

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa de Assoc. de Suicultores e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.**

O presente CCT substitui, nos termos da lei, o CCT para a suicultura publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2001, com a última revisão publicada no *Boletim do Trabalho*

*e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2004.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se

dedicam à actividade da suinicultura representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 750 empresas e 1720 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — O presente contrato entra em vigor no 5.º dia posterior à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período de 12 meses, renovando-se por iguais períodos.

2 — A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária vigorarão por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

3 — Até à sua substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva, vigorará o texto a substituir.

4 — A denúncia deverá ser efectuada nos termos da lei e com a antecedência mínima de 90 dias sobre o termo de vigência, consistindo na apresentação de uma proposta de revisão ou substituição.

5 — Após a recepção da proposta, a outra parte deverá responder no prazo de 30 dias, consistindo a resposta na apresentação de uma contraproposta escrita e fundamentada.

6 — As negociações deverão iniciar-se no prazo máximo de 15 dias da data de recepção da contraproposta.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Os empregadores abrangidos pela presente convenção só poderão admitir ao seu serviço trabalhadores de idade não inferior a 16 anos.

2 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão as mínimas legais.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão do trabalhador em qualquer das categorias previstas na presente convenção é feita a título experimental durante os primeiros 60 dias de vigência do contrato.

2 — Durante o período referido no número anterior, qualquer das partes poderá fazer cessar unilateralmente o contrato, sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, considerando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4 — Não haverá período experimental quando as partes acordarem, por escrito, a sua não existência.

5 — Quando qualquer trabalhador das categorias previstas na presente convenção transitar de um empregador para outro de que a primeira seja associada, deverá ser contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de trabalhadores para efeito de substituição temporária será feita mediante celebração de contratos a termo ou contrato de trabalho temporário, nos termos da lei.

2 — Se o trabalhador substituído for mantido ao serviço por mais 15 dias para além da apresentação ao serviço do substituído, considerar-se-á como permanente desde o início da prestação de serviço.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Designações e categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enunciam e definem no anexo I.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

Os empregadores ficam obrigados, nos termos da lei, a organizar, remeter às entidades competentes e afixar no local de trabalho um quadro de pessoal ao seu serviço.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- Passar certificado ao trabalhador quando cessar o contrato de trabalho; desse certificado constará o tempo durante o qual aquele esteve ao seu serviço e cargos desempenhados, bem como quaisquer outras referências, quando expressamente solicitadas pelos trabalhadores;
- Usar da urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização o mesmo nível de tratamento relativamente aos profissionais sob as suas ordens;
- Não exigir dos seus trabalhadores serviços incompatíveis quer com a respectiva categoria profissional quer com as suas aptidões físicas;

- e) Prestar às associações outorgantes e às eventuais comissões de conflitos, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os profissionais em boas condições materiais de trabalho, nomeadamente no que respeita a higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- g) Dispensar, nos termos da lei e deste contrato, e facilitar o exercício das suas funções, aos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais o exercício das suas funções;
- h) Facilitar aos trabalhadores, nos termos da lei, a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes, sem perda de retribuição, a frequência de cursos, preparação e prestação de exames;
- i) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos trabalhadores que ingressem na profissão;
- j) Não intervir na actividade sindical dos trabalhadores e arranjar local próprio e bem visível para afixação de todas as comunicações do sindicato aos sócios ao seu serviço.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

#### 1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não divulgar informações referentes à organização, métodos e produção ou negócios do empregador;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade e espírito de justiça nas relações com a entidade patronal e seus representantes;
- g) Proceder com justiça relativamente às infracções disciplinares dos trabalhadores seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça relativamente ao comportamento profissional dos trabalhadores seus subordinados;
- i) Cumprir estritamente a presente convenção e todas as determinações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- j) Acompanhar com o máximo interesse e aprendizagem dos camaradas que ingressem na profissão;
- k) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, bem como das relativas à prevenção de acidentes e doenças profissionais.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita às directivas directamente dadas pela entidade patronal quer as emanadas dos superiores hierárquicos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

#### 1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos e garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus camaradas;
- c) Impedir aos trabalhadores, por qualquer forma, o exercício, nos termos da lei, do direito à greve;
- d) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual para que essa modificação resulte ou possa resultar em diminuição da retribuição ou outro prejuízo para o trabalhador;
- f) Baixar ao trabalhador a categoria profissional;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se com tal mudança não provocar prejuízo grave para o trabalhador;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- k) Exigir do seu pessoal prestação de trabalho incompatível com as respectivas aptidões profissionais;
- l) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios, no âmbito da respectiva actividade estatutária, com o fim de dar a conhecer a estes disposições que lhes respeitam.

2 — Se da transferência a que se alude na alínea g) do número anterior não resultar para o trabalhador prejuízo grave, o empregador poderá operar tal transferência, desde que custeie todas as despesas directamente resultantes da mudança.

#### SECÇÃO II

##### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Os trabalhadores e as associações sindicais suas representantes têm direito, nos termos da lei e deste CCT, a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, sendo absolutamente vedada às entidades patronais qualquer intervenção no exercício por aqueles de tal actividade, nos termos da mesma legislação e deste CCT.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Identificação de delegados sindicais

1 — Os sindicatos outorgantes comunicarão às entidades patronais a identificação dos delegados sindicais, bem como a daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada e com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos lugares reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento será observado nos casos de substituição ou cessão de funções.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores que desempenham funções de dirigentes sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, podendo utilizá-los, por acumulação, durante o mês a que respeitarem.

2 — Os trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais têm direito a um crédito de cinco horas por mês para o exercício das suas funções.

3 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais e respectivo subsídio, nem quaisquer outros direitos ou regalias.

4 — Para além dos limites fixados nos n.ºs 1 e 2, os trabalhadores poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando-se essas faltas como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, excepto o da remuneração.

5 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, das datas e do número de dias necessário ou, em casos de urgência, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verifique.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário e, bem assim, dos intervalos de descanso.

2 — Os empregadores afixarão o mapa de horário de trabalho, devendo remeter cópia à delegação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas por semana, de segunda-feira a sábado.

2 — Haverá tolerância de quinze minutos para quaisquer operações ou serviços começados e não acabados

na hora estabelecida para termo do período normal de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância ultrapasse sessenta minutos mensais.

3 — A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço e até ao limite de sessenta minutos mensais.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar será sempre registado em livro próprio, imediatamente antes do início e após o seu termo.

3 — Quando a prestação de trabalho suplementar impossibilite o trabalhador de utilizar os meios de transporte habituais, a entidade patronal fica obrigada a assegurar o seu transporte ou, utilizando o trabalhador meios de transporte próprios, a pagar o seu custo à razão de 0,17 do preço do litro da gasolina super sem chumbo por quilómetro percorrido.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição horária normal, acrescida de 50% para a primeira hora, 100% para as restantes.

2 — Tratando-se de trabalho suplementar nocturno, ao valor de cada hora de trabalho será acrescida a percentagem de 25%.

3 — O pagamento da remuneração de trabalho suplementar deverá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que for efectuado, através de recibo correctamente discriminado.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado:

- a) No período de Verão — entre as 20 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte;
- b) No período de Inverno — entre as 19 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno dá direito à remuneração especial de 25% sobre a remuneração do trabalho correspondente prestado durante o dia.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno — Princípio especial de pagamento

1 — Em substituição do regime fixado no n.º 2 da cláusula anterior, quanto aos trabalhadores que vêm sendo remunerados ao leitão ao desmame, poderão as partes optar por esse sistema de remuneração à razão de 0,20% da remuneração estabelecida para o grau II da tabela salarial (anexo II), por cada leitão ao desmame, até ao máximo de 60 dias de vida.

2 — Esta opção será estabelecida em documento escrito assinado por ambas as partes.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho prestado em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou nos dias feriados será pago com acréscimo de 100% sobre a remuneração normal.

2 — Se o trabalhador prestar trabalho no dia designado para descanso semanal para além de duas horas, será o dia de descanso semanal transferido para um dos três dias seguintes, sem prejuízo da remuneração prevista no número anterior.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Constitui retribuição tudo aquilo a que o trabalhador tiver direito como contrapartida do trabalho, nomeadamente a remuneração base, os subsídios e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 17.<sup>a</sup>

2 — A remuneração base mensal vence-se ao mês e deve ser paga em dinheiro até ao último dia de trabalho do mês a que respeita, dentro do período normal de trabalho.

3 — Para todos os efeitos desta convenção, nomeadamente os de faltas e remuneração de trabalho suplementar, a remuneração horária normal será calculada pela seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

*RM* = remuneração base mensal;  
*HS* = período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Remunerações base mínimas mensais

As remunerações base mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as constantes da tabela do anexo II.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que um trabalhador execute tarefas inerentes a diversas categorias profissionais, ser-lhe-á atribuída a retribuição correspondente à categoria mais remunerada.

2 — O trabalho prestado nas condições do número anterior, quando continuamente exercido por período

superior a 60 dias úteis ou, intermitentemente, por período superior a 180 dias úteis de trabalho efectivo, determinará obrigatoriamente a promoção do profissional para a categoria mais bem remunerada e correspondente às funções exercidas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passando a exercer apenas as funções do substituído, passará a receber esta última retribuição durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se tal substituição perdurar por tempo superior a 180 dias úteis, o trabalhador substituto terá direito, finda a substituição e ao regressar ao exercício das funções correspondentes à sua categoria profissional, à retribuição que vinha auferindo por causa da substituição.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores terão direito a receber, até 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito a receber a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

3 — Para efeitos da determinação proporcional do subsídio de Natal, contar-se-á como mês completo qualquer fracção de tempo superior a 15 dias e como meio mês fracção de tempo igual ou inferior a 15 dias.

4 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes condições:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão correctamente preenchido donde constem os seguintes elementos: nome do trabalhador, categoria profissional, número da inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a remuneração base e horas suplementares ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios e descontos e o montante líquido a receber, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 17.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal, feriados e férias

###### Cláusula 27.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso por semana.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

###### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Feriados obrigatórios

São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Corpo de Deus;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

Feriado municipal do concelho a que pertença a localidade em que o trabalho é prestado.

###### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 80 dias úteis.

###### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### 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 feria-

dos, 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 os 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.

6 — A época de férias deverá ser escolhida por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

7 — Não se verificando o acordo a que se refere o número anterior, será a época de férias escolhida pela entidade patronal, que não a poderá fazer recair antes de 1 de Maio nem depois de 31 de Outubro.

8 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

9 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre os trabalhadores e a entidade empregadora, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias consecutivos.

10 — O empregador deverá organizar, ouvindo os delegados sindicais, a apresentar aos trabalhadores, até 15 de Abril de cada ano, um plano de férias definitivo.

###### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Férias e doença

Em caso de impossibilidade de gozo de férias por doença ou acidente de trabalho durante o ano civil em que deveriam ser gozadas, e até 30 de Abril do ano seguinte, o trabalhador não perderá o direito a essas férias, se as puder gozar no ano seguinte, mas só neste ano, em acumulação ou não com as férias desse ano.

###### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### Retribuição durante as férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores antes do início das férias a retribuição correspondente ao período de férias, que não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

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

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Férias e cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador (ou os seus herdeiros, na hipótese da caducidade por morte daquele) terá direito a receber da entidade patronal uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato (assim como os subsídios correspondentes a umas e a outras).

2 — As importâncias a que o trabalhador ou os seus herdeiros têm direito em virtude do regime estabelecido nesta cláusula serão pagas de harmonia com o disposto no n.º 3 da cláusula 25.<sup>a</sup>

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Indemnização por férias não gozadas

Se o empregador, por motivo que lhe for imputável, obstar ao gozo de férias do trabalhador, constitui-se na obrigação de indemnizar o trabalhador ou os seus herdeiros, pagando-lhes o triplo do valor em dívida.

