

S.R. DA EDUCAÇÃO E CULTURA

Convenção Colectiva de Trabalho n.º 11/2004 de 8 de Abril de 2004

CCT celebrado entre a Câmara do Comércio da Horta e o SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores – SECTOR DE INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO DE CARNES, EXPLORAÇÕES AGRÍCOLAS, COMÉRCIO DE CARNES VERDES E SALSICHARIAS

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1ª

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 da Horta e que se dediquem 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 2ª

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 serão revistas de acordo com a legislação em vigor.
3. A tabela Salarial vigorará por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 01-01-2004.
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.

CAPITULO II

Admissão e Carreira Profissional

Cláusula 3ª

(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 4ª

(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 5ª

(Contrato a termo)

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

Cláusula 6ª

(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 7ª

(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 8ª

(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 1ª
- Talhante/Cortador de carnes verdes de 2ª
- Talhante/Cortador de carnes verdes de 3ª

Cláusula 9ª

(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 1ª

- Salsicheiro de 2ª
- Magarefe
- Desmanchador – Salsicheiro
- Apontador
- Trabalhador da Apanha/Avícola
- Distribuidor
- Ajudantes
- Praticantes
- Servente ou trabalhador indiferenciado
- Manipulador

Cláusula 10ª

(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 3ª e Salsicheiros de 2ª após a permanência de 2 anos na categoria de ajudantes.
4. Os Talhantes/Cortadores de Carnes Verdes de 3ª serão promovidos obrigatoriamente a Talhantes/Cortadores de Carnes Verdes de 2ª, logo que completem 5 anos de permanência na categoria.

Cláusula 11ª

(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 nº 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 38ª.

CAPITULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12ª

(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 13ª

(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 14ª

(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 2ª 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 sub períodos, nenhum dos quais de duração superior a cinco horas, e entre estes sub períodos 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 sub períodos 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 15ª

(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 16ª

(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 1ª 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 17ª

(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 18ª

(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 16ª e 17ª.

Clausula 19ª

(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.

CAPITULO V

Remuneração do Trabalho

Cláusula 20ª

(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;

$$\text{Valor Hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas trab. semanal} \times 52}$$

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.

Clausula 21ª

(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 22ª

(Diuturnidades)

1. Aos trabalhadores abrangidos por este CCT deverá ser paga uma diuturnidade de 6,18 €, por cada 4 anos de permanência na empresa até ao limite de 3 diuturnidades.
2. A 1ª diuturnidade começa a contar a partir da data da publicação do presente CCT para os trabalhadores que tenham completado 4 anos na empresa.

Clausula 23ª

(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;

$$SN = \frac{RM \times T}{365}$$

(em que T se obtém deduzindo a 365 o número de dias que ocasionaram perda de retribuição).

Cláusula 24ª

(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.

Clausula 25ª

(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.

Clausula 26ª

(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 0,26 sobre o preço litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 27ª

(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 10,30 €.

CAPITULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 28ª

(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 29ª

(Férias)

1. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.
2. O período anual de férias é de 22 dias úteis, não sendo como tal contados os feriados obrigatórios, os Sábados e os domingos.
3. Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.
4. Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito 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. Aos trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalentes a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

Clausula 30ª

(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 31ª

(Subsídio de férias)

Para além da retribuição mencionada no nº 1 da Clausula 20ª 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.

Clausula 32ª

(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.

Clausula 33ª

(Faltas justificadas)

1. São consideradas faltas justificadas:
 - a) Até 5 dias por falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, noras, genro, padrasto, 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.

Clausula 34ª

(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.

CAPITULO VII

Cessação do Contrato de Trabalho

Clausula 35ª

(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.

Clausula 36ª

(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 Clausula 44ª.
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.

Clausula 37ª

(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, puníveis por lei, praticadas 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 38ª

(Indemnização por despedimento com justa causa)

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.

Cláusula 39ª

(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 40ª

(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 38ª.

Cláusula 41ª

(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.

CAPITULO VIII

Disciplina

Cláusula 42ª

(Infracção disciplinar)

1. Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposo, 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 43ª

(Sanções disciplinares)

1. As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:
 - b) Repreensão;
 - c) Repreensão registada;
 - d) Multa;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
 - f) 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 aplicação de qualquer sanção será comunicada ao Sindicato num prazo máximo de oito dias.

Cláusula 44ª

(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.

CAPITULO IX

Condições Especiais de trabalho

Cláusula 45ª

(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 46ª

(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 47ª

(Trabalhadores menores)

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

CAPITULO X

Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho

Cláusula 48ª

(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 49ª

(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.

CAPITULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 50ª

Disposições transitória

1. A entidade patronal procederá, 30 dias após a publicação deste CCT, à atribuição da 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.

CAPITULO XII

Comissões Paritária e de Conciliação

Secção I

Clausula 51ª

(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 52ª

(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. Proceder 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 esarteamento 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. Proceder 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 esartejamento 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	732,00
II	- Encarregado	603,00
III	- Desmanchador - Salsicheiro - Magarefe - Talhante/Cortador de Carnes Verdes de 1ª	505,00
IV	- Salsicheiro de 1ª - Apontador - Talhante/Cortador de Carnes Verdes de 2ª	454,00
V	- Manipulador - Salsicheiro de 2ª - Caixa - Talhante/Cortador de Carnes Verdes de 3ª	412,00
VI	- Distribuidor - Trabalhador da Apanha/Avícola	397,00
VII	- Trabalhador Indiferenciado	387,00
VIII	- Ajudante 2º Ano - Praticante 2º Ano	387,00
IX	- Ajudante 1º Ano a) - Praticante 1º Ano a)	387,00

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

O presente CCT abrange 4 entidades empregadoras e 30 trabalhadores.

Ponta Delgada, 15 de Dezembro de 2003.

Pela Comissão Negociadora Patronal, O Presidente - Fernando Rodrigo Goulart Vargas – O Vice-Presidente - Luís Filipe Vieira Silva.

Pela Comissão Negociadora Sindical, O Presidente José Gonçalo Dias Botelho – O Secretário - João Manuel Tadeu de Amaral Ricardo.

Entrado em 5 de Março de 2004.

Depositado na Direcção de Serviços do Trabalho da Secretaria Regional da Educação e Cultura, em 17 de Março de 2004, a folhas 82 do Livro n.º 2 com o n.º 1/04, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual