

Boletim do Trabalho e Emprego

47

1.^a SÉRIE

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

Preço '114\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 53	N.º 47	P. 2569-2644	22- DEZEMBRO - 1986
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, entre aquela associação patronal e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros	2571
— PE das alterações ao ACT para a indústria açucareira entre a SIDUL — Sociedade Industrial do Ultramar, S. A. R. L., e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros	2572
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. de Seguradores Privados em Portugal (ASEP) e outros e os Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Norte e do Sul e Ilhas	2572
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul (em representação dos Sind. dos Trabalhadores da Agricultura do Dist. de Beja), publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1. ^a série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1985	2573
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a ANIVÉC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros; entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e o SINDETEX e outros; entre a APIV e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (fogueiros e outros) e do CCT entre a APIV e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros	2574
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Tomate e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tomate e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros	2574
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre aquela associação patronal e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços	2575

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul (em representação do Sind. dos Trabalhadores da Agricultura do Dist. de Beja) — Alteração salarial	2575
— CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto — Alteração salarial e outras	2576
— CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (fogueiros e outros) — Alteração salarial	2577
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras	2578

— CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras	2580
— CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras	2581
— AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro	2583
— AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros e outros	2608
— AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial	2632
— AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L., e o Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas e outros — Alteração salarial	2635
— AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L., e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial	2638
— Acordo de adesão entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CCT (alteração salarial e outras) entre aquela associação patronal e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros	2642
— AE entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Constituição da comissão paritária	2642
— AE entre a empresa pública Correios e Telecomunicações de Portugal e a Feder. Nacional das Comunicações e Telecomunicações e outros — Alteração da composição da comissão paritária	2643
— AE entre a empresa pública Correios e Telecomunicações de Portugal e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios — Alteração da composição da comissão paritária ...	2643
— Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CTT entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Rectificação	2643

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, entre aquela associação patronal e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros.

Entre a Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, entre a mesma associação patronal e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre aquela associação patronal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros foram celebradas convenções colectivas de trabalho, publicadas respectivamente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1986, e 31, de 22 de Agosto de 1986.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelas alterações referidas as empresas inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não filiadas naquela associação patronal que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais signatárias das mesmas que se encontram ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante;

Considerando o interesse em se conseguir a uniformização legalmente possível das condições de trabalho no sector;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, relativo à atribuição de competência às regiões autónomas para a emissão de portarias de extensão com âmbito limitado ao respectivo território;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de avisos para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1986, aos quais não foram deduzidas quaisquer oposições:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Comércio Interno, da Indústria e Energia e do Emprego e Formação Profissional, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações ao CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Traba-*

lho e Emprego, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1986, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes das mesmas profissões e categorias profissionais, com excepção dos abrangidos no número seguinte, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

2 — As condições de trabalho constantes das alterações aos CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre a mesma associação patronal e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas respectivamente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1986, e 31, de 22 de Agosto de 1986, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam a sua actividade no território do continente, na área das convenções, e aos trabalhadores ao seu serviço, sem filiação sindical, das profissões e categorias profissionais nelas previstas.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas das alterações que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

As tabelas salariais tornadas aplicáveis pela presente portaria produzem efeitos desde 1 de Setembro de 1986, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de duas.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 11 de Novembro de 1986. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Luís Manuel Pêgo Todo-Bom*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

PE das alterações ao ACT para a indústria açucareira entre a SIDUL — Sociedade Industrial do Ultramar, S. A. R. L., e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 1986, foi publicado o ACT celebrado entre a SIDUL — Sociedade Industrial do Ultramar, S. A. R. L., a SORES — Sociedade de Refinadores de Santa Iria, S. A. R. L., e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras associações sindicais.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre as empresas outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelas associações sindicais signatárias;

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 1986, e ponderada a oposição deduzida pela RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A. R. L.;

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

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado da Indústria e Energia e do Emprego e Formação Profissional, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — A regulamentação constante do ACT para a indústria açucareira, celebrado entre a SIDUL — So-

ciade Industrial do Ultramar, S. A. R. L., e de outra e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 1986, é tornado aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não outorgantes da referida convenção que, no território do continente, prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre as empresas outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 15 de Julho de 1986, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de cinco.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 26 de Novembro de 1986. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Luís Manuel Pêgo Todo-Bom*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. de Seguradores Privados em Portugal (ASEP) e outros e os Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Norte e do Sul e Ilhas

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE da convenção colectiva de trabalho em título e inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 15 de Janeiro de 1986, e do acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1986. A extensão anunciada reporta-se, porém, ao texto convencional inicial, cujo âmbito, parcialmente afectado pela falta de capacidade negocial da ANCOSE —

Associação Nacional dos Corretores de Seguros, ficou perfeito mediante actos posteriores (eliminação da causa de incapacidade e acordo de adesão cautelar).

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais não inscritas na ASEP — Associação de Seguradores Privados em Portugal que, na área da convenção, exercem a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das

- profissões e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritos ou não naquela associação patronal que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais signatárias;
- b) A todos os trabalhadores ao serviço da ANCOSE — Associação Nacional dos Corretores de Seguros, das profissões e categorias profissionais previstas, não inscritos nas associações sindicais signatárias;
 - c) A todos os trabalhadores ao serviço das várias empresas seguradoras signatárias, das profissões e categorias profissionais previstas, não inscritos nas associações sindicais signatárias;
 - d) A todos os trabalhadores ao serviço do Instituto de Seguros de Portugal, das profissões e categorias profissionais previstas, não inscritos nas associações sindicais signatárias;
 - e) A todas as entidades patronais não inscritas na ANCOSE — Associação Nacional de Corretores de Seguros que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não naquela associação patronal que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul (em representação dos Sind. dos Trabalhadores da Agricultura do Dist. de Beja), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1985.

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social, a eventual emissão de uma PE da alteração da tabela salarial, a publicar nesta data, do CCT celebrado entre a Associação de Agricultores do Baixo Alentejo e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1985.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma tornará as disposições constantes daquela convenção colectiva de trabalho respectivamente aplicáveis:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais não inscritas na associação outorgante que na área de aplicação da convenção exerçam a actividade económica por aquela abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;
- b) Às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no Sindicato representado pela Federação outorgante e entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

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

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a ANIVÉC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros; entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e o SINDETEX e outros; entre a APIV e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (fogueiros e outros) e do CCT entre a APIV e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros.

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE dos seguintes CCT:

- 1) Do CCT celebrado entre a ANIVÉC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1986, por forma a tornar a regulamentação dele constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, nem filiadas na APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário, que na sua área prossigam a actividade económica regulada, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no referido contrato, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais subscritoras;
- 2) Dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, entre a mesma associação patronal e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1986, 42, de 15 de Novembro de 1986, e 47, de 22 de Dezembro de 1986, por forma a tornar a regulamentação deles constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre as empresas filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais neles previstas, não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Tomate e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tomate e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE dos CCT para a indústria de tomate, celebrados entre a ANIT — Associação Nacional dos Industriais de Tomate e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a APTOM — Associação Portuguesa dos Industriais de Tomate e as mesmas associações sindicais, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1986, por forma a torná-los aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal e Portalegre se dediquem à indústria de concentrados de tomate, tomate pelado, tomate liofilizado, tomate desidratado e tomate atomizado e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nelas previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades patronais já abrangidas pelas convenções e os trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A PE por este meio publicitada não será aplicável às empresas que exerçam a transformação do tomate em conjunto com a transformação de outros produtos horto-frutícolas.

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

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre aquela associação patronal e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão das disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras, e do CCT celebrado entre a mesma associação patronal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras, nesta data publicados.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido preceito e diploma, tornará os supracitados CCT aplicáveis a todos os trabalhadores sem filiação sindical das profissões e categorias profissionais neles previstas que, no território nacional, se encontrem ao serviço de entidades filiadas na associação patronal signatária.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul (em representação do Sind. dos Trabalhadores da Agricultura do Dist. de Beja) — Alteração salarial.

**Cláusula IV
(Vigência)**

- 1 —
- 2 — As tabelas e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1986 e terão de ser revistas anualmente.
- 3 —

Moto-serrista.
Operador de máquinas industriais.
Operador de máquinas agrícolas.
Podador.
Tirador de cortiça amadia e empilhador.
Resineiro.
Tosquiador.
Trabalhador avícola qualificado.
Trabalhador cunícola qualificado.
Trabalhador de estufas qualificado.

ANEXO I

Tabelas salariais

Grau I (34 000\$):

Encarregado de exploração agrícola.
Feitor.

Grau II (30 700\$):

Arrozeiro.
Adegueiro.
Auxiliar de veterinário.
Carvoeiro.
Encarregado de sector.
Enxertador.
Caldeireiro.
Limpador de árvores ou esgalhador.
Mestre lagareiro.

Grau III-A (28 000\$):

Alimentador de debulhadora ou de prensa fixa.
Apontador.
Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.
Empador ou armador de vinhas.
Espalhador de química.
Gadanhador.
Fiel de armazém.
Guarda de propriedade ou florestal.
Guarda de porta-de-água.
Ordenhador.
Prático apícola.
Prático piscícola.
Tirador de cortiça falca ou bóia.
Trabalhador de adega.
Trabalhador de estufas.
Trabalhador de lagar.
Trabalhador de valagem.
Trabalhador de descasque de madeiras.

Grau III-B (26 650\$):

Guardador, tratador de gado ou campino.

Grau IV (26 600\$):

Ajuda de tratador de gado ou campino.
Apanhador de pinhas.
Calibrador de ovos.
Caseiro.
Carreiro ou almocreve.
Trabalhador horto-florícola ou hortelão.
Jardineiro.
Trabalhador agrícola de nível A ou indeferenciado.
Trabalhador avícola.
Trabalhador cunícola.
Trabalhador frutícola.
Trabalhador de salina.
Praticante de operador de máquinas agrícolas.