## SECÇÃO II

### Faltas

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Definição

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante um dia de trabalho.

2 — No caso de ausências inferiores, os seus tempos serão adicionados e contarão como faltas na medida em que perfaçam um dia de trabalho.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Participação de faltas

1 — Quando um trabalhador se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar a entidade patronal no mais curto lapso de tempo possível.

2 — Todas as faltas deverão ser participadas, se possível, no próprio dia em que ocorrerem e no primeiro período de trabalho, com ressalva daquelas de que o trabalhador tenha prévio conhecimento, caso em que deve avisar previamente, logo que tal conhecimento se verifique.

3 — Exceptuam-se deste regime as situações de força maior das quais claramente resulte a impossibilidade do cumprimento do estabelecido nos dois números anteriores, as quais deverão ser justificadas, respectivamente, dentro de quarenta e oito horas após a sua verificação e com a antecedência mínima de 10 dias.

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

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, bem como de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de irmãos, outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos de legislação especial;
- e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente, doença ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva nos termos do Código do Trabalho;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da respectiva legislação;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

4 — Serão obrigatoriamente justificadas perante a entidade patronal as faltas dadas pelos trabalhadores para tratar de assuntos inadiáveis da sua vida particular e que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.

5 — As faltas dadas ao abrigo da alínea e) do n.º 2 anterior serão consideradas justificadas após a recepção pela entidade patronal de um ofício comprovativo enviado pelo organismo respectivo. Relativamente a todas as demais previstas nas restantes alíneas, a entidade patronal tem o prazo de 10 dias para exigir do trabalhador prova de veracidade dos factos alegados para justificação da falta, considerando-se tacitamente justificadas se dentro desse prazo o trabalhador não for solicitado para tal.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, exceptuando-se, quanto à retribuição, as faltas dadas ao abrigo das alíneas *c*), quando o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social ou seguro, e *e*) do n.º 2 da cláusula anterior, para além do crédito de horas previstas neste contrato ou na lei.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

1 — As faltas injustificadas, independentemente da data da sua ocorrência, dão à entidade patronal direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente ao seu número, ou a descontar no período de férias as faltas injustificadas ocorridas no ano civil a que as férias respeitam.

2 — Para efeitos da parte final do número anterior, a opção pertence ao trabalhador, e o desconto processar-se-á à razão de um dia de férias por cada falta injustificada, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente ponderação, se se tratar de férias no ano de admissão.

3 — A redução do período de férias prevista nos números anteriores não implica qualquer redução na retribuição dos dias de férias a que tiver direito, nem no subsídio de férias, que receberá por inteiro.

4 — As faltas injustificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e, quando reiteradas ou se tiverem consequências graves para a entidade patronal, poderão constituir infracção disciplinar grave, nomeadamente motivo de despedimento com justa causa, nos termos da lei.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, manterá o direito ao lugar com a categoria e antiguidade, cessando os direitos e deveres das partes que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, com ressalva dos que por esta convenção sejam assegurados para estas situações.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — O contrato caducará logo que se torne certa a natureza definitiva do impedimento, sem prejuízo, porém, da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

4 — O trabalhador terá direito às regalias referidas no número anterior quando estiver impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, até trânsito em julgado de sentença, salvo se o facto que determinou a detenção ou prisão constituir fundamento de rescisão do contrato com justa causa, ou se o trabalhador vier a ser condenado, por sentença com trânsito em julgado, por crime a que corresponda pena igual ou superior a 5 anos de prisão.

3 — O contrato caducará logo que se torne certa a natureza definitiva do impedimento, sem prejuízo, porém, da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo escrito entre o trabalhador e a entidade patronal, com indicação do número de dias e do fim a que se destina tal licença.

2 — Os casos em que não houver acordo serão submetidos à decisão conjunta da entidade patronal e do órgão sindical que legalmente represente os trabalhadores no interior da empresa, quando exista.

3 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta na antiguidade do trabalhador e para todos os efeitos desta derivados, salvo acordo escrito em contrário.

