais favoráveis

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

ANEXO I

Tabelas salariais

I grau (38 000\$) — com as seguintes categorias:

Encarregado de exploração agrícola.
Feitor.
Operador de máquinas industriais.
Arrozeiro.
Tirador de cortiça amadia.

II grau (35 000\$) — com as seguintes categorias:

Trabalhador de lavra de arroz.
Adegueiro.
Auxiliar de veterinário.
Carvoeiro.
Espalhador de química.
Encarregado de sector.
Enxertador.
Limpador de árvores ou esgalhador.
Mestre lagareiro.

Moto-serrista.
 Ordenhador.
 Podador.
 Tirador de cortiça à falca ou bóia.
 Trabalhador de valagem.
 Tosquiador.
 Trabalhador de descasque de madeira.
 Apanhador de pinhas.

periores aos que constam nas respectivas tabelas, tal como outras regiões onde o CCT tenha efeitos.

c) Diuturnidades: quando o trabalhador tenha oito ou mais anos de efectivo na mesma empresa, recebe por cada mês completo de trabalho mais 500\$, além do grau onde estiver enquadrado.

ANEXO II

II grau (a) (34 000\$) — com as seguintes categorias:

Gadanhador.
 Resineiro.
 Trabalhador avícola qualificado.
 Trabalhador cunícola qualificado.
 Trabalhador de estufa qualificado.
 Trabalhador de salina.
 Operador de máquinas agrícolas.
 Trabalhador de lagar.

III grau (31 500\$) — com as seguintes categorias:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.
 Apontador.
 Horto-florícola ou hortalão.
 Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.
 Empador ou armador de vinha.
 Fiel de armazém agrícola.
 Guardador, tratador de gado ou campino sem polvilhal.
 Guarda de propriedade ou florestal.
 Guarda de portas de água.
 Prático apícola.
 Prático piscícola.
 Trabalhador de adegas.
 Trabalhador de estufa.
 Calibrador de ovos.

IV grau (29 000\$) — com as seguintes categorias:

Ajuda de guardador, ou tratador de gado ou campino.
 Caseiro.
 Carreiro ou almocreve.
 Jardineiro.
 Trabalhador agrícola indiferenciado.
 Trabalhador avícola.
 Trabalhador cunícola.
 Trabalhador frutícola.
 Praticante de operador de máquinas agrícolas.
 Guardador, tratador de gado ou campino com polvilhal.

V grau (24 800\$) — com a seguinte categoria:

Trabalhador auxiliar.

Outros valores

a) Os trabalhadores têm direito a um subsídio de 450\$ por cada refeição, em conformidade com a alínea b) da cláusula 52.^a

b) Além da remuneração mínima, constante nos respectivos graus deste anexo, os trabalhadores terão direito a receber mais 10% sobre essa remuneração, desde que à data da publicação deste CCT os salários praticados em empresas ou região sejam iguais ou su-

Enquadramento profissional

Adegueiro.
 Ajuda de guardador, tratador de gado ou campino.
 Apontador.
 Alimentador de debulhadora ou presa fixa.
 Apanhador de pinhas.
 Arrozeiro.
 Auxiliar de veterinário.
 Caldeireiro.
 Calibrador de ovos.
 Capataz agrícola.
 Carreiro ou almocreve.
 Caseiro.
 Carvoeiro.
 Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.
 Empador ou armador de vinha.
 Encarregado de exploração agrícola.
 Encarregado de sector.
 Espalhador de química.
 Enxertador.
 Feitor.
 Fiel de armazém agrícola.
 Gadanhador.
 Guardador, tratador de gado ou campino.
 Guarda de portas de água.
 Guarda de propriedade ou florestal.
 Jardineiro.
 Limpador de árvores ou esgalhador.
 Mestre lagareiro.
 Moto-serrista.
 Operador de máquinas industriais.
 Operador de máquinas agrícolas.
 Ordenhador.
 Podador.
 Praticante de operador de máquinas agrícolas.
 Prático piscícola.
 Prático apícola.
 Resineiro.
 Tirador de cortiça falca ou bóia.
 Tirador de cortiça amadia e empilhador.
 Tirador de cortiça com carteira profissional.
 Tosquiador.
 Trabalhador de adegas.
 Trabalhador agrícola indiferenciado.
 Trabalhador de lavra de arroz.
 Trabalhador auxiliar.
 Trabalhador avícola.
 Trabalhador cunícola.
 Trabalhador cunícola qualificado.
 Trabalhador de descasque de madeira.
 Trabalhador de estufa.
 Trabalhador de estufa qualificado.
 Trabalhador frutícola.
 Trabalhador horto-florícola ou hortalão.
 Trabalhador de lagar.
 Trabalhador de salina.
 Trabalhador de valagem.

