

CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores (Sector de Comércio e Indústria de Transformação de Carnes e Explorações Avícolas) – Revisão global.

O CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores (Sector de Comércio e Indústria de Transformação de Carnes e Explorações Avícolas), publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 20, de 17 de Julho de 2003, na redacção das alterações insertas no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 19, de 9 de Dezembro de 2004, no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 14, de 1 de Junho de 2006, e no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 18, de 5 de Julho de 2007, é revisto da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Âmbito do contrato

O Presente Contrato Colectivo de Trabalho vincula, por um lado, todas as indústrias de transformação de carnes, explorações avícolas, comércio de carnes verdes e salsicharias qualquer que seja o seu regime de gestão ou forma jurídica, representados pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e que se dediquem nas Ilhas de S. Miguel e Santa Maria à actividade de comércio e indústria de carnes e, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço daquelas mesmas entidades que representados pelo SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, exerçam actividade profissional correspondente a cada uma das categorias previstas neste Contrato.

Cláusula 2.ª

Vigência

1. Este Contrato entra em vigor a partir da data da sua publicação no *Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores*.
2. Todo o contrato incluindo as tabelas salariais será revisto de acordo com a legislação em vigor.
3. A tabela Salarial vigorará por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro 2008.
4. A revisão total ou parcial, do contrato, quer suscitada por denúncia, quer por acordo das partes, tem por fim exclusivo a substituição do contrato e significa o propósito de actualizar o seu texto, inspirando-se nas finalidades essenciais de progresso sócio-económico e de justiça social estabelecido na Constituição da Republica Portuguesa, e na Organização Internacional do Trabalho.

5. A validade do contrato persistirá enquanto e na medida em que não entrar em vigor uma sua revisão, total ou parcial, sempre ressalvadas as normas que, por hierarquia legal, sobre ele devam prevalecer.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1. Para o preenchimento de vagas ou novos postos de trabalho, a entidade patronal só deverá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando, entre os trabalhadores ao serviço desta, não seja possível fazer esse preenchimento,

2. Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico destinado a comprovar que possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

3. Deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam, caso não exista;

b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

c) Na inexistência mencionada em a) e b), o trabalhador deverá ser elucidado sobre as normas de trabalho da empresa.

4. A idade mínima de admissão é a prevista na Lei.

Cláusula 4.^a

Período experimental

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

2. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

Cláusula 5.^a

Contrato a termo

Aos trabalhadores admitidos em regime de contrato a termo aplicar-se-á o estipulado na lei específica em vigor.

Cláusula 6.^a

Classificação profissional

1. Os profissionais abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

2. As entidades patronais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de as reclassificar, no prazo de 30 dias, numa das categorias constantes deste contrato.

Cláusula 7.^a

Mapas dos quadros de pessoal

As entidades patronais obrigam-se a remeter ao Sindicato os mapas do quadro do pessoal, organizado e preenchido nos termos e condições previstas na legislação aplicável e nos prazos legais estabelecidos.

Cláusula 8.^a

Profissionais do comércio e venda de carnes verdes e produtos de salsicharia

As categorias profissionais adiante designadas, aplicam-se aos profissionais que prestam serviço, de venda de carnes verdes e de produtos de salsicharia, em talhos e salsicharias, ou em quaisquer outros estabelecimentos.

- Caixa
- Ajudante de cortador de carnes verdes
- Talhante/Cortador de carnes verdes de 1.^a
- Talhante/Cortador de carnes verdes de 2.^a
- Talhante/Cortador de carnes verdes de 3.^a

Cláusula 9.^a

Profissionais da indústria transformadora de carnes e de aves

As categorias profissionais adiante designadas, aplicam-se aos profissionais que prestam serviço nas unidades fabris de carnes e de salsicharia:

- Técnico de Carnes
- Encarregado
- Salsicheiro de 1.^a
- Salsicheiro de 2.^a
- Magarefe
- Desmanchador Salsicheiro
- Apontador
- Trabalhador da Apanha/Avícola
- Distribuidor
- Ajudantes
- Praticantes
- Servente ou trabalhador indiferenciado
- Manipulador

Cláusula 10.^a

Aprendizagem e acesso

1. Consideram-se em regime de aprendizagem os profissionais com a categoria de Ajudantes e Praticantes.
2. As categorias profissionais de Ajudantes e Praticantes, após dois anos de permanência nestas categorias, serão promovidos à categoria superior.
3. Os Ajudantes de Talhante/Cortador de carnes verdes e os Ajudantes de Salsicheiro, serão promovidos a talhante/cortador de carnes verdes de 3.^a e Salsicheiros de 2.^a após a permanência de 2 anos na categoria de ajudantes.
4. Os Talhantes/Cortadores de Carnes Verdes de 3.^a serão promovidos obrigatoriamente a Talhantes/Cortadores de Carnes Verdes de 2.^a, logo que completem 5 anos de permanência na categoria.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

1. É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam desta convenção, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição;
- d) Baixar a categoria;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no n.º 2 desta cláusula, sem prévio consentimento feito por escrito, devendo a recusa ser justificada;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2. Verificando-se a transferência total ou parcial do estabelecimento, a entidade patronal só poderá transferir o trabalhador desde que essa transferência não lhe cause prejuízo sério, cabendo à entidade patronal provar que da transferência não resulta tal prejuízo para o trabalhador.

3. Havendo transferência do trabalhador, a entidade patronal custeará todas as despesas resultantes da mudança.

4. A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada na Cláusula 38^a.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto no ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) Segurar os trabalhadores contra os riscos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissional, em conformidade com a Lei;
- f) Facilitar aos trabalhadores, dentro dos condicionalismos regulados na Lei, o exercício de cargos e funções sindicais;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 13.^a

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a Entidade Patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a Empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, não abandonando ou ausentando-se do posto sem ser rendido;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe foram confiados pela entidade patronal e apresentar-se no serviço sempre devidamente uniformizado e asseado;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do Contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe foram confiadas;
- i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja expressamente autorizado a revelar;
- j) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores ou quaisquer regulamentos.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Duração máxima do trabalho semanal

1. O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este CCT será de 40 horas semanais, distribuídas de 2.^a feira a Sábado, sem prejuízo de qualquer outro tipo de horário que esteja a vigorar na empresa.
2. O período normal de trabalho diário terá sempre o limite máximo de duração estabelecida por lei, subdividindo-se em dois únicos subperíodos, nenhum dos quais de duração superior a cinco horas, e entre estes subperíodos haverá um intervalo de descanso cuja duração não será inferior a ½ hora nem superior a duas horas.
3. Nos casos estabelecidos na Lei ou no contrato poderá, todavia, haver um único período normal de trabalho diário, cuja duração terá limites iguais aos dos subperíodos aludidos no número anterior.
4. Caso se verifique acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, poderá vir a ser praticado sectorialmente horário de tipo diferente, incluindo encerramento ao Sábado.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar

1. Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.
2. Só em casos devidamente justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar e sempre a título facultativo para os trabalhadores.

3. Em caso de força maior ou na iminência de prejuízos graves, não é lícito ao trabalhador recusar-se à prestação de trabalho suplementar, salvo se o não puder prestar, indicando motivos devidamente fundamentados.

Cláusula 16.^a

Remuneração do trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar em dia normal dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida dos seguintes valores:

- a) 50%, para a 1^a hora, se o trabalho for diurno e prestado entre as 8 e as 20 horas;
- b) 75%, para as restantes horas compreendidas entre as 8 e as 20 horas;

Cláusula 17.^a

Trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, complementar e feriado

1. O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, complementar e feriado dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes.

2. A prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, complementar e feriado dá direito a remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal acrescida dos seguintes valores:

- a) 100% em dias feriados e de descanso complementar;
- b) 200% em dias de descanso semanal obrigatório;
- c) 150% em dias de descanso semanal obrigatório para trabalhadores avícolas.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

1. Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas de outro.

2. Quando o trabalho for nocturno, à retribuição horária normal acrescerá uma percentagem de 25% por hora, sem prejuízo dos acréscimos referidos nas Cláusulas 16.^a e 17.^a.

Cláusula 19.^a

Isenção de horário de trabalho

1. Os trabalhadores que exerçam cargos de Direcção, de confiança ou de fiscalização, podem Ter isenção de horário de trabalho, desde que requerida por ambas as partes ou pela entidade patronal, com acordo expresso e escrito do trabalhador.

2. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial igual a 30% da remuneração mensal auferida, independentemente da duração efectiva do trabalho prestado.

CAPÍTULO V

Remuneração do trabalho

Cláusula 20.^a

Retribuições mínimas mensais

1. As retribuições mínimas mensais do trabalho são as constantes do Anexo II, que se considera parte integrante deste Contrato, bem como todas as outras que o trabalhador tem direito e que resultam do presente CCT.

2. As retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas segundo a fórmula:

Valor Hora = Retribuição mensal x 12 Horas trabalho semanal x 52.

3. A retribuição deve ser paga em dinheiro, cheque bancário, vale postal, depósito à ordem do trabalhador ou transferência bancária para a conta bancária a indicar pelo trabalhador.

4. A retribuição deve ser paga no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for o acordado.

5. As retribuições decorrentes do nº 1 da presente cláusula será paga ao profissional até ao último dia útil do mês de calendário, a que diz respeito, salvo se, por uso ou regulamentos internos, a entidade patronal fixe dias anteriores aos especificados neste número.

Cláusula 21.^a

Substituição temporária

1. Sempre que um profissional substitua outro de categoria superior passará a receber a retribuição correspondente ao exercício dessa categoria.

2. Após trinta dias de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

3. Terminado o impedimento, e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a substituição.

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

1. Aos trabalhadores abrangidos por este CCT deverá ser paga uma diuturnidade de 6,78 €, por cada 4 anos de permanência na empresa até ao limite de 3 diuturnidades.

2. A 1.^a diuturnidade começa a contar a partir da data da publicação do presente CCT para os trabalhadores que tenham completado 4 anos na empresa.

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

1. Os profissionais abrangidos por este CCT têm direito a receber até ao dia 15 de Dezembro um Subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2. Os trabalhadores que, na altura, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quanto os meses de serviço que completarem, considerando-se como mês completo o do início da sua actividade na empresa.

3. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação considerando-se sempre como completo o último mês de trabalho.

4. Os trabalhadores com licenças e ou faltas dadas durante o ano, designadamente por motivo de doença, e quando tais ausências tenham determinado a correspondente perda na retribuição

mensal, receberão da respectiva entidade patronal um Subsídio de Natal, calculado mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$SN = RM \times T / 365$ (em que T se obtém deduzindo a 365 o número de dias que ocasionaram perda de retribuição).

Cláusula 24.^a

Trabalho por turnos

1. O descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos, será o dia ou dias que, por escala lhes couber.
2. O descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos deverá coincidir com o Domingo pelo menos uma vez em cada 8 semanas.
3. Em caso de laboração contínua, os trabalhadores integrados em turnos rotativos, terão direito a um subsídio de turno de valor igual a 10% da remuneração base, durante o período em que estejam sujeitos a essa rotação sem prejuízo da remuneração por trabalho nocturno a que haja lugar.

Cláusula 25.^a

Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores no acto de pagamento da retribuição um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, número de contribuinte, número da apólice de seguro de acidente de trabalho, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e horas extraordinárias ou a trabalho no dia de descanso semanal ou de feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 26.^a

Deslocações

1. As entidades patronais ficam obrigadas a custear as despesas de transporte, alojamento e alimentação, impostas por deslocação dos profissionais em serviço, sem que o profissional efectue assim quaisquer desembolsos.
2. Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o coeficiente de 0,39 sobre o preço litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 27.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam as funções de pagamentos e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor correspondente a 11,00 €.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 28.^a

Descanso semanal e feriados

1. O dia de descanso semanal é o Domingo ressalvando os casos em que já se pratica ou venham a praticar outros dias de descanso semanal, além do Domingo.

2. O disposto no número 1 poderá ser modificado, no caso de prévio acordo entre a empresa e o trabalhador com conhecimento ao Sindicato caso aquele seja sindicalizado.

3. São considerados feriados obrigatórios os dias seguintes:

- 1 de Janeiro
- 25 de Abril
- 1 de Maio
- Terça-Feira de Carnaval
- Sexta-Feira Santa
- Corpo de Deus
- 10 de Junho
- 15 de Agosto
- 5 de Outubro
- 1 de Novembro
- 1 de Dezembro
- 8 de Dezembro
- 25 de Dezembro
- O feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado
- O feriado Regional

Cláusula 29.^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 nos números seguintes:

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

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

4. Da aplicação dos números anteriores, não pode resultar para o trabalhador um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias, salvo no caso em que tendo decorrido pelo menos 6 meses de execução do contrato no ano da contratação, em que não se aplica o limite dos 30 dias úteis.