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

5 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal e constarão do mapa de quotização sindical, quando for caso disso.

6 — A utilização de licença para fim diferente daquele para que foi concedida constitui justa causa para despedimento por parte do empregador, sem prejuízo da existência de processo disciplinar nos termos da lei.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

## CAPÍTULO VIII

### Regime disciplinar

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, ainda que meramente culposo, praticado pelo trabalhador com violação de algum ou de alguns deveres gerais ou especiais decorrentes da actividade profissional que exerce.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, e a sua execução só pode ter lugar nos cinco meses subsequentes à decisão.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção, devendo, no entanto, ficar concluído no prazo de 50 dias a contar da data da suspensão ou envio de nota de culpa do trabalhador, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador e a seu pedido por escrito, for necessária a sua prorrogação, por um prazo máximo de 10 dias.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, no processo disciplinar que proceder a aplicação de sanções de suspensão de trabalho ou superior serão asseguradas as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, remetida em carta registada e com aviso de recepção;
- b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado até um máximo de 10 dias;
- d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o sindicato tenha conhecimento e cópia de todo o processo sobre o qual dará o seu parecer no prazo de oito dias.

4 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa serão observadas as disposições legais imperativas em matéria de despedimento.

5 — Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou em qualquer irregularidade ou inobservância do disposto nos números anteriores será considerada nula e abusiva e o respectivo processo disciplinar é nulo, não podendo ser novamente levantado pelos mesmos motivos, sempre que seja excedido o período de 30 dias previsto no n.º 2.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 — É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias, e em cada ano civil o total de 30 dias. A primeira suspensão não poderá exceder 6 dias.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas contribuições obrigatórias para a segurança social, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

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

5 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 ou que reúna elementos de várias sanções previstas no mesmo número.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as indicações de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de delegados sindicais;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses, após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, excepto quanto a dirigentes sindicais ou delegados sindicais, em que o prazo é de cinco anos.

3 — Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a da alínea d) do n.º 1 da cláusula 46.<sup>a</sup> o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia por despedimento, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Igualdade de oportunidades

###### Cláusula 47.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais sobre a igualdade

1 — Para efeitos desta convenção nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na promoção ou progressão na carreira ou na retribuição em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação militar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2 — Sempre que numa determinada categoria profissional ou nível de qualificação não exista paridade entre homens e mulheres, a entidade patronal, sempre que possível, fará esforços para promover a sua igualização, dando prioridade no recrutamento ao género menos representado.

#### SECÇÃO II

##### Direitos da maternidade e paternidade

###### Cláusula 48.<sup>a</sup>

###### Maternidade e paternidade

1 — A mulher tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, sendo os restantes gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de internamento hospitalar ou de doença da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, a licença suspende-se a pedido do progenitor que esteja no gozo daquela, pelo tempo de duração do internamento ou de doença.

3 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

4 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a uma licença com duração mínima de 20 dias.

5 — A mulher poderá optar por uma licença de maternidade de 150 dias, 120 dias dos quais necessariamente a seguir ao parto, devendo informar o empregador até 7 dias após o parto de qual a modalidade de licença de maternidade por que opta.

###### Cláusula 49.<sup>a</sup>

###### Licença de paternidade

1 — O pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o pai tem ainda direito a licença por período de duração

igual àquele a que a mãe teria direito, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mulher/mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

###### Cláusula 50.<sup>a</sup>

###### Direitos específicos da gravidez

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher tem direito:

- a) A faltar justificadamente para idas ao médico ou para outras actividades inadiáveis relacionadas com a gravidez;
- b) A ser transferida durante a gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para postos de trabalho que não prejudiquem a sua saúde ou a do feto, nomeadamente por razões que impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- c) A ser dispensada de prestar trabalho nocturno durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais, pelo menos, metade antes da data presumível do parto.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamente o(a) filho(a) tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

###### Cláusula 51.<sup>a</sup>

###### Protecção de despedimento

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida sem que previamente tenha sido emitido parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes presume-se feito sem justa causa.