Categorias profissionais — Definição de funções

Adeguero. — É o trabalhador responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas, executando todos os trabalhos indispensáveis ao fabrico, envasilhamento e conservação de bebidas alcoólicas.

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

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

Alimentador de debulhadora ou presa fixa. — É o trabalhador que executa o trabalho de introduzir na debulhadora cereal ou na prensa palha para prensar.

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

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

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

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

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

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

Caseiro. — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por ela, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas e pode dirigir ou contratar trabalhadores de acordo com as instruções da entidade patronal.

Carvoeiro. — É o trabalhador responsável pelo fabrico de carvão, executando os trabalhos preparatórios e ou complementares do respectivo cozido.

Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos. — É o trabalhador que monta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também responsável pela sua alimentação e limpeza das instalações.

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

Encarregado de exploração agrícola. — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respectivos trabalhos, coordenando-os quando existam outros trabalhadores a prestar serviço na exploração.

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

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

Enxertador. — É o trabalhador que executa trabalho de enxertia, na qual é especializado.

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

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

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

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

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

Guarda de propriedade ou florestal. — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância dos terrenos e florestas, bem como de todas as culturas.

Jardineiro. — É o trabalhador especializado nas sementeiras e manutenção das flores e outros arbustos.

Limpador de árvores ou esgalhador. — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande ou médio porte, nomea-

damente no corte de ramos ou arbustos, operações que visem a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

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

Moto-serrista. — É o trabalhador que executa trabalhos em moto-serras, nomeadamente no corte de madeiras e no abate de árvores.

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

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

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

Podador. — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno corte, operações que visem a manutenção e o rejuvenescimento das plantas.

Praticante de operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador que, sem qualquer prática na execução de trabalho agrícola com tractores e outras máquinas agrícolas, inicia a sua aprendizagem.

Prático piscícola. — É o trabalhador que executa trabalho relacionado com a produção de peixe em viveiro ou similares.

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

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

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

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

Tirador de cortiça com carteira de profissional. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção da cortiça amadia, mas que possui carteira profissional.

Tosquiador. — É o trabalhador que, habitualmente com a respectiva carteira profissional ou dotado de conhecimentos práticos, tira a lã aos ovinos, procedendo à sua selecção, ensaque e armazenamento.

Tratador de adega. — É o trabalhador que, durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as

tarefas necessárias à laboração, fabrico e envasilhamento de bebidas alcoólicas, sob a orientação do adegaireiro.

Trabalhador agrícola indiferenciado. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer uma das outras categorias profissionais, nomeadamente cargas, descargas, cavas, descavas, plantações de árvores e plantas, culturas de tomate, vinha, olival, apanha de frutos, legumes, tabaco e outras culturas.

Trabalhador de lavra de arroz. — É o trabalhador que, durante a campanha da lavra de arroz, executa todas as tarefas inerentes à mesma, incluindo sementeira, cava de muros, adubação e monda química.

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

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

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

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

Trabalhador cunícula qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos, cuida das crias e colabora na vacinação.

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

Trabalhador de estufa. — É o trabalhador que, em viveiros ou em estufas, procede às sementeiras, regas, plantações, mondas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutas.

Trabalhador de estufa qualificado. — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas, faz as sementeiras e tratamentos fitossanitários em plantas plantadas ou semeadas em viveiros ou estufas e poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas e viveiros.