5. A época de férias deve ser estabelecida por sistema rotativo e de comum acordo entre o trabalhador e a empresa, e deverão ser gozadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se for outro o interesse expresso pelo trabalhador.

6. No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no número 5.

7. As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

8. O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta sempre para os efeitos de antiguidade.

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

10. Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 30.^a

Duração do período de férias

1. O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1. A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo

de férias que o trabalhador teria de gozar, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias estipuladas neste contrato.

2. Sem prejuízo no número anterior, quando a recusa implica a negação do reconhecimento do direito do trabalhador a gozar as férias devidas em cada ano, este poderá gozá-las, contra a vontade da empresa, depois de comunicar por escrito à administração, e com a antecedência de um mês, a data em que deliberou gozá-las.

Cláusula 32.^a

Subsídio de férias

Para além da retribuição mencionada no n.º 1 da Clausula 20.^a os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante igual ao dessa retribuição, que deverá ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 33.^a

Faltas

1. Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para a determinação dos períodos normais de trabalho em falta.
3. No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho respectivamente.

Cláusula 34.^a

Faltas justificadas

1. São consideradas faltas justificadas:

- a) Até 5 dias por falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, noras, genro, padasto, madrasta, enteados;
- b) Até 2 dias consecutivos por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, e de todas as pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- c) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- d) As dadas por altura do casamento até onze dias úteis seguidos;
- e) Cinco dias, por ocasião do nascimento de filhos;
- f) Prática de actos inerentes ao exercício de funções em Associações Sindicais ou instituições de previdência e similares, e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- g) Prática de actos inerentes ao exercício das funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de acidente ou sinistro;
- h) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

Cláusula 35.^a

Efeitos das faltas justificadas

1. As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.
2. Exceptuam-se do disposto no número anterior quanto à retribuição, as faltas previstas na Lei em vigor, ainda que justificadas.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 36.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1. O Contrato de trabalho pode cessar por:
 - a) Mútuo acordo das partes;
 - b) Caducidade;
 - c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
 - d) Despedimento colectivo;
 - e) Rescisão por parte do trabalhador;
 - f) Outros casos previstos na lei;
2. É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, acto que será nulo e de nenhum efeito.
3. Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal nos termos das Cláusulas respectivas.
4. Em caso de despedimento promovido pela entidade patronal, deverá ser dado conhecimento por escrito ao Sindicato no prazo de 48 horas a contar da data em que o facto ocorrer, dos trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 37.^a

Proibição de despedimento sem justa causa

1. É vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.
2. A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos da Cláusula 44.^a.
3. A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.
4. O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

5. Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses de retribuição.

Cláusula 38.^a

Rescisão do Contrato por parte do trabalhador c/justa causa

1. Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2. Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

3. Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do número 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 39.^a

Indemnização por despedimento com justa causa

1. O trabalhador que rescinda o contrato de trabalho com alguns fundamentos nas alíneas a) a f), do número 1 da Cláusula anterior, 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.

2. No caso de contrato a termo, a indemnização no número anterior não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vencidas.

Cláusula 40.^a

Alteração de entidade patronal

1. Em caso de transmissão de exploração, fusão, nacionalização, incorporação ou constituição de nova empresa segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associada(s) ou não, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos bem como os direitos alcançados neste contrato colectivo de trabalho, salvo regime mais favorável.

2. As novas entidades patronais são solidariamente responsáveis pelo cumprimento dos contratos de trabalho ainda que se trate de trabalhadores cujo contrato haja cessado desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3. Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade patronal durante os trinta dias anteriores (à operação) fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

4. Em qualquer dos casos previstos no número 1 desta Cláusula são uniformizadas as condições de prestações de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria no prazo de três meses.

Cláusula 41.^a

Encerramento definitivo

1. Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento e ou dependências, quer seja de exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas entidades competentes, os contratos de trabalho caducam, excepto se a entidade patronal puder conservar ao seu serviço os trabalhadores noutro ou noutros estabelecimentos.

2. No caso dos contratos de trabalho caducarem, os trabalhadores têm, porém, direito à indemnização fixada na Cláusula 38^a.