Grau V (22 500):

Trabalhador agrícola do nível B.

Grau VI (21 500\$):

Trabalhador auxiliar.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, em representação do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Beja:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação de Agricultores do Baixo Alentejo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 9 de Dezembro de 1986, a fl. 135 do livro n.º 4, com o n.º 403/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

Este contrato obriga, por uma parte, as entidades patronais representadas pela Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço das mesmas representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1986.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

Cláusula 16.ª

(Entidade examinadora)

A Escola Profissional dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos e o Instituto do Emprego e Formação Profissional são as únicas entidades competentes para efectuar exames.

Cláusula 36.ª

(Quotização sindical)

Em relação aos trabalhadores que por escrito manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao mesmo as quotizações deduzidas nos salários dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução, desde que haja acordo, para o efeito, entre a entidade patronal e o trabalhador.

Tabela salarial

	Tabela A	Tabela B
1) Cabeleireiro de homens		
Cabeleireiro completo	28 200\$00	25 900\$00
Oficial especializado	27 100\$00	25 600\$00
Meio oficial/praticante	25 300\$00	24 500\$00
Aprendiz:		
Até 12 meses	13 000\$00	11 300\$00
De 12 a 24 meses	13 600\$00	11 800\$00
Pessoal adventício	1 200\$00/dia	1 200\$00/dia
2) Cabeleireiro de senhoras		
Cabeleireiro completo	28 200\$00	26 200\$00
Oficial de cabeleireiro	27 900\$00	25 900\$00
Praticante	27 400\$00	24 500\$00
Ajudante	26 500\$00	23 300\$00
Aprendiz:		
Até 12 meses	13 000\$00	11 300\$00
De 12 a 24 meses	13 600\$00	11 800\$00
Aprendiz estagiário:		
1.º ano	14 100\$00	13 000\$00
2.º ano	15 600\$00	13 800\$00
3) Ofícios correlativos		
Manicura	26 500\$00	23 300\$00
Massagista de estética	28 200\$00	26 200\$00

	Tabela A	Tabela B
Esteticista	27 900\$00	25 900\$00
Oficial de posticeiro	27 900\$00	25 900\$00
Ajudante de posticeiro	26 500\$00	23 300\$00
Pedicura	26 500\$00	23 300\$00
Calista	26 500\$00	23 300\$00
Aprendiz:		
Até 12 meses	13 000\$00	11 300\$00
De 12 a 24 meses	13 600\$00	11 800\$00

Notas

1 — A tabela B aplica-se às entidades patronais isentas de cumprimento do salário mínimo nacional, nos termos da legislação aplicável.

2 — Sem prejuízo de condições mais favoráveis acordadas no presente contrato, matém-se em vigor a regulamentação de trabalho actualmente aplicável ao sector.

Porto, 20 de Novembro de 1986.

Pela Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 10 de Dezembro de 1986, a fl. 135 do livro n.º 4, com o n.º 405/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (fogueiros e outros) — Alteração salarial

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigorando e podendo ser denunciado nos termos da lei.

2 — Independentemente da data da publicação, as tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Outubro de 1986.

Cláusula 30.^a

(Seguros e deslocações)

O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de acidentes pessoais, no valor de 5000 contos.

ANEXO III

Tabelas salariais

Grupos	Remunerações mínimas
A	56 300\$00
B	47 600\$00
C	43 800\$00
D	39 300\$00
E	36 500\$00
F	32 850\$00
G	30 300\$00
H	29 100\$00
I	27 150\$00

Tabela salarial para as empresas de vestuário por medida que tenham ao serviço um mínimo de trabalhadores não superior a dez:

Grupos	Remunerações mínimas
C	43 800\$00
E	35 100\$00
G	28 900\$00
H	27 700\$00
I	26 000\$00

Tabela salarial para as empresas de vestuário por medida que foram isentas e que tenham ao seu serviço um número de trabalhadores não superior a sete (a):

Grupos	Remunerações mínimas	
	1 de Outubro de 1986	1 de Abril de 1987
C	40 700\$00	43 800\$00
E	32 500\$00	35 100\$00
G	26 800\$00	28 900\$00
A	25 700\$00	27 700\$00
I	24 100\$00	26 000\$00

(a) As empresas por medida que venham a ser declaradas isentas e se dediquem exclusivamente a trabalho de feitura de forros ficam obrigadas à tabela de 1 de Outubro de 1986, como tabela única.

Lisboa, 5 de Dezembro de 1986.

Pela APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
 STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
 SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 11 de Dezembro de 1986, a fl. 136 do livro n.º 4, com o n.º 407/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo I, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 —

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 —

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão por um período de doze meses e produzem efeitos a 1 de Outubro de 1986.

Cláusula 8.^a

(Acesso)

10 — Os estagiários de computador passam a operadores de computador ao fim de seis meses de estágio.

Cláusula 20.^a

(Seguros e deslocações)

O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor de 5000 contos.

Cláusula 55.^a

(Abono para falhas)

Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento terão direito a um abono mensal, para falhas, no valor de 1800\$.

ANEXO I

Operador de computador. — Prepara, acciona e vigia máquinas para tratamento automático da informação; elabora os programas necessários às operações que realiza; classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizados suportes de informática; prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo. Opera com consola ou material periférico; promove a optimização do funcionamento do mesmo; selecciona programas para execução e utiliza a linguagem adequada ao controle de cada sistema operativo; elabora os programas necessários às operações que realiza; detecta e corrige possíveis anomalias; define as prioridades de execução de programas ou o carregamento dos mesmos face ao número de trabalhos em execução simultânea e altera eventualmente a prioridade de saída dos resultados; assegura a manutenção do sistema em funcionamento constante; responsabiliza-se pelo cumprimento dos prazos de execução; interpreta os manuais de utilização de programas e de exploração de sistemas; resolve os erros originados por má utilização dos periféricos. Não se enquadram nesta categoria os trabalhadores que operam com terminais.

Estagiário de computador. — É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que, além de executar, auxilia o chefe de secção no desempenho das funções deste, podendo ser-lhe atribuída a responsabilidade de controle e coordenação de parte das tarefas executadas na secção e substituir o chefe de secção nas suas ausências e impedimentos.

ANEXO III

Enquadramento salarial

Letras	Categorias profissionais	Remunerações
A	Director de serviços Chefe de escritório Secretário geral	57 600\$00

Letras	Categorias profissionais	Remunerações
B	Chefe de departamento Chefe de serviços Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	53 350\$00
C	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros	50 000\$00
D	Subchefe de secção Secretário da direcção Correspondente em línguas estrangeiras Programador mecanográfico Operador de computador	46 600\$00
E	Primeiro-escriturário Caixa Operador mecanográfico Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	44 300\$00
F	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Cobrador	39 000\$00
G	Terceiro-escriturário Dactilógrafo Recepcionista Telefonista	35 100\$00
H	Estagiário de computador Estagiário do 3.º ano/escriturário Contínuo maior	29 500\$00
I	Estagiário de escriturário do 2.º ano... Estagiário de dactilógrafo	26 600\$00
J	Estagiário de escriturário do 1.º ano...	24 500\$00
L	Contínuo menor Servente de limpeza	23 500\$00
M	Paquete de 16/17 anos	17 900\$00
N	Paquete de 14/15 anos	14 000\$00

Lisboa, 14 de Novembro de 1986.

Pela APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 11 de Dezembro de 1986, a fl. 135 do livro n.º 4, com o n.º 406/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras

O CCT dos industriais pelo frio, celebrado entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1977, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 1, de 8 de Janeiro de 1979, 10, de 15 de Março de 1980, 22, de 15 de Junho de 1981, 29, de 7 de Agosto de 1982, 39, de 22 de Outubro de 1983, 47, de 22 de Dezembro de 1984, e 47, de 23 de Dezembro de 1985, é revisto como segue:

Cláusula 2.ª

(Vigência do contrato)

- 1 —
- 2 — A tabela salarial (anexo II) produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 1986, podendo ser revista anualmente.

Cláusula 14.ª

(Acesso automático)

- 1 —
- I — Trabalhadores de escritório:
- a)
- b) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários e os operadores de computadores de 2.ª, logo que completem três anos na respectiva categoria, passarão à classe imediata.
- c)

Cláusula 31.ª

(Retribuições mínimas mensais)

- 1 a 8 —
- 9 — É garantido um aumento mínimo de 1750\$ sobre a remuneração base efectiva de cada trabalhador.

Cláusula 36.ª

(Deslocações)

- 1 —
- 2 —
- Pequeno-almoço — 120\$;
Almoço ou jantar — 530\$;
Ceia — 240\$;
Dormida contra apresentação de documentos.
- 3 —

ANEXO I

Definição de funções

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

- Operador de consola;
Operador de material periférico.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Chefe de escritório	48 400\$00
	Director de serviços	
II	Analista de sistemas	43 800\$00
	Chefe de departamento	
	Chefe de divisão	
	Chefe de serviços	
	Contabilista e tesoureiro	
III	Chefe de secção	39 550\$00
	Guarda-livros	
	Programador	
	Chefe de vendas	
IV	Correspondente em línguas estrangeiras	36 200\$00
	Secretário(a) de direcção	
	Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras	
	Operador de computador de 1.ª	
	Subchefe de secção	
	Inspector de vendas	
V	Caixa	34 850\$00
	Escriturário de 1.ª	

Níveis	Categorias	Remunerações
V	Fogoeiro de 1. ^a	34 850\$00
	Operador de computador de 2. ^a	
	Operador mecanográfico	
	Vendedor (a)	
	Promotor de vendas	
VI	Prospector de vendas	31 450\$00
	Operador de máquinas de contabilidade	
	Apontador	
	Cobrador	
	Escriturário de 2. ^a	
	Esteno-dactilógrafo(a) em língua portuguesa	
VII	Recepcionista	29 500\$00
	Fogoeiro de 2. ^a	
	Perfurador-verificador mecanográfico	
	Vendedor (b)	
VIII	Escriturário de 3. ^a	27 850\$00
	Telefonista	
	Fogoeiro de 3. ^a	
IX	Contínuo (maior de 21 anos)	24 850\$00
	Guarda	
	Porteiro	
	Ajudante de fogoeiro dos 3. ^o e 4. ^o anos	
X	Dactilógrafo do 2. ^o ano	22 550\$00
	Estagiário do 2. ^o ano	
	Ajudante de fogoeiro do 2. ^o ano	
	Contínuo (menos de 21 anos)	
XI	Dactilógrafo do 1. ^o ano	17 450\$00
	Estagiário do 1. ^o ano	
	Ajudante de fogoeiro do 1. ^o ano	
	Contínuo (maior de 21 anos)	

Níveis	Categorias	Remunerações
XI	Paquete (de 16/17 anos)	17 450\$00
	Paquete (de 14/15 anos)	13 900\$00

(a)

(b)

1 — Os caixas e cobradores terão direito a 1400\$ mensais de abono para falhas.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente pagamentos e ou recebimentos terão direito a 1000\$ de abono para falhas.

Lisboa, 8 de Outubro de 1986.

Pela Associação Livre dos Industriais pelo Frio:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços.

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal.

SITEMAQ — Sindicato dos Fogoeiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante.

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo.

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

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 11 de Dezembro de 1986, a fl. 136 do livro n.º 4, com o n.º 408/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras

O CCT dos industriais pelo frio, celebrado entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 1977, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 1, de 8 de Janeiro de 1979, 10, de 15 de Março de 1980, 22, de 15 de Junho de 1981, 29, de 7 de Agosto de 1982, 39, de 22 de Outubro de 1983, 47, de 22 de Dezembro de 1984, e 47, de 22 de Dezembro de 1985.

Cláusula 2.^a

(Vigência do contrato)

1 —

2 — A tabela salarial (anexo II) produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 1986, podendo ser revista anualmente.

Cláusula 14.^a

(Acesso automático)

- 1 —
- I — Trabalhadores de escritório:
- a)
- b) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários e os operadores de computadores de 2.^a, logo que completem três anos na respectiva categoria, passarão à classe imediata.
- c)

Cláusula 31.^a

(Retribuições mínimas mensais)

1 a 8 —

9 — É garantido um aumento mínimo de 1750\$ sobre a remuneração base efectiva de cada trabalhador.

Cláusula 36.^a

(Deslocações)

- 1 —
 2 —
 Pequeno-almoço — 120\$;
 Almoço ou jantar — 530\$;
 Ceia — 240\$;
 Dormida contra apresentação de documentos.

- 3 —

ANEXO I

Definição de funções

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

- Operador de consola;
 Operador de material periférico.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Chefe de escritório Director de serviços	48 400\$00
II	Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Contabilista e tesoureiro	43 800\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	39 550\$00

Níveis	Categorias	Remunerações
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador de computador de 1. ^a Subchefe de secção Inspector de vendas Escriturário principal	36 200\$00
V	Caixa Escriturário de 1. ^a Fogoeiro de 1. ^a Operador de computador de 2. ^a Operador mecanográfico Vendedor (a) Promotor de vendas Prospector de vendas	34 850\$00
VI	Operador de máquinas de contabilidade Apontador Cobrador Escriturário de 2. ^a Esteno-dactilógrafo(a) em língua portuguesa Recepcionista Fogoeiro de 2. ^a Perfurador-verificador mecanográfico	31 450\$00
VII	Vendedor (b) Escriturário de 3. ^a Telefonista Fogoeiro de 3. ^a	29 500\$00
VIII	Contínuo (maior de 21 anos) Guarda Porteiro Ajudante de fogoeiro dos 3. ^o e 4. ^o anos	27 850\$00
IX	Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano Ajudante de fogoeiro do 2. ^o ano	24 850\$00
X	Contínuo (menos de 21 anos) Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano Ajudante de fogoeiro do 1. ^o ano	22 550\$00
XI	Paquete (de 16/17 anos) Paquete (de 14/15 anos)	17 450\$00 13 900\$00

- (a)
 (b)

- 1 — Os caixas e cobradores terão direito a 1400\$ mensais de abono para falhas.
 2 — Os trabalhadores que fazem regularmente pagamentos e ou recebimentos terão direito a 1000\$ de abono para falhas.

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

Lisboa, 8 de Outubro de 1986.

Pela Associação Livre dos Industriais pelo Frio:
 (Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:
 (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco.
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada.
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 24 de Outubro de 1986. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 11 de Dezembro de 1986, a fl. 136 do livro n.º 4, com o n.º 409/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro

Acordo de empresa entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P., a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Escritórios e Serviços, em representação do SITESE e SITEMAQ, e o SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente AE obriga, por um lado, a TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P., e, por outro, os trabalhadores, representados pelos sindicatos outorgantes, que prestem serviço na empresa.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Este AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O presente AE no que se refere à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1986.

3 — O presente AE, que revoga o anterior, é válido pelo período de 24 meses e considera-se sucessivamente prorrogado por períodos de 60 dias se não for denunciado com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.ª

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o

cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

- c) Passar declarações referentes ao comportamento e competência profissionais aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;
- d) Usar de 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 que trate com correcção os trabalhadores sobre suas ordens;
- e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica;
- f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AÉ;
- g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, como tal definidas pelo respectivo sindicato, e ainda de funções em organismos de previdência ou outras inerentes à vida sindical;
- i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de dez dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;
- j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores, nos termos da Lei n.º 57/77, expressamente o solicitarem;
- l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;
- m) Procurar que nos serviços de estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;
- n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;
- p) Não se opor a que se afectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo du-

rante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;

- q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;
- r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;
- s) A empresa obriga-se a elaborar anualmente os seus quadros de pessoal, nos termos do Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro.

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Exercer com competência, zelo e assuidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Guardar segredo profissional;
- d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostram contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- j) Cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho;
- l) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional e participar nas acções de formação que se situem no âmbito das suas funções promovidas pela empresa.

2 — São deveres específicos dos trabalhadores abrangidos pelo actual regulamento de fardamentos apresentarem-se em serviço devidamente uniformizados; a empresa obriga-se a criar locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, 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, suas ou dos companheiros;

- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo quando este após ter substituído outro por prazo inferior a 180 dias retomar as funções respectivas;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo os casos previstos na cláusula 33.^a
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de prejudicar os direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço ao trabalhador;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias daquelas a que os mesmos estão vinculados por força deste acordo a que correspondem as suas aptidões e categoria profissional, salvo em casos de prejuízos iminentes para a empresa;
- j) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- k) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste acordo, agravadas nos termos do mesmo se a actuação da empresa for abusiva.

Cláusula 6.^a

(Proibição de acordos entre empresas)

1 — São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2 — O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3 — Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

Cláusula 7.^a

(Créditos resultantes do contrato)

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 8.^a

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 9.^a

(Serviço de vigia)

A empresa obriga-se a criar quadros de pessoal próprio para o serviço de vigia.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

(Admissão)

1 — A empresa, sempre que tenha de admitir pessoal, considerará os candidatos que lhe sejam indicados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Para o efeito do disposto no número anterior a empresa comunicará aos sindicatos as condições da respectiva admissão com antecedência suficiente.

Cláusula 11.^a

(Idade mínima)

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que tenham completado 14 anos de idade.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes categorias profissionais para as quais é exigida a idade mínima de 18 anos — aspirante, contínuos, motoristas e bilheteiros.

Cláusula 12.^a

(Habilitações mínimas)

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.^a

(Condições especiais de admissão)

1 — Serão admitidos como aspirantes os trabalhadores que tenham completado 18 anos de idade e tenham como habilitações literárias mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente.

2 — Só poderão ser admitidos como terceiros-oficiais e segundos-oficiais (administrativos) os trabalhadores que possuam o curso complementar dos liceus ou equivalente ou, tendo o curso geral dos liceus ou curso de operador de informática, possuam experiência profissional devidamente comprovada.

3 — Só poderão ser admitidos como primeiros-oficiais os trabalhadores que possuam cursos médios oficiais ou os que, além do curso geral dos liceus ou equivalente, possuam o curso de analista de sistemas com reconhecimento oficial ou experiência comprovada.

4 — Sempre que a empresa tenha necessidade de prover o lugar de chefe de secção, obriga-se a dar cumprimento prioritário à cláusula 16.^a, garantindo cursos de especialização, quando necessário.

5 — Para admissão como chefe de serviços administrativos é necessária uma licenciatura adequada ao desempenho das funções administrativas.

6 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.^o grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e o curso de mecânicos electricistas ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica serão admitidos, pelo menos, como pré-oficiais.

7 — Só poderão ser admitidos como superintendentes os oficiais da marinha mercante que possuam o curso complementar da Escola Náutica.

Cláusula 14.^a

(Período experimental)

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias, salvo se, por acordo escrito, tiver sido convencionado um período superior, o qual não poderá exceder mais de 30 dias além do inicial.

2 — No decurso do período experimental os trabalhadores e a empresa têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnização.

Cláusula 15.^a

(Contratos a prazo)

1 — Os contratos a prazo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2 — A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a prazo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de prestação de serviço militar obrigatório, doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3 — O trabalhador contratado a prazo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contrata-

dos sem prazo, excepto no que se dispuser de forma diferente.