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

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

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

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

Trabalhador de valagem. — É o trabalhador que procede à abertura e limpeza de valas de admissão e escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados.

Os trabalhadores de picar água no Inverno e desembocar valas não são considerados de valagem.

A Comissão Negociadora:

Pela Associação de Agricultores a Sul do Tejo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:

Maria Luísa da Encarnação Salsinha.
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Évora:

(Assinatura ilegível.)
Maria Luísa da Encarnação Salsinha.
Custódio José Ramalho Valério.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas de Portalegre:

(Assinaturas ilegíveis.)

Évora, 2 de Agosto de 1988.

Adenda ao anexo I

Caldeireiro — 35 000\$.

Capataz agrícola — 35 000\$.

Tirador de cortiça amadia com carteira profissional — 38 000\$.

Adenda ao anexo III

Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos. — É o trabalhador que monta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também responsável pela sua alimentação e limpeza das instalações.

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

Pela Federação dos Sindicatos Agrícolas do Sul:

Maria Luísa da Encarnação Salsinha.
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação de Agricultores a Sul do Tejo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 3 de Novembro de 1988, a fl. 74 do livro n.º 5, com o n.º 487/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares — Delegação Regional Autónoma do Norte (Divisão de Confeitaria) e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro (Distritos de Aveiro, Bragança, Porto, Vila Real e Viseu) — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Os contratos colectivos de trabalho celebrados a ANCIPA e os sindicatos signatários, através da FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1/82, 6/83, 8/84, 19/85 e 23/87 (distritos de Bragança, Vila Real e Viseu) e 15/76, 37/80, 45/81, 1/82, 2/83, 4/84, 19/85 e 23/87 (distritos do Porto e de Aveiro) são revistos como segue:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de

Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares — Delegação Regional Autónoma do Norte (Divisão de Confeitaria) nos distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Vila Real e Viseu e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e demais outorgantes sindicais.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor e poderá ser denunciado, nos termos da lei.

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Julho de 1988, podendo ser revista anualmente.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas mensais

Nível	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de escritório Director de serviços Chefe de centro (recolha e processamento de dados). Chefe de serviços	59 700\$00
II	Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspector administrativo Chefe de contabilidade Contabilista Técnico de contas	55 600\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	52 500\$00
IV	Correspondente (em línguas estrangeiras) Programador (de máquinas mecanográficas ou perinformaticas). Secretária de direcção Escriturário especializado Fogheiro encarregado	49 500\$00
V	Caixa Controlador de aplicação Escriturário de 1.ª Esteno-dactilógrafo (em língua estrangeira) Ajudante de guarda-livros Operador de computador Fogheiro de 1.ª Operador mecanográfico Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª Perfurador-verificador de 1.ª	46 000\$00
VI	Escriturário de 2.ª Cobrador de 1.ª Esteno-dactilógrafo (em língua portuguesa) Fogheiro de 2.ª Telefonista de 1.ª Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador de 2.ª	43 300\$00

Nível	Categorias profissionais	Remunerações
VII	Escriturário de 3.ª Cobrador de 2.ª Telefonista de 2.ª Contínuo (maior de 21 anos)	40 900\$00
VIII	Fogheiro de 3.ª Estagiário (escriturário) Operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade e perfurador-verificador). Dactilógrafo, porteiro e guarda	37 200\$00
IX	Chegador	34 700\$00
X	Contínuo (menos de 21 anos) Servente de limpeza	29 600\$00
XI	Paquete (17 anos)	23 900\$00
XII	Paquete (16 anos)	21 600\$00
XIII	Paquete (15 anos)	19 600\$00

Nota. — A matéria não contemplada na presente revisão mantém-se em vigor conforme o disposto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, enunciados na cláusula prévia.

Porto, 13 de Julho de 1988.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares — Delegação Regional Autónoma do Norte (Divisão de Confeitaria):

(Assinatura ilegível)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

António Fernando Vieira Pinheiro.