Cláusula 42.^a

Falência e insolvência da empresa

1. Não é considerado com justa causa o despedimento individual ou colectivo resultante do encerramento parcial ou total do estabelecimento sede ou delegação.

2. O encerramento total da empresa, por parte da entidade patronal ou a cessação de actividade em qualquer parcela do território nacional, têm os mesmos efeitos legais que a declaração de falência, devendo ser satisfeitas integralmente as retribuições de trabalho que se forem vencendo até ao estabelecimento ser encerrado definitivamente.

3. A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho, sendo o administrador de falência e/ou comissão liquidatária responsáveis pelo cumprimento do referido no número 2 desta Cláusula.

4. A cessação dos contratos de trabalho, nos casos previstos nesta Cláusula, fica sujeita ao regime geral previsto neste capítulo.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 43.^a

Infracção disciplinar

1. Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposos, que viola por acção ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e deste CCT.

2. Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes aqueles em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal.

Cláusula 44.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização;

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

3. A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

4. A sanção pecuniária aplicada a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil a retribuição correspondente a 30 dias.

5. A aplicação de qualquer sanção será comunicada ao Sindicato num prazo máximo de oito dias.

Cláusula 45.^a

Processo disciplinar

1. Sem prejuízo de outras formalidades exigidas na Lei para o despedimento a aplicação de qualquer sanção só pode fazer-se, mediante um processo disciplinar, devendo ser enviada ao trabalhador uma nota de culpa com a indicação dos factos concretos que lhe são imputados.

2. O trabalhador dispõe de um prazo de 5 dias úteis para responder à nota de culpa, podendo arrolar testemunhas, juntar documentos e requerer quaisquer outras provas ou diligências provenientes à sua defesa.

3. A falta de indicação de factos na nota de culpa ou do atendimento da prova referida pelo arguido importa a nulidade do processo disciplinar e de sanção aplicada.

4. É dispensado o processo disciplinar quando a sanção aplicada for a repreensão simples, sendo contudo justificativa sob pena de nulidade, a audição prévia do arguido.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

Cláusula 46.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

Além do estipulado no presente Contrato Colectivo de Trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias em quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os direitos consagrados na Lei vigente.

Cláusula 47.^a

Direitos do trabalhador estudante

Os trabalhadores estudantes que frequentam, em quaisquer estabelecimentos de ensino oficial ou particular, terão os direitos previstos na Lei em vigor.

Cláusula 48.^a

Trabalhadores menores

Só poderão ser admitidos trabalhadores menores os que reunirem as condições previstas na Lei em vigor.

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 49.^a

Princípios gerais

1. As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, conforme legislação em vigor.

2. A entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores roupa para o exercício da profissão, tal como lenços, ou toucas e bivaques, batas, aventais e ainda calçado apropriado para o mesmo fim.

Cláusula 50.^a

Trabalho em câmaras frigoríficas

1. A permanência consecutiva nas Câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0º) não pode ultrapassar uma hora seguida, após a qual haverá um intervalo de quinze minutos.

2. A permanência consecutiva nas Câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0º) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após as quais haverá um intervalo de quinze minutos.

3. Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exercem actividade nas

câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 51.^a

Disposições transitória

1. A entidade patronal procederá, 30 dias após a publicação deste CCT, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas, para este efeito, quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.
2. Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas com a empresa.
3. Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato, qualquer que seja a sua fonte.
4. Os anexos e notas respectivas ao presente contrato obrigam as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos no mesmo modo que o próprio contrato, dele se considerando, para todos os efeitos, parte integrante.

CAPÍTULO XII

Comissões Paritária e de Conciliação

SECÇÃO I

Cláusula 52.^a

Constituição da Comissão Paritária

Até trinta dias da entrada em vigor deste Contrato Colectivo será constituída uma Comissão Paritária, que funcionará nos termos da Lei vigente.

SECÇÃO II

Comissão Paritária

Cláusula 53.^a

Constituição e competência

1. Até trinta dias da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho é constituída uma Comissão Paritária composta por dois elementos representando os trabalhadores e outros dois representando as entidades patronais.
2. Haverá por cada membro efectivo um suplente, que substituirá o efectivo nos seus impedimentos.