3 — A entidade patronal que despedir qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante sem justa causa pagar-lhe-á, a título de indemnização, o dobro da prevista na lei, no caso de a trabalhadora não preferir a reintegração, bem como uma indemnização no valor dos salários relativos ao período em falta até completar um ano após o parto.

## SECÇÃO III

### Trabalho de menores

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Os responsáveis pela direcção das empresas e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos e sólidos princípios, zelar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica aos menores de 18 anos ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico e mental normais.

3 — Os resultados de tal inspecção devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

1 — Os menores de 18 anos não serão obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas, sempre que possível.

2 — O despedimento dos menores sem a observância do processo disciplinar previsto nesta convenção sujeitará a entidade patronal ao pagamento de uma indemnização correspondente ao triplo da prevista na lei, caso o trabalhador não opte pela reintegração na empresa, sem prejuízo das retribuições devidas até à data da sentença.

## SECÇÃO IV

### Trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

As entidades patronais concederão a todos os trabalhadores as mesmas oportunidades de valorização sócio-profissional, qualquer que seja a sua função nas empresas.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

1 — Aos trabalhadores-estudantes, para além daqueles que resultarem da lei, são assegurados os direitos especiais previstos nos artigos 147.º a 159.º na lei complementar do Código do Trabalho.

2 — É sempre lícito ao empregador fazer depender a efectivação de tais direitos do bom aproveitamento

e assiduidade escolares do trabalhador-estudante, só sendo de atender, para o efeito, informação prestada, por escrito, pelo estabelecimento de ensino respectivo.

## CAPÍTULO X

### Segurança social

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão para as instituições da segurança social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas, sem diminuição da retribuição.

## CAPÍTULO XI

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança

1 — Para além do cumprimento dos preceitos legais aplicáveis, as entidades patronais obrigam-se a fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamento individual indispensável ao exercício da profissão, nomeadamente fatos-macacos, batas ou aventais, calçado apropriado, luvas para desinfecções e máscaras em pano, para quando executam trabalho onde há muita poeira, principalmente nos pavilhões fechados, onde se acumulam maiores quantidades de pó.

2 — Em cada instalação existirá um compartimento preparado para funcionar como balneário, sendo obrigatória, no mínimo, a existência de um balde-chuveiro e condições para aquecer a água.

3 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente os artigos 272.º a 280.º do Código do Trabalho, os artigos 211.º a 289.º da lei complementar do Código do Trabalho e demais legislação especial aplicável.

## CAPÍTULO XII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Quotização

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter ao sindicato respectivo, até

ao dia 10 do mês seguinte a que diga respeito, o montante das quotizações sindicais.

2 — Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores declarar, por escrito, que autorizam as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, bem como identificar o sindicato respectivo.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectiva.

4 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Transferência da exploração

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se à nova entidade patronal, por qualquer título, mantendo-se o direito à mesma categoria, vencimento e demais regalias, inclusive antiguidade.

2 — A nova entidade patronal é solidariamente responsável pelas obrigações da anterior vencida nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitantes a trabalhadoras cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os fins da presente cláusula deverá a nova entidade patronal, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar aviso nos locais de trabalho, no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e, bem assim, de que lhes serão mantidas todas as regalias referidas no n.º 1.

4 — O disposto nesta cláusula, com as adaptações devidas, é aplicável a qualquer situação que, no plano prático ou na realidade jurídica, signifique uma efectiva transmissão de exploração da empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Habitação

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com ou sem aviso prévio, este obriga-se a deixar, no termo do contrato, a habitação a ocupar.

2 — No caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da entidade patronal, o trabalhador terá o prazo de 30 dias para deixar a habitação.

3 — Nas habitações que forem concedidas aos trabalhadores, as entidades patronais providenciarão pela respectiva higiene e salubridade nas melhores condições possíveis, sendo obrigatório:

- a) Casa de banho com instalações sanitárias e chuveiro;

- b) Água canalizada e electricidade, nas zonas em que houver distribuição domiciliária pública, embora sem encargos para a entidade patronal no que se refere aos consumos respectivos.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Direitos adquiridos

As disposições da presente convenção colectiva de trabalho não anulam nem eliminam quaisquer regalias de ordem superior às constantes das suas cláusulas que anteriormente vinham a ser gozadas pelos trabalhadores.