4 — A fixação do prazo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

Cláusula 16.^a

(Preenchimento de vagas)

1 — Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, dará prioridade aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, com observância do disposto na cláusula 18.^a

2 — Quando, após comunicação à CT, se concluir pela impossibilidade de cumprimento do disposto no número anterior, observar-se-á o disposto na cláusula 10.^a

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1:

- a) O aspirante será promovido a terceiro-oficial administrativo após dois anos de permanência na categoria;
- b) O terceiro-oficial administrativo será promovido a segundo-oficial após três anos de permanência na categoria;
- c) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial após três anos de permanência na categoria;
- d) O marinheiro de 2.^a classe será promovido à 1.^a classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;
- e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista, pintor) será promovido a oficial após dois anos de permanência na categoria ou desde que adquira habilitações técnicas adequadas;
- f) O ajudante (electricista) será promovido a pré-oficial após dois anos de permanência na categoria;
- g) O mecânico de 3.^a será promovido a mecânico de 2.^a após três anos de permanência na categoria;
- h) O mecânico de 2.^a será promovido a mecânico de 1.^a após três anos de permanência na categoria.

2 — Para efeito das promoções previstas no número anterior será contado todo o tempo de antiguidade na categoria e classe ao serviço da empresa.

3 — O regime previsto nas alíneas g) e h) aplica-se aos maquinistas a exercerem actualmente funções na manutenção, que terão a designação de mecânico (maquinista).

Cláusula 18.^a

(Promoções facultativas)

1 — Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas de acordo com eventuais exigências do serviço da empresa. Para as promoções facultativas serão constituídas comissões para apreciação das qualidades evi-

denciadas pelos trabalhadores candidatos, cuja composição será a seguinte:

Chefe de serviços;
Trabalhador com funções de chefia;
Delegado sindical.

2 — As comissões de promoção deverão ter em atenção, na apreciação dos candidatos, nomeadamente, a antiguidade na categoria imediatamente inferior e habilitações técnico-profissionais.

3 — O trabalhador com funções de chefia que deva integrar a comissão de promoções será eleito pelos trabalhadores do sector.

4 — Os trabalhadores que integrem as comissões, com excepção do chefe de serviço, serão escolhidos por eleição dos trabalhadores dos respectivos sectores.

5 — O plenário ou assembleia que tenha eleito os trabalhadores referidos no número anterior poderá proceder à sua substituição em qualquer oportunidade.

6 — As decisões finais sobre promoções competem ao conselho de gerência, com o parecer prévio da comissão de promoções.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Locais de trabalho)

1 — Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da empresa.

2 — Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3 — O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4 — Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 49.^a

5 — Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no n.º 3 da cláusula 34.^a

6 — Para efeito do disposto no n.º 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se «período normal de trabalho».

2 — O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo e de enfermagem será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo; para os trabalhadores administrativos actualmente ao serviço da empresa a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3 — O pessoal técnico observará os horários que vêm sendo praticados.

4 — Os horários de trabalho só poderão ser remetidos ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, para efeitos de aprovação, depois de ouvida a CT, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de dez dias úteis.

5 — A empresa deverá ter em conta o parecer referido no número anterior, fundamentando a sua decisão e anexando esse parecer aos horários que remeta ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.

6 — Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7 — Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de 8 horas diárias seguidas e 45 horas semanais.

2:

- a) A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas;
- b) Em caso de reconhecida conveniência para a gestão da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de quatro semanas, desde que os representantes dos sindicatos interessados considerem que daí não resulta prejuízo para os legítimos interesses dos trabalhadores.

3:

- a) Todos os trabalhadores têm direito, em princípio, a descansar dois domingos e quando possível dois sábados de quatro em quatro semanas;
- b) Em relação aos trabalhadores que não for possível cumprir o disposto na alínea anterior, sempre que trabalhem mais de dois domingos, terão direito a um acréscimo de 100% e a um dia de descanso compensatório, a gozar juntamente com as férias, independentemente do dia de descanso escalonado no horário.

4 — Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de 30 minutos, que se considerará como sendo de trabalho.

Cláusula 22.^a

(Afixação dos horários de trabalho)

1 — Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores a incluir em turnos devem previamente ser submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de seis em seis meses.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspecção do Trabalho.

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionamento previsto nos números anteriores.

4 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5 — Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;

b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;

c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;

d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;

e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.^a

(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)

1 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3 — As folgas previstas nos n.ºs 1 e 2 não poderão, em caso algum, se remidas a dinheiro.

Cláusula 27.^a

(Registo de trabalho suplementar)

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social.

Cláusula 28.^a

(Limite de trabalho suplementar)

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de 200 horas para os trabalhadores integrados em turnos e 150 horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.^a

(Trabalho suplementar de menores)

Só é permitido o trabalho suplementar de menores com o seu expresso consentimento.

Cláusula 30.^a

(Trabalho nocturno)

1 — Para os efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25%.

2 — A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 48.^a, dá direito a um acréscimo de 25% da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.^a

(Dispensa de trabalho nocturno)

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno as mulheres com responsabilidades familiares e os menores, desde que o solicitem.

Cláusula 32.^a

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 33.^a

(Transferências)

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2 — A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3 — Em caso de transferência nos termos do n.º 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4 — Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5 — Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência em que a comu-

nicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6 — Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

(Generalidades)

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de chefia, o subsídio de turno, o abono de função de fiscal, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3 — Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculada segundo a seguinte fórmula:

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

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

4 — A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no n.º 2, o subsídio de gases e o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5 — Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 35.^a

(Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 36.^a

(Remunerações base mínimas)

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 37.^a

(Pagamento da retribuição)

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — Só com o acordo do trabalhador a empresa poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde e especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 38.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de cinco anos, a uma diuturnidade, até ao limite de cinco diuturnidades, no valor de:

- a) 1150\$ até 31 de Julho de 1986;
- b) 1200\$ a partir de 1 de Agosto de 1986.

2 — Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3 — Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

Cláusula 39.^a

Subsídio de refeição

1 — A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

2 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.^a

3 — O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4 — Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para a além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5 — O valor do subsídio de refeição é de:

- a) 400\$ até 31 de Julho de 1986;
- b) 420\$ a partir de 1 de Agosto de 1986.

Cláusula 40.^a

Subsídio de chefia

Os mestres de TL terão direito a um subsídio de chefia no montante de 7350\$ mensais, que fará parte integrante da sua retribuição.

Cláusula 41.^a

Subsídio de gases

1 — A empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores das máquinas (maquinistas e ajudantes) sobre a remuneração do maquinista prático de 1.^a classe e sobre as horas extraordinárias que hajam feito quando em serviço efectivo um complemento de 15 % pela nocividade do ambiente (casa de máquinas) e pela incomodidade causada pelas mesmas.

2 — A empresa obriga-se a pagar aos electricistas e carpinteiros que eventualmente prestem serviço na casa de máquinas, quando o navio em carreira, um subsídio igual ao previsto no número anterior, aplicável ao tempo efectivo de trabalho e computado mensalmente para efeitos de pagamento.

Cláusula 42.^a

Abono da função de fiscal

Todos os trabalhadores que exerçam as funções de fiscal têm direito a um abono da função de fiscal no valor de 6800\$ mensais, que fará parte integrante da retribuição.

Cláusula 43.^a

Subsídio de marinhagem

1 — Os trabalhadores da empresa classificados como marinheiros de 1.^a e 2.^a, sempre que estejam no desempenho das suas funções a bordo ou nos pontões, terão direito ao subsídio de marinhagem, no montante de 85\$, por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

2 — O subsídio de marinhagem, para todos e quaisquer efeitos, não integra o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.^a

3 — O subsídio de marinhagem não integra a retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Cláusula 44.^a

Subsídio compensatório

1 — Os trabalhadores da empresa que não auferam retribuição por isenção de horário de trabalho ou qualquer prémio de função terão direito a subsídio compensatório, por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado, no montante de:

- a) 70\$ até 31 de Julho de 1986;
- b) 75\$ a partir de 1 de Agosto de 1986.

2 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores classificados nas categorias de servente de limpeza de estação, servente de reparações, servente de armazém, contínuo, aspirante administrativo, ajudante de fiel de armazém, fiel de armazém, telefonista-recepçõesista, terceiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, primeiro-oficial administrativo, oficial administrativo principal, bilheteiro, chefe de estação, chefe de zona, motorista-estafeta, pintor, encarregado de armazém, enfermeiro e técnico operacional, ad. tesoureiro e corr. informático.

3 — O subsídio compensatório, para todos e quaisquer efeitos, não integra o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.^a

4 — O subsídio compensatório não integra a retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Cláusula 45.^a

Subsídio de turnos

1 — Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

- a) 600\$ mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
- b) 900\$ mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2 — Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 46.^a

Subsídio por quebras e riscos

1 — Os trabalhadores que exerçam efectiva ou acidentalmente as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 1250\$.

2:

- a) Os trabalhadores que exerçam efectiva ou acidentalmente as funções de bilheteiro ou equiparado e os motoristas-estafetas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 1050\$;
- b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

Cláusula 47.^a

(Subsídio de penosidade)

Os trabalhadores (pintores, carpinteiros, mecânicos, encarregados de reparações, electricistas navais e serventes de manutenção/reparação) terão direito a um acréscimo de remuneração no montante de 25% quando e enquanto executem trabalhos da sua especialidade em local sujeitos a ambientes tóxicos, fechados e não arejados, ou quando executados em locais não resguardados a uma altura superior a quatro metros.

Cláusula 48.^a

(Remuneração de trabalho suplementar)

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50% sobre a retribuição/hora.

2 — O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100% sobre a retribuição/hora.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da

remuneração normal, devendo ser pago um mínimo de oito horas.

4 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150% sobre a retribuição/hora.

5 — O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200% com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 49.^a

(Subsídio de deslocações)

1 — Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2 — Os trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vêem privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 600\$.

Cláusula 50.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.^a, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

4 — No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 51.^a

(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, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3 — Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando o disposto no número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 30 dias consecutivos.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

5 — Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

6 — Além da retribuição referida no n.º 5 da presente cláusula, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

7 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

8 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 52.^a

(Escolha e marcação de férias)

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6 — O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 53.^a

(Férias seguidas e interpoladas)

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 54.^a

(Cumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

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

3 — Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 55.^a

(Alteração do período de férias)

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se em princípio o acordo prévio do trabalhador.