3. Os membros da Comissão Paritária são eleitos ou designados pelas Associações que os representam.

4. A Comissão Paritária tem por funções a interpretação e integração das lacunas verificadas neste contrato.

5. A Comissão Paritária reunirá sempre que for convocada por qualquer das partes outorgantes neste contrato.

6. Compete às partes assegurar o funcionamento e o expediente e ordenar as diligências necessárias para a obtenção dos fins a atingir.

7. A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada parte.

8. As deliberações tomadas por unanimidade pela Comissão Paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato e são aplicáveis automaticamente às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de alargamento do âmbito do contrato sendo depositadas e publicadas nos mesmos termos do contrato.

ANEXO I

DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES

Trabalhadores de comércio e vendas

Caixa – É o trabalhador que, recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou noutros estabelecimentos; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques. Encerra o caixa e gere as contas correntes dos clientes.

Talhante/Cortador de Carnes Verdes – Vende e desmancha e corta carnes verdes e miudezas utilizando instrumentos apropriados, com vista à sua comercialização: desmancha a carne de diversos animais, nomeadamente vaca, porco e ovelha, previamente pendurada; corta a carne em pedaços de acordo com as encomendas e atendendo ao seu total aproveitamento; tira ossos, miudezas e gorduras; pesa, embala e identifica a carne; pica-a utilizando máquina adequada. Por vezes recebe os valores correspondentes às vendas efectuadas. Procede também à limpeza dos instrumentos e local do trabalho, colabora no transporte das carnes para o interior e exterior das câmaras frigoríficas.

Ajudante de Cortador de Carnes Verdes – É o trabalhador a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de Cortador de Carnes Verdes, trabalhando e coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Trabalhadores da Indústria de Carnes

Técnico de Carne – É o trabalhador que é responsável pela higiene, controle, investigação, conservação e técnica de produção.

Encarregado – É o trabalhador que, além de desempenhar as tarefas da sua profissão, dirige o funcionamento dos serviços ou de uma secção dos mesmos, podendo desempenhar as tarefas da sua profissão.

Trabalhador da Apanha/Avícola – Executa numa exploração avícola, as tarefas necessárias à criação de aves, a fim de obter carne e/ou ovos; regula a temperatura, humidade e arejamento das instalações de modo a manter um clima favorável à produção e crescimento das aves; selecciona poedeiras para a produção de ovos em larga escala; classifica os ovos de acordo com as suas características, para venda ou incubação; abastece os comedouros e bebedouros com rações adequadas aos diferentes estádios de evolução das espécies; aplica tratamentos especiais segundo as instruções do “Veterinário”; limpa e desinfecta as aves e as instalações, a fim de prevenir doenças; preenche mapas de postura e regista dados biográficos, produções e outros elementos. Por vezes vigia o funcionamento de uma instalação destinada a calibrar, carimbar e embalar ovos. Vai aos pavilhões proceder à recolha das aves, que coloca nas jaulas a fim de serem levadas para o matadouro, vigia o seu comportamento, carregando e descarregando os carros de transporte das jaulas.

Apontador – É o trabalhador que sob a orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, executa o registo das operações de entrada, de abate, de tratamento e de saída da mercadoria e sua conferência.

Desmanchador-Salsicheiro – É o trabalhador que procede ao esquartejamento e desmancha de carnes e ao desossamento. Fabrica e conserva artigos de salsicharia, tradicional ou fina, tais como presuntos, fiambres, mortadelas, salames ou artigos similares, enformando-os, cozendo-os, esterilizando-os ou tratando-os por outra forma. Procede ao fabrico de banha, ao transporte de artigos para estufa, cuja temperatura regula e vigia, ou trata-os pelo processo tradicional a fim de serem curados pelo fumo, pelo frio ou ar condicionado; colabora nas cargas e descargas de matérias-primas e produtos no local de trabalho; procede à limpeza dos instrumentos que utiliza e do local de trabalho.

Distribuidor – É o trabalhador que distribui em viatura apropriada, as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Salsicheiro – É o trabalhador que procede à desmancha de porcos e ao desossamento de carnes. Fabrica e conserva artigos de salsicharia, tradicional ou fina, tais como presuntos, fiambres, mortadelas, salames ou artigos similares, enformando-os, cozendo-os, esterilizando-os ou tratando-os por outra forma. Procede ao fabrico de banha, ao transporte de artigos para estufa, cuja temperatura regula e vigia, ou trata-os pelo processo tradicional a fim de serem curados pelo fumo, pelo frio ou ar condicionado; colabora nas cargas e descargas de matérias-primas e produtos no local de trabalho e procede à limpeza dos instrumentos com que trabalha.