#### ANEXO I

##### Definição de funções das categorias profissionais

*Afilhador.* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o maneio reprodutivo suínicola, nomeadamente: na aplicação de técnicas de indução de cio; em tarefas necessárias à realização de cobrições das reprodutoras, quer por monta natural quer por inseminação artificial; assiste nos partos e auxilia as reprodutoras e as crias na afilhação até ao desmame; procede ao corte de rabos e de dentes e à vacinação dos leitões. Pode desempenhar outras tarefas relacionadas com o maneio suínicola.

*Ajuda.* — É o trabalhador que, desde a data da admissão e até atingir 18 anos de idade, desempenha tarefas meramente auxiliares de aprendizagem no âmbito da sua profissionalização, sempre com a supervisão do trabalhador a quem está adstrito.

*Apontador.* — É o trabalhador que tem por função exclusiva ou predominantemente registar em mapas adequados a movimentação dos efectivos da respectiva exploração.

*Auxiliar.* — É o trabalhador que coadjuva no desempenho das respectivas funções o tratador, o afilhador ou o criador.

*Criador.* — É o trabalhador que exerce cumulativamente as funções que competem ao afilhador e ao tratador.

*Encarregado.* — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige, segundo especificações que lhe são fornecidas pela entidade patronal, os diversos trabalhos de suinicultura, orientando os trabalhadores sob as suas ordens, estabelecendo a forma mais conveniente para a utilização da mão-de-obra. Esta categoria será obrigatória sempre que numa mesma exploração existam cinco ou mais trabalhadores das categorias previstas na presente convenção, devendo um deles ser promovido a tal categoria.

*Tratador de gado.* — É o trabalhador que assegura a alimentação dos animais, tendo em conta o programa alimentar definido; efectua a limpeza e desinfectação das instalações e equipamentos; colabora nas tarefas ligadas

à higiene e sanidade animal, nomeadamente na aplicação de vacinas; efectua tarefas ligadas ao maneio reprodutivo suinícola; colabora em cargas e descargas de animais e rações.

## ANEXO II

**Tabela salarial**

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado .....	560
II	Afilhador .....	523
	Criador .....	
	Tratador de gado .....	
III	Auxiliar .....	432
	Apontador .....	
IV	Ajuda .....	403

Lisboa, 7 de Junho de 2007.

Pela FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores:

*António Jorge Varela Simões Monteiro*, mandatário.

Pela Associação Portuguesa de Suinicultores:

*Hélder Duarte*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

### Declaração

A direcção da FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores representa na outorga desta convenção a ALIS — Associação Livre de Suinicultores.

Lisboa, 18 de Julho de 2007. — O Presidente, *Paulo José Marques Inácio*. — O Vice-Presidente, *Joaquim Conceição Dias*.

### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação de:

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

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 27 de Junho de 2007. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Rodolfo José Caseiro*.

Depositado em 6 de Agosto de 2007, a fl. 179 do livro n.º 10, com o n.º 191/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1982, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2006.

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à área administrativa do sector da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e obriga, por um lado, as empresas representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sector de confeitaria e conservação de fruta) e, por outro, os trabalhadores administrativos ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes cujas profissões e categorias profissionais se encontram previstas nos anexos I e III.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência e denúncia

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007, podendo ser revistas anualmente.

3 a 7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

### Cláusula 26.ª

#### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 14 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 a 8 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

### Cláusula 29.ª

#### Abono para falhas

Aos caixas, aos cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de € 17,50, a pagar independentemente do ordenado.

### Cláusula 48.ª

#### Subsídio de refeição

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — O valor do subsídio de refeição é de € 3,80 diários a título de alimentação por qualquer dia em que preste, pelo menos, quatro horas de serviço.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*