2 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 56.^a

(Alteração ou interrupção por doença)

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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

3 — A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo neste último caso do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4 — Para efeitos do controle previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

Cláusula 57.^a

(Serviço militar — Férias)

1 — No ano do ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro.

Cláusula 58.^a

(Indisponibilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 59.^a

(Violação do direito a férias)

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

SECÇÃO II

Feridos

Cláusula 60.^a

(Feriados obrigatórios)

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Corpo de Deus;
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.

2 — Serão igualmente considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o dia 13 de Junho, feriado municipal de Lisboa.

3 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 61.^a

(Princípios gerais)

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 62.^a

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:
 - 1) Cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pais e filhos por parentesco ou adopção, padrastos, enteados, sogros e noras);
 - 2) Dois dias consecutivos, por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção, irmãos consanguíneos ou por adopção e cunhados), ou de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.
- c) Três dias, por nascimento de filhos;
- d) As dadas a coberto da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- g) 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 a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

Cláusula 63.^a

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa: no caso previsto na alínea a) da cláusula anterior a comu-

nicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de dez dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de 48 horas, a contar do dia da falta.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 64.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos e regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 62.^a, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei, nos casos omissos;
- b) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 62.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;
- c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 84.^a

Cláusula 65.^a

(Efeito das faltas no direito a férias)

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

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

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 66.^a

(Suspensão por impedimento do trabalhador)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, serviço cívico

substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto a densidade de quadros.

5 — Nos contratos a prazo o impedimento previsto no n.º 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 67.^a

(Retorno do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 68.^a

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 69.^a

(Licença sem retribuição)

1 — Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 70.^a

(Maternidade — Direitos especiais)

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, com diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;
- c) Faltar até 90 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- d) Dos 90 dias fixados na alínea anterior, 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;
- e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, ou um período de uma hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- f) A mãe que comprovadamente amamentar o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho fizer um ano;
- g) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário e justificado.

2 — Nos casos de parto nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea c) do n.º 1 será de 30 dias, no máximo.

3 — Durante o período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições da mulher.

4 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea c) do n.º 1, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

Cláusula 71.^a

(Trabalhadores-estudantes — Regalias)

1 — A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

- a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas inerentes à frequência de qualquer curso oficial ou oficializado de eventual interesse para a empresa;

- b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;
- c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 53.º;
- d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar.

2 — Só poderá, porém, usufruir das regalias estabelecidas nas alíneas do número anterior o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 72.^a

(Poder disciplinar)

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar reside no conselho de gerência.

Cláusula 73.^a

(Processo disciplinar)

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais de vinte dias.

3 — O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4 — Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

- a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;
- b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;
- c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

- d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de três dias úteis;
- e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5 — Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara, ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea d) do número anterior.

6 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 74.^a

(Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 75.^a

(Suspensão do trabalho)

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 76.^a

(Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

Cláusula 77.^a

(Proporcionalidade das sanções)

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 76.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — A suspensão do trabalho com a perda de retribuição não pode exceder por cada infracção doze dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 78.^a

(Indemnização e acção penal)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder

disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 79.^a

(Recursos)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 80.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho extraordinário, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos nesta convenção, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 81.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 82.^a

(Comunicação das sanções)

1 — A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de dez dias.

2 — Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 83.^a

(Registo de sanções)

1 — A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança social — Direitos complementares

Cláusula 84.^a

(Complemento do subsídio de doença e acidente)

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela caixa de previdência, ou companhias de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 85.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

- 1) Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela entidade patronal;

2) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;

3) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalhador habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, que terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4):

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80% da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 2127;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

Cláusula 86.^a

(Contribuição para a Segurança Social)

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições da Segurança Social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 87.^a

(Subsídios de reforma)

A Transtejo e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos Ministérios competentes, no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 88.^a

(Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 89.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 372-A/75).

2 — As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sob esta matéria se a legislação actualmente em vigor for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3 — A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 90.^a

(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2 — O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula 91.^a

Cláusula 91.^a

(Encerramento definitivo)

1 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2 — Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 92.^a

(Pagamento do mês da cessação)

1 — A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 93.^a

(Indemnizações)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes do sindicato, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e desta CCT e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de vencimento.

Cláusula 94.^a

(Utilização de meios fraudulentos)

O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove dolo da empresa, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 95.^a

(Incorporação de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da Empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 96.^a

(Garantias diversas)

1 — Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

Cláusula 97.^a

(Aplicabilidade do AE)

São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

ANEXO I

SECÇÃO I

Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado do tráfego local.
Mestre do tráfego local.
Marinheiro de 1.^a classe do tráfego local.
Marinheiro de 2.^a classe do tráfego local.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

Definição de funções

Mestre-encarregado do tráfego local:

1 — Só poderão desempenhar funções de mestre encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

2 — Os mestres encarregados do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

- a) Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;
- b) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;
- c) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;
- d) Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;
- e) Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
- f) Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- g) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;
- h) Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

3 — *Mestre do tráfego local.* — O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

4 — *Marinheiro de 1.^a classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas

suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

5 — *Marinheiro de 2.^a classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.^a classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Nota. — Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

SECÇÃO II

Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.^a
Maquinista prático de 2.^a
Maquinista prático de 3.^a
Ajudante de maquinista.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes directos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas, quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhes forem determinados pelos seus chefes directos.

SECÇÃO III

Serviço de fiscalização

Categorias

Chefe de serviço de fiscalização.
Subchefe de serviço de fiscalização.
Fiscal.
Chefe de zona.
Chefe de estação.
Bilheteiro.

Definição de funções

Chefe do serviço de fiscalização. — Superintender em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nas estações de embarque e desembarque.

Subchefe do serviço de fiscalização. — É o trabalhador que coordena e controla toda a actividade dos sectores do seu departamento, bem como dos trabalhadores neles enquadrados; zela pelo estrito cumprimento de todas as ordens de serviço ou quaisquer outras instruções dimanadas, quer do conselho de gerência quer dos serviços; providencia por que sejam cumpridos os

horários de saída das embarcações; garante o estado de limpeza das estações fluviais, de acordo com os meios requisitados para esse fim; informa o chefe do serviço de fiscalização das ocorrências que verifique nas instalações da sua responsabilidade; apresenta sugestões sobre normas de funcionamento e organização do serviço de fiscalização; faz alterações no preenchimento dos postos de trabalho, sempre que motivos imponderáveis a isso obriguem; zela pela manutenção de normais condições de trabalho do pessoal do serviço de fiscalização.

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infracção; no exercício das suas funções, compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

Chefe de zona. — É o profissional que coordena e supervisiona toda a actividade exercida nas estações fluviais da sua zona; orienta e controla a acção dos chefes de estação; vela pelo cumprimento dos horários das carreiras e de todo o pessoal da estação; afixa em locais bem destacados todos os documentos de interesse para o público, designadamente horários e informações sobre carreiras e alterações que eventualmente ocorram; presta com solicitude as informações pedidas pelo público, usando sempre da melhor urbanidade para com este; certifica-se da eficácia da venda de bilhetes e revisão; comunica aos chefes de serviço, por escrito e de imediato, as ocorrências observadas no decorrer das suas funções; providencia pela limpeza e conservação das estações incluídas na sua zona, requisitando, quando necessário, os meios para o efeito; responsabiliza-se por todo o material pertencente às estações a seu cargo; colabora, sempre que lhe seja solicitado, com o serviço de planeamento na obtenção de dados relativos ao tráfego.

Chefe de estação. — É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário da actividade; acata e cumpre todas as ordens, quer expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

Bilheteiro. — Procede à venda de bilhetes directamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

SECÇÃO IV

Empregados de escritório

Categorias

Chefe de serviços ou repartição.
Tesoureiro.
Chefe de secção.
Oficial administrativo principal.
Primeiro-oficial administrativo.
Segundo-oficial administrativo.
Terceiro-oficial administrativo.
Telefonista-recepcionista.
Contínuo.
Aspirante.

Dotação de quadros

1 — Por cada cinco trabalhadores com a categoria de chefe de secção, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de repartição ou chefe de serviços.

2 — Por cada sete trabalhadores com as categorias de primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, terceiro-oficial administrativo e aspirante, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de secção.

3 — Nenhum trabalhador pode ser promovido sem a permanência mínima de um ano na categoria imediatamente inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula.

4 — O trabalhador que substituir outro da categoria profissional mais elevada por espaço de tempo superior a um ano será obrigatoriamente promovido à categoria imediatamente superior.

5 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de programador de computador será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de segundo-oficial administrativo.

6 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de primeiro-oficial administrativo.

7 — Aos trabalhadores que exerçam funções de analista de sistemas será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

8 — Aos trabalhadores que exerçam as funções de operador de computador ou operador de recolha de dados será atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-oficial administrativo.

9 — Aos trabalhadores que exerçam as funções de telefonista será atribuída, para efeitos de remuneração, a categoria de aspirante.

Definição de funções

Analista de sistemas. — É o profissional que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam ao fim em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organigramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de tratamento automático da informação.

Programador de computador. — É o profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

Operador de computador. — É o profissional que opera e controla o computador por intermédio da consola do computador ou de uma consola auxiliar; inicia o sistema para cada programa de acordo com as instruções de operação; prepara o tratamento periférico; opera o sistema e toma as necessárias operações de correcção de acordo com as instruções de operação; verifica se todos os mapas ou outros *out-puts* estão completos antes de deixarem a sala do computador e procede ao registo do tempo e material utilizado.

Operador de registo de dados. — É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas ou gravações em suportes magnéticos, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras, e verifica a exactidão dos dados perfurados ou gravados.

Chefe de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as

suas ordens e de planeamento de actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — É o profissional que propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; poderá eventualmente chefiar e coordenar áreas de actividade que na empresa sejam consideradas como secções ou órgãos equiparados e zelar pela formação profissional dos trabalhadores sob a sua orientação.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Oficial principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Oficial administrativo. — É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radio-

telefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior, podendo proceder ao registo das chamadas e, quando necessário, receber e encaminhar todos os visitantes na ausência dos contínuos.