Magarefe – É o trabalhador que procede ao esquartejamento dos animais e colabora com o salsicheiro no exercício das funções deste e nas cargas e descargas das matérias-primas e produtos.

Trabalhador indiferenciado – Carrega, descarrega e acondiciona víveres e produtos diversos: desloca, levanta, carrega e descarrega produtos diversos em armazéns, e viaturas, arruma e acondiciona as mercadorias de modo a facilitar o respectivo carregamento e descarregamento; protege as mercadorias com capas e outros materiais sempre que necessário. Pode executar as tarefas acima descritas em instalações frigoríficas.

Ajudante – É o trabalhador que coadjuva e auxilia o profissional com quem trabalha, executando funções de mera exigência técnica.

Praticante – É o trabalhador que sob a orientação do profissional com quem trabalha, se habilita para o exercício de uma função.

Manipulador – É o trabalhador que com uma serra eléctrica ou disco eléctrico corta a peça (aves ou carne) em partes, desossa-as e corta-as com uma faca em pedaços de acordo com o pretendido pelo seu encarregado. Pode ainda preparar carne ou seus derivados para serem moídos numa picadora automática, condimentá-la e misturá-la de forma a que se possa moldar em porções de menores dimensões. É o manipulador que coloca o produto no interior de uma embalagem e envolve-a em película aderente, de modo a tornar agradável a sua apresentação ao consumidor; pesa-a e regista-lhe o valor e adiciona-lhe o preço ou peso de venda; acondiciona as embalagens em caixas ou paletes e coloca-as em câmaras frigoríficas/congelação para posterior preparação da encomenda, e distribuição. Pode ainda desempenhar outras tarefas adicionais relacionadas com a organização do trabalho.

ANEXO II
TABELA SALARIAL

Nível	Categoria Profissional	Remunerações
I	- Técnico de Carnes	802.95
II	- Encarregado	661.59
III	- Desmanchador-Salsicheiro - Magarefe - Talhante/Cortador de Carnes Verdes de 1ª	554.14
IV	- Salsicheiro de 1ª - Apontador - Talhante/Cortador de Carnes Verdes de 2ª	497.59
V	- Manipulador - Salsicheiro de 2.ª - Caixa - Talhante/Cortador de Carnes Verdes de 3ª	460.00
VI	- Distribuidor - Trabalhador da Apanha/Avícola	448.92
VII	- Trabalhador Indiferenciado	447.30
VIII	- Ajudante 2.º Ano - Praticante 2.º Ano	447.30
IX	- Ajudante 1.º Ano a) - Praticante 1.º Ano a)	447.30

a) Para ser aplicado sempre que as circunstâncias o permitam ao disposto no artigo 4.º da Lei 45/98 de 6 de Agosto.

A tabela Salarial e Cláusulas de expressão Pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2008.

Este CCT abrange 34 empresas e 68 trabalhadores sindicalizados.

ANEXO III

Níveis de Qualificação

2. Quadros Médios:

2.2 - Técnicos de produção e outros;
Técnico de carne.

3 – Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa;

Encarregado

5- Profissionais qualificados:

5.1 – Administrativos:

Apontador

5.2 – Comércio:

Caixa

5.3 - Produção:

Magarefe

Talhante/ cortador de carnes verdes 1.^a e 2.^a

Desmanchador – Salsicheiro

Salsicheiro de 1.^a e 2.^a

6 – Profissionais semiquualificados:

6.1 – Administrativos, comércio e outros;

Distribuidor

6.2 – Produção:

Talhante/ cortador de carnes verdes 3.^a

Trabalhador da apanha/ avícola

Manipulador

7 – Profissionais Não qualificados:

7.2 – Produção:

Ajudante

Trabalhador indiferenciado

A – Praticantes e Aprendizizes:

Praticante

Entrado em 6 de Outubro de 2008.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho e Qualificação Profissional – Direcção de Serviços do Trabalho, em 9 de Outubro de 2008, com o n.º 45, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho.