Depositado em 3 de Novembro de 1988, a fl. 74 do livro n.º 5, com o n.º 488/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FSTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras

As partes outorgantes acordam nas seguintes alterações:

Cláusula 15.ª

1 — Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno de 3150\$ mensais.

2 — (Igual.)

Cláusula 21.ª

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se deslocam em viagem de serviço será abonada a importância diária de 3000\$ para alimentação e alojamento ou pagamento destas despesas contra a apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço — 140\$;
- b) Ceia — 200\$;
- c) Dormida — 1750\$;
- d) Almoço/jantar — 640\$.

3 —

- c) Aos trabalhadores, enquanto em serviço externo e desde que este se circunscreva ao concelho da sede ou delegação a que se encontram adstritos, será atribuído um subsídio para almoço não inferior a 350\$ por cada dia de trabalho.

Cláusula 39.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 2000\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — (Igual.)

As alterações pecuniárias constantes das cláusulas anteriores, produzirão efeitos a partir de 1 de Julho de 1988. As partes outorgantes aceitam proceder à sua alteração conjuntamente com a próxima revisão da tabela salarial, para produzir efeitos a partir de 1 de Julho de 1989.

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

1 — *Início de efeitos.* — As retribuições mínimas mensais constantes das tabelas I e II deste anexo terão efeitos a partir de Março de 1988.

Grau	Tabela I	Tabela II
A	59 300\$00	76 400\$00
B	55 550\$00	71 100\$00
C	52 150\$00	67 300\$00
D	48 000\$00	62 700\$00
E	46 950\$00	60 750\$00
F	45 700\$00	58 700\$00
G	44 600\$00	57 500\$00
H	42 050\$00	54 700\$00
I	40 950\$00	53 150\$00
J	39 850\$00	51 650\$00
L	39 150\$00	50 800\$00
M	36 200\$00	45 650\$00
N	34 350\$00	43 800\$00
O	33 650\$00	41 050\$00
P	28 550\$00	35 350\$00

Grau	Tabela I	Tabela II
Q	26 100\$00	31 950\$00
R	21 700\$00	26 850\$00
S	21 000\$00	23 600\$00
T	20 400\$00	21 000\$00

Pela Associação dos Exportadores de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Amável Alves.

Porto, 26 de Setembro de 1988.

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 21 de Novembro de 1988, a fl. 74 do livro n.º 5, com o n.º 486/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao CCT entre aquela associação patronal e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros (Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30/88).

Acordo de adesão

A Associação dos Comerciantes de Pescado, por um lado, e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, por outro, acordam na adesão do segundo, ao abrigo do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519/C1/79, de 29 de Dezembro, ao CCT celebrado entre a referida associação patronal e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1988.

Lisboa, 29 de Setembro de 1988.

Pela Associação dos Comerciantes de Pescado:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 2 de Novembro de 1988, a fl. 74 do livro n.º 5, com o n.º 485/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT para a indústria e comércio farmacêuticos (Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de Maio de 1978) — Alteração da composição da comissão paritária

A composição da comissão paritária emergente da cláusula 29.ª do CCT mencionado em epígrafe, com última alteração da representação patronal publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1988, passou a ser integrada pela seguinte representação sindical:

Guilherme de Jesus Almeida Santos;
Hélder Pereira Galvão;
Maria Manuela Correia Fernandes.

CCT entre a ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração da composição da comissão paritária.

De harmonia com a cláusula 72.^a da convenção colectiva de trabalho em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8/80, de 29 de Fevereiro, foi alterada pelas entidades signatárias daquela a composição da comissão paritária, que passa a ser a seguinte:

Em representação da associação patronal:

Membros efectivos:

Manuel Azevedo da Cruz Lima e António Vasco Figueira da Fonseca Lima.

Membros suplentes:

José Maria de Carvalho Gomes e engenheiro Daniel Viana Moreira Dias.

Em representação das associações sindicais:

Membros efectivos:

Anselmo José Rodrigues e Jorge Carlos.

Membros suplentes:

António Fernando Morais e João Lopes Araújo.