Contínuo. — É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efectuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

Aspirante. — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

SECÇÃO V

Categorias profissionais dos carpinteiros de construção naval

Encarregado.
Operário-chefe.
Oficial de 1.^a
Oficial de 2.^a
Pré-oficial dos 2.^o e 1.^o anos.

Definição de funções

O carpinteiro naval é o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encaixe ou desencilhe.

Quadro de densidades

Número de oficiais	Operário-chefe
Até 3, inclusive	-
De 4 a 7, inclusive	1
De 8 a 15, inclusive	2

SECÇÃO VI

Electricistas

Definição de funções

Encarregado. — É o profissional electricista que tem a seu cargo funções de direcção técnica e ou disciplinar de qualquer número de profissionais electricistas compreendidos nas categorias abaixo discriminadas.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador electricista responsável pelos serviços de electrónica.

Oficial principal. — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Oficial. — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

Pré-oficial. — É o profissional electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante. — É o trabalhador que completa a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

SECÇÃO VII

Mecânicos

Definição de funções

Encarregado. — Coordena, orienta e controla o trabalho dos mecânicos, promovendo a reparação ou inspecção do equipamento de qualquer barco da frota. Procede à inspecção de máquinas, equipamento auxiliar e superestruturas dos navios. Compila e confere elementos relativos a consumos de combustíveis e lubrificantes. Fiscaliza trabalhos adjudicados a terceiros. Prepara e acompanha as vistorias de máquinas para obtenção de certificados de navegabilidade.

Mecânico principal. — Executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico. — Repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desmanagem ou de revisão programada.

Servente de reparações/manutenção. — É o trabalhador que, no sector de reparações e manutenção, colabora com os respectivos profissionais e executa funções não especializadas.

SECÇÃO VIII

Pintores da construção naval

Quadros e acessos

1 — Sempre que necessário, podem as entidades patronais nomear operários-chefes como encarregados por períodos variáveis e conforme as exigências do trabalho, sendo-lhes devida nesses casos, e para todos os efeitos, uma subvenção igual à diferença da sua remuneração para a de encarregado. Os operários-chefes que se mantenham nessa situação seis meses seguidos, ou dois meses interpolados em dois anos civis seguidos, têm direito a ascender imediatamente à categoria de encarregado.

2 — Os operários-chefes passarão automaticamente à categoria de encarregado após permanecerem cinco anos na categoria.

Funções

Pintor da construção naval. — É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias,

subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, baileu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

SECÇÃO IX

Trabalhadores de armazém

Definição de funções

As categorias profissionais e respectivas definições de funções dos trabalhadores de armazém são:

Encarregado de armazém. — É o profissional que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel. — É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes marcas distintas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Ajudante de fiel. — É o profissional que colabora com o fiel, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas, substituindo-o no seu impedimento.

Servente. — É o profissional que manuseia mercadorias ou produtos dentro e fora dos armazéns (arrumação, avio, entrega e descarga, etc.) e procede à limpeza dos armazéns. Poderá utilizar meios mecânicos de movimentação e de arrumação de cargas.

SECÇÃO X

Rodoviários

Motorista.
Rodoviário.
Estafeta.

Funções

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

SECÇÃO XI

Capitães, oficiais, pilotos, comissários e radiotécnicos da marinha mercante e superintendentes da marinha mercante.

Categorias profissionais

Superintendentes A.
Superintendentes B.
Superintendentes C.

Funções

Apoiar tecnicamente a exploração comercial da empresa e estabelecer ligações com os navios das frotas.

Planear e coordenar as docagens, classificações, transformações, reparações e manutenção técnica dos navios, sob os aspectos técnico-económico e de segurança, de acordo com a legislação e normas das autoridades e sociedades classificadoras.

Coordenar e controlar as acções relativas à manutenção e funcionamento dos serviços de comunicação radiotelegráficos ou outros, auxiliares de navegação e afins, relacionados com a actividade dos navios.

Promover a concretização de estudos para a aquisição, venda ou transformação de navios, bem como a aquisição, substituição ou transformação de equipamentos, aparelhagens, maquinarias e outros componentes do navio.

Estudar e organizar os métodos e sistemas de trabalho a adoptar pelas tripulações e departamentos de terra ligados à actividade dos navios, segundo as políticas definidas pelos órgãos competentes.

Estudar e organizar os processos e métodos referentes à condução e manutenção técnica dos navios.

Estudar e organizar os sistemas de colheita, registo, controle e arquivo dos dados técnicos necessários ao desenvolvimento e aplicação dos métodos de trabalho e condução dos navios.

Estudar e organizar os circuitos burocráticos ligados às actividades dos navios. Coordenar a colocação do pessoal do mar, garantindo a tripulação dos navios de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades.

Estudar e garantir a concretização de esquemas e acções de formação e desenvolvimento sócio-tecnológico dos trabalhadores do mar ou ligados às actividades de bordo.

Garantir a aplicação de políticas e acções de formação e desenvolvimento sócio-tecnológico dos trabalhadores do mar ou ligados às actividades de bordo.

Garantir a aplicação de políticas e acções de bem-estar a bordo dos navios, conducentes à constante melhoria das condições de vida e trabalho das tripulações. Promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre os serviços de terra e os navios, com respeito pela legislação nacional e internacional, contrato de trabalho e determinações sindicais.

Efectuar peritagens de avarias, de cargas líquidas ou secas, bem como vistoriar compartimentos de transportes de cargas e contentores, passando os respectivos certificados.

Estudar novos métodos de trabalho portuário e sua aplicação, bem como propostas de contrato dos vários serviços portuários.

SECÇÃO XII

Servente limpeza/estação. — É o trabalhador a quem compete proceder à limpeza de todas as instalações fixas da empresa.

SECÇÃO XIII

Enfermeiro. — É o trabalhador titular de carteira profissional que exerce directa ou indirectamente funções relativas à medicina do trabalho, estipuladas por este acordo e nos termos da legislação em vigor.

SECÇÃO XIV

Técnicos operacionais

Categorias

Técnico operacional.

Definição de funções

Técnico operacional. — É o trabalhador que fiscaliza obras de instalações eléctricas em edifícios recebendo público; desenvolve projectos de instalações eléctricas em edifícios e navios; controla e actualiza ficheiros técnicos de desenhos; pormenoriza materiais para a execução de projectos de instalações eléctricas em edifícios e em navios.

ANEXO II

Tabelas salariais

Escalão	Categoria	Vencimento
A	Chefe de serviços administrativos Superintendente (chefe de serviço de movimento).	61 050\$00
B	Chefe de serviço de fiscalização Mestre-encarregado TL (subchefe de serviço de movimento).	56 350\$00
C	Tesoureiro	53 050\$00
D	Chefe de secção Mestre-encarregado TL (encarregado de reparações de convés). Encarregado de reparações mecânicas Encarregado de reparações eléctricas Mestre-encarregado TL (adjunto do chefe de serviço de movimento). Subchefe de fiscalização Técnico de electrónica Técnico operacional	47 950\$00
E	Enfermeiro Oficial administrativo principal	45 000\$00
F	Primeiro-oficial administrativo Oficial principal (electricista) Mecânico principal Mecânico principal (maquinista) (a)	41 650\$00
G	Chefe de zona Encarregado de armazém Operário-chefe (carpinteiro)	39 000\$00

Escalão	Categoria	Vencimento
H	Chefe de estação Fiscal Maquinista prático de 1. ^a Mestre de TL Segundo-oficial administrativo Oficial electricista Mecânico de 1. ^a Mecânico de 1. ^a (maquinista) (a)	37 800\$00
I	Carpinteiro naval Maquinista prático de 2. ^a Motorista-estafeta Pintor Mecânico de 2. ^a Mecânico de 2. ^a (maquinista) (a)	36 800\$00
J	Bilheteiro Maquinista prático de 3. ^a Marinheiro de 1. ^a Mecânico de 3. ^a Mecânico de 3. ^a (maquinista) (a)	36 350\$00
L	Ajudante de maquinista Fiel de armazém Marinheiro de 2. ^a Terceiro-oficial administrativo Pré-oficial electricista	34 750\$00
M	Ajudante de fiel de armazém Pré-oficial carpinteiro Telefonista/recepcionista	32 650\$00
N	Aspirante administrativo Contínuo Servente de armazém Servente de reparações	30 400\$00
O	Ajudante de electricista Servente de limpeza/estação	29 050\$00

(a) Esta designação aplica-se aos maquinistas práticos, actualmente a exercerem funções na manutenção.

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encadeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1 — As reretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As reretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas reretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estajo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1 — A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras;
- d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;
- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *conferrdants*, cisternas, etc.) — fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em alturas onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado — cintos de segurança;
- h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo — máscara antipoeira e viseira;
- i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em

qualquer local, mesmo ao ar livre — escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;
- l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
- m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;
- n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;
- o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior de caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3 — A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no n.º 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no n.º 1 do presente artigo.

4 — Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfectação.

1 — Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20%.

2 — Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 15 000\$ por cada trabalhador.

3 — As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4 — Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trab. de Escritório e Serviços:

*Luís Azinheira.
António Santos Rua.
António Alves dos Reis.*

Pelo SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins:

Domingos Barão Paulino.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;

SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante.

Lisboa, 14 de Julho de 1986. — Pelo Secretariado,
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 11 de Dezembro de 1986, a fl. 136 do livro 4, com o n.º 410/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores
dos Transportes Fluviais e Costeiros e outros**

Acordo de empresa entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P., e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros, Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante de Portugal e o Sindicato dos Capitães, Oficiais, Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente AE obriga, por um lado, a TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P., e, por outro, os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes que prestem serviço na empresa.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — Este AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O presente AE no que se refere à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1986.

3 — O presente AE que revoga o anterior é válido pelo período de 24 meses e considera-se sucessivamente prorrogado por períodos de 60 dias se não for denunciado com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar declarações referentes ao comportamento e competência profissionais aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;

- d) Usar de 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 que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica;
- f) Prestar aos sindicatos outorgantes e outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;
- g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, como tal definidas pelo respectivo sindicato, e ainda de funções em organismos de previdência ou outras inerentes à vida sindical;
- i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de dez dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;
- j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhados dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores, nos termos da Lei n.º 57/77, expressamente o solicitarem;
- l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;
- m) Procurar que, nos serviços de estações, os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;
- n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;
- p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho, mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração, até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;

- q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;
- r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;
- s) A empresa obriga-se a elaborar anualmente os seus quadros de pessoal nos termos do Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro.

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Guardar segredo profissional;
- d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- j) Cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho;
- l) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional e participar nas acções de formação que se situem no âmbito das suas funções, promovidas pela empresa.

2 — São deveres específicos dos trabalhadores abrangidos pelo actual regulamento de fardamentos apresentarem-se em serviço devidamente uniformizados; a empresa obriga-se a criar locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, 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, suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo quando este após ter substituído outro por prazo inferior a 180 dias retomar as funções respectivas;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;

- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo os casos previstos na cláusula 33.^a;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de prejudicar os direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço ao trabalhador;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados por força deste acordo, a que correspondem as suas aptidões e categoria profissional, salvo em casos de prejuízos iminentes para a empresa;
- j) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- k) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste acordo, agravadas nos termos do mesmo se a actuação da empresa for abusiva.

Cláusula 6.^a

(Proibição de acordos entre empresas)

1 — São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2 — O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado, naquele acordo tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3 — Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

Cláusula 7.^a

(Créditos resultantes do contrato)

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário, vencidos há mais de cinco anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 8.^a

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil, pelo prazo de um ano.

Cláusula 9.^a

(Serviço de vigia)

A empresa obriga-se a criar quadros de pessoal próprio para o serviço de vigia.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

(Admissão)

1 — A empresa, sempre que tenha de admitir pessoal, considerará os candidatos que lhe sejam indicados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Para o efeito do disposto no número anterior, a empresa comunicará aos sindicatos as condições da respectiva admissão com antecedência suficiente.

Cláusula 11.^a

(Idade mínima)

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que tenham completado 14 anos de idade.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes categorias profissionais para as quais é exigida a idade mínima de 18 anos:

Aspirantes, contínuos, motoristas e bilheteiros.

Cláusula 12.^a

(Habilitações mínimas)

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.^a

(Condições especiais de admissão)

1 — Serão admitidos como aspirantes os trabalhadores que tenham completado 18 anos de idade e tenham como habilitações literárias mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente.

2 — Só poderão ser admitidos como terceiros-oficiais e segundos-oficiais (administrativos) os trabalhadores que possuam o curso complementar dos liceus ou equivalente ou, tendo o curso geral dos liceus ou curso de operador de informática, possuam experiência profissional devidamente comprovada.

3 — Só poderão ser admitidos como primeiros-oficiais os trabalhadores que possuam cursos médios oficiais ou os que, além do curso geral dos liceus ou equivalente, possuam o curso de analista de sistemas com reconhecimento oficial ou experiência comprovada.

4 — Sempre que a empresa tenha necessidade de prover o lugar de chefe de secção, obriga-se a dar cumprimento prioritário à cláusula 16.^a, garantindo cursos de especialização, quando necessário.

5 — Para admissão como chefe de serviços administrativos é necessária uma licenciatura adequada ao desempenho das funções administrativas.

6 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e o curso de mecânicos electricistas ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica serão admitidos, pelo menos, como pré-oficiais.

7 — Só poderão ser admitidos como superintendentes os oficiais da marinha mercante que possuam o curso complementar da Escola Náutica.

Cláusula 14.^a

(Período experimental)

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias, salvo se, por acordo escrito, tiver sido convencionado um período superior, o qual não poderá exceder mais de 30 dias além do inicial.

2 — No decurso do período experimental os trabalhadores e a empresa têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnização.

Cláusula 15.^a

(Contratos a prazo)

1 — Os contratos a prazo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2 — A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a prazo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de prestação de serviço militar obrigatório, doença, acidente de trabalho, gozo de férias e execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3 — O trabalhador contratado a prazo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem prazo, excepto no que se dispuser de forma diferente.

4 — A fixação do prazo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

Cláusula 16.^a

(Preenchimento de vagas)

1 — Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, dará prioridade aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, com observância do disposto na cláusula 18.^a

2 — Quando, após comunicação à CT, se concluir pela impossibilidade de cumprimento do disposto no número anterior, observar-se-á o disposto na cláusula 10.^a

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1:

- a) O aspirante será promovido a terceiro-oficial administrativo após dois anos de permanência na categoria;
- b) O terceiro-oficial administrativo será promovido a segundo-oficial após três anos de permanência na categoria;
- c) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial após três anos de permanência na categoria;
- d) O marinheiro de 2.^a classe será promovido a 1.^a classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;
- e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista, pintor) será promovido a oficial após dois anos de permanência na categoria ou desde que adquira habilitações técnicas adequadas;
- f) O ajudante (electricista) será promovido a pré-oficial após dois anos de permanência na categoria;
- g) O mecânico de 3.^a será promovido a mecânico de 2.^a após três anos de permanência na categoria;
- h) O mecânico de 2.^a será promovido a mecânico de 1.^a após três anos de permanência na categoria.

2 — Para efeito das promoções previstas no número anterior será contado todo o tempo de antiguidade na categoria e classe ao serviço da empresa.

3 — O regime previsto nas alíneas g) e h) aplica-se aos maquinistas a exercerem actualmente funções na manutenção, que terão a designação de mecânico (maquinista).

Cláusula 18.^a

(Promoções facultativas)

1 — Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas de acordo com eventuais exigências do serviço da empresa. Para as promoções facultativas serão constituídas comissões para apreciação das qualidades evidenciadas pelos trabalhadores candidatos, cuja composição será a seguinte:

Chefe de serviços;
Trabalhador com funções de chefia;
Delegado sindical.

2 — As comissões de promoção deverão ter em atenção na apreciação dos candidatos, nomeadamente, a antiguidade na categoria imediatamente inferior e habilitações técnico-profissionais.

3 — O trabalhador com funções de chefia que deva integrar a comissão de promoções será eleito pelos trabalhadores do sector.

4 — Os trabalhadores que integrem as comissões, com excepção do chefe de serviço, serão escolhidos por eleição dos trabalhadores dos respectivos sectores.

5 — O plenário ou assembleia que tenha eleito os trabalhadores referidos no número anterior poderá proceder à sua substituição em qualquer oportunidade.

6 — As decisões finais sobre promoções competem ao conselho de gerência, com o parecer prévio da comissão de promoções.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Locais de trabalho)

1 — Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da empresa.

2 — Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3 — O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4 — Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 49.^a

5 — Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no n.º 3 da cláusula 34.^a

6 — Para efeito do disposto no n.º 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se «período normal de trabalho».

2 — O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo e de enfermagem será de 35 horas, que se distribuirão entre as

8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo; para os trabalhadores administrativos actualmente ao serviço da empresa a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3 — O pessoal técnico observará os horários que vêm sendo praticados.

4 — Os horários de trabalho só poderão ser remetidos ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, para efeitos de aprovação, depois de ouvida a CT, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de dez dias úteis.

5 — A empresa deverá ter em conta o parecer referido no número anterior, fundamentando a sua decisão e anexando esse parecer aos horários que remeta ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.

6 — Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7 — Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de 8 horas diárias seguidas e 45 horas semanais.

2:

- a) A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas;
- b) Em caso de reconhecida conveniência para a gestão da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de quatro semanas, desde que os representantes dos sindicatos interessados considerem que daí não resulta prejuízo para os legítimos interesses dos trabalhadores.

3:

- a) Todos os trabalhadores têm direito, em princípio, a descansar dois domingos e, quando possível, dois sábados de quatro em quatro semanas;
- b) Em relação aos trabalhadores que não for possível cumprir o disposto na alínea anterior, sempre que trabalhem mais de dois domingos, terão direito a um acréscimo de 100% e a um dia de descanso compensatório, a gozar juntamente com as férias, independentemente do dia de descanso escalonado no horário.

4 — Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de 30 minutos, que se considerará como sendo de trabalho.

Cláusula 22.^a

(Afixação dos horários de trabalho)

1 — Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores a incluir em turnos devem previamente ser submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de seis em seis meses.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspeção do Trabalho.

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionamento previsto nos números anteriores.

4 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

5 — Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;
- b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;
- d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;
- e) Período de 30 dias, após licença de luto.

Cláusula 26.^a

(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)

1 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3 — As folgas previstas nos n.ºs 1 e 2 não poderão, em caso algum, se remidas a dinheiro.

Cláusula 27.^a

(Registo de trabalho suplementar)

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social.

Cláusula 28.^a

(Limite de trabalho suplementar)

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de 200 horas para os trabalhadores integrados em turnos e 150 horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.^a

(Trabalho suplementar de menores)

Só é permitido o trabalho suplementar de menores com o seu expresso consentimento.

Cláusula 30.^a

(Trabalho nocturno)

1 — Para os efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 48.^a, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.^a

(Dispensa de trabalho nocturno)

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno as mulheres com responsabilidades familiares e os menores, desde que o solicitem.

Cláusula 32.^a

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada por um espaço de tempo superior a 180 dias será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 33.^a

(Transferências)

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2 — A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3 — Em caso de transferência nos termos do n.º 1, a empresa além de custear as despesas directamente impostas pela transferência pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4 — Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5 — Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comu-

nicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6 — Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

(Generalidades)

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de chefia, o subsídio de turno, o abono de função de fiscal, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3 — Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculada segundo a seguinte fórmula:

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

4 — A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no n.º 2, o subsídio de gases e o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5 — Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 35.^a

(Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 36.^a

(Remunerações base mínimas)

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 37.^a

(Pagamento da retribuição)

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — Só com o acordo do trabalhador a empresa poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde e especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 38.^a

(Diuturnidades)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de cinco anos, a uma diuturnidade, até ao limite de cinco diuturnidades, no valor de:

- a) 1150\$ até 31 de Julho de 1986;
- b) 1200\$ a partir de 1 de Agosto de 1986.

2 — Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3 — Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

1 — A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

2 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.^a

3 — O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4 — Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para a além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5 — O valor do subsídio de refeição é de:

- a) 400\$ até 31 de Julho de 1986;
- b) 420\$ a partir de 1 de Agosto de 1986.

Cláusula 40.^a

(Subsídio de chefia)

Os mestres de TL terão direito a um subsídio de chefia no montante de 7350\$ mensais, que fará parte integrante da sua retribuição.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de gases)

1 — A empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores das máquinas (maquinistas e ajudantes) sobre a remuneração do maquinista prático de 1.^a classe e sobre as horas extraordinárias que hajam feito quando em serviço efectivo um complemento de 15% pela nocividade do ambiente (casa de máquinas) e pela incomodidade causada pelas mesmas.

2 — A empresa obriga-se a pagar aos electricistas e carpinteiros que eventualmente prestem serviço na casa de máquinas, quando o navio em carreira, um subsídio igual ao previsto no número anterior aplicável ao tempo efectivo de trabalho e computado mensalmente para efeitos de pagamento.

Cláusula 42.^a

(Abono da função de fiscal)

Todos os trabalhadores que exerçam as funções de fiscal têm direito a um abono da função de fiscal no valor de 6800\$ mensais, que fará parte integrante da retribuição.

Cláusula 43.^a

(Subsídio de marinhagem)

1 — Os trabalhadores da empresa classificados como marinheiros de 1.^a e 2.^a, sempre que estejam no desempenho das suas funções a bordo ou nos pontões, terão direito ao subsídio de marinhagem, no montante de 85\$, por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

2 — O subsídio de marinhagem, para todos e quaisquer efeitos, não integra o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.^a

3 — O subsídio de marinhagem não integra a retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Cláusula 44.^a

(Subsídio compensatório)

1 — Os trabalhadores da empresa que não afixam retribuição por isenção de horário de trabalho ou qualquer prémio de função terão direito a subsídio compensatório, por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado, no montante de:

- a) 70\$ até 31 de Julho de 1986;
- b) 75\$ a partir de 1 de Agosto de 1986.

2 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores classificados nas categorias de servente de limpeza de estação, servente de reparações, servente de armazém, contínuo, aspirante administrativo, ajudante de fiel de armazém, fiel de armazém, telefonista-recepcionista, terceiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, primeiro-oficial administrativo, oficial administrativo principal, bilheteiro, chefe de estação, chefe de zona, motorista-estafeta, pintor, encarregado de armazém, enfermeiro e técnico operacional, ad. tesoureiro e corr. informático.

3 — O subsídio compensatório, para todos e quaisquer efeitos, não integra o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.^a

4 — O subsídio compensatório não integra a retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Cláusula 45.^a

(Subsídio de turnos)

1 — Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

- a) 600\$ mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
- b) 900\$ mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2 — Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 46.^a

(Subsídio por quebras e riscos)

1 — Os trabalhadores que exerçam efectiva ou acidentalmente as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 1250\$.

2:

- a) Os trabalhadores que exerçam efectiva ou acidentalmente as funções de bilheteiro ou equiparado e os motoristas-estafetas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 1050\$;
- b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

Cláusula 47.^a

(Subsídio de penosidade)

Os trabalhadores (pintores, carpinteiros, mecânicos, encarregados de reparações, electricistas navais e serventes de manutenção/reparação) terão direito a um acréscimo de remuneração no montante de 25% quando e enquanto executem trabalhos da sua especialidade em local sujeitos a ambientes tóxicos, fechados e não arejados, ou quando executados em locais não resguardados a uma altura superior a quatro metros.

Cláusula 48.^a

(Remuneração de trabalho suplementar)

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50% sobre a retribuição/hora.

2 — O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remun-

nerado com o acréscimo de 100% sobre a retribuição/hora.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago um mínimo de oito horas.

4 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150% sobre a retribuição/hora.

5 — O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200% com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 49.^a

(Subsídio de deslocações)

1 — Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2 — Os trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vêem privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 600\$.

Cláusula 50.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.^o mês.

2 — O 13.^o mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3 — O 13.^o mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.^a, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

4 — No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 51.^a

(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, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3 — Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando o disposto no número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 30 dias consecutivos.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

5 — Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

6 — Além da retribuição referida no n.º 5 da presente cláusula, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

7 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

8 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 52.^a

(Escolha e marcação de férias)

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6 — O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 53.^a

(Férias seguidas e interpoladas)

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 54.^a

(Cumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil imediato em cumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

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

3 — Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 55.^a

(Alteração do período de férias)

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se em princípio o acordo prévio do trabalhador.

2 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 56.^a

(Alteração ou interrupção por doença)

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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

3 — A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo neste último caso do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4 — Para efeitos do controle previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

Cláusula 57.^a

(Serviço militar — Férias)

1 — No ano do ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro.

Cláusula 58.^a

(Indisponibilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 59.^a

(Violação do direito a férias)

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

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 60.^a

(Feriados obrigatórios)

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Corpo de Deus;
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.

2 — Serão igualmente considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o dia 13 de Junho, feriado municipal de Lisboa.

3 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

Faltas

Cláusula 61.^a

(Princípios gerais)

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 62.^a

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:
 - 1) Cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pais e filhos por parentesco ou adopção, padrastos, enteados, sogros e noras);
 - 2) Dois dias consecutivos, por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção, irmãos consanguíneos ou por adopção e cunhados), ou de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.
- c) Três dias, por nascimento de filhos;
- d) As dadas a coberto da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- g) 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 a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea a) da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de dez dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de 48 horas a contar do dia da falta.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 64.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos e regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 62.^a, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei e nos casos omissos;
- b) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 62.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;
- c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 84.^a

Cláusula 65.^a

(Efeito das faltas no direito a férias)

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

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

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 66.^a

(Suspensão por impedimento do trabalhador)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomea-

damente serviço militar obrigatório, serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto a densidade de quadros.

5 — Nos contratos a prazo o impedimento previsto no n.º 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 67.^a

(regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 68.^a

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 69.^a

(Licença sem retribuição)

1 — Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 70.^a

(Maternidade — Direitos especiais)

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar com diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Não ser despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;
- c) Faltar até 90 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- d) Dos 90 dias fixados na alínea anterior, 60 deverão ser gozados obrigatoriamente e imediatamente após o parto;
- e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, ou um período de uma hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- f) A mãe que comprovadamente amamentar o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano;
- g) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — Nos casos de parto nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea c) do n.º 1 será de 30 dias no máximo.

3 — Durante o período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições da mulher.

4 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea c) do n.º 1, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

Cláusula 71.^a

(Trabalhadores-estudantes — Regalias)

1 — A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

- a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas inerentes à frequência de qualquer curso oficial ou oficializado de eventual interesse para a empresa;

- b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;
- c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 53.ª;
- d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar.

2 — Só poderá, porém, usufruir das regalias estabelecidas nas alíneas do número anterior o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 72.ª

(Poder disciplinar)

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar reside no conselho de gerência.

Cláusula 73.ª

(Processo disciplinar)

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais de vinte dias.

3 — O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4 — Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

- a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;
- b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas, cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;
- c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

- d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de três dias úteis;
- e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5 — Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea d) do número anterior.

6 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 74.ª

(Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 75.ª

(Suspensão do trabalho)

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 76.ª

(Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

Cláusula 77.ª

(Proporcionalidade das sanções)

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 76.ª ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — A suspensão do trabalho com a perda de retribuição não pode exceder por cada infracção doze dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 78.ª

(Indemnização e acção penal)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder

disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 79.^a

(Recursos)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 80.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho extraordinário, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos nesta convenção, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 81.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior;

Cláusula 82.^a

(Comunicação das sanções)

1 — A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigentes, membros de comissões ou delegados sindicais é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de dez dias.

2 — Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos ou destituídos e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 83.^a

(Registo de sanções)

1 — A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso, sempre que o solicitarem, ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança social — Direitos complementares

Cláusula 84.^a

(Complemento do subsídio de doença e acidente)

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela caixa de previdência, ou companhias de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 85.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

- 1) Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela entidade patronal;

- 2) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;
- 3) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, que terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;
- 4):
- a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80% da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;
- b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 2127;
- c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;
- d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

Cláusula 86.ª

(Contribuição para a Segurança Social)

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições da Segurança Social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 87.ª

(Subsídios de reforma)

A TRANSTEJO e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 88.ª

(Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 89.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 372-A/75).

2 — As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sob esta matéria se a legislação actualmente em vigor for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3 — A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 90.ª

(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2 — O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula 91.ª

Cláusula 91.ª

(Encerramento definitivo)

1 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências ou redução de pessoal, determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenada pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2 — Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 92.ª

(Pagamento do mês da cessação)

1 — A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 93.^a

(Indemnizações)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes do sindicato, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e desta CCT e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de vencimento.

Cláusula 94.^a

(Utilização de meios fraudulentos)

O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove dolo da empresa, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 95.^a

(Incorporação de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 96.^a

(Garantias diversas)

1 — Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3 — Em tudo o mais o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

Cláusula 97.^a

(Aplicabilidade do AE)

São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

ANEXO I

SECÇÃO I

Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado do tráfego local.
Mestre do tráfego local.
Marinheiro de 1.^a classe do tráfego local.
Marinheiro de 2.^a classe do tráfego local.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

Definição de funções

Mestre-encarregado