CCT entre a APIFARMA — Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica e outras e o SINDEQ — Sind. Democrático da Química e outros — Deliberação da comissão paritária

Aos 14 dias do mês de Outubro de 1988, reuniu a comissão paritária prevista na cláusula 65.^a do CCTV para a Indústria e Comércio Farmacêutico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 1981.

Em representação das associações patronais estiveram presentes a Sr.^a D. Maria Teresa Albuquerque Rodrigues Figueiredo Gomes e o Sr. Nuno Branco de Macedo.

Em representação do SINDEQ estiveram presentes o Sr. Herédio José Magalhães Costa e o Sr. Alfredo Eugénio Nunes Baptista.

Foi deliberado, na sequência dos estudos efectuados por uma comissão mista (patronal e sindical), fixar os custos directos das viaturas, por quilómetro, em 24\$80, com entrada em vigor a 1 de Outubro de 1988.

Lisboa, 14 de Outubro de 1988.

Pelas associações patronais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDEQ:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 7 de Novembro de 1988, a fl. 74 do livro n.º 5, com o n.º 491/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT para a indústria e comércio farmacêuticos (Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de Maio de 1978) — Deliberação da comissão paritária

Aos 14 dias do mês de Outubro de 1988, reuniu a comissão paritária prevista na cláusula 29.^a do CCTV para a Indústria e Comércio Farmacêuticos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1978.

Em representação do STICF estiveram presentes o Sr. Hélder Pereira Galvão e a Sr. D. Maria Manuela Correia Dias Fernandes.

Em representação das associações patronais estiveram presentes a Sr. D. Maria Teresa Albuquerque Figueiredo Gomes e o Sr. Nuno Branco Macedo.

Foi deliberado, na sequência dos estudos efectuados por uma comissão mista (sindical e patronal), fixar os custos directos das viaturas, por quilómetro, em 24\$80, com entrada em vigor a 1 de Outubro de 1988.

Pelo STICF:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas associações patronais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 7 de Novembro de 1988, a fl. 74 do livro n.º 5, com o n.º 490/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Deliberação da comissão paritária.

Acta n.º 14

Aos 10 dias do mês de Outubro de 1988, pelas 14 horas e 30 minutos, reuniram na ANTROP — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros, à Rua do Campo Alegre, 17, 2.º, sala 5, a comissão paritária emergente do CCTV/ ANTROP, constituída pelo Sr. António Vasco Figueira da Fonseca Lima, em representação da ANTROP, e pelo Sr. Anselmo José Rodrigues, por parte da FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, estando como assistentes da mesma Federação os Srs. Fausto Cardoso Gomes e António Fernando Morais.

A reunião teve lugar a pedido da mesma Federação, através da sua carta n.º DCC/792, de 1 de Agosto, dirigida à comissão paritária, sendo a seguinte a ordem de trabalhos:

Análise da integração da categoria profissional e o respectivo enquadramento da assistente de bordo.

Sobre este assunto e ditando ele próprio para a acta, referiu o Sr. Vasco Lima, que, depois de analisada a proposta da FESTRU, foi deliberado, por unanimidade, aceitar a criação da categoria profissional de as-

sistente de bordo, cujo enquadramento se verifica no grupo sete da tabela salarial, e cuja definição de funções é a seguinte:

Colaborar directamente com o motorista de forma a que seja prestada assistência aos passageiros, assegurando o seu conforto e segurança nos termos das normas estabelecidas pela empresa, tendo em conta os meios disponíveis na viatura. Compete-lhe ainda conferir e, quando necessário, emitir e cobrar títulos de transportes durante a viagem.

E como nada mais houvesse a discutir, foi dada como encerrada esta reunião, eram 16 horas e 15 minutos, elaborando-se, para constar, esta acta que, comigo (*Assinatura ilegível*), secretário, vai ser assinada pelos presentes.

Porto (sede da ANTROP), 10 de Outubro de 1988. — (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 7 de Novembro de 1988, a fl. 74 do livro n.º 5, com o n.º 489/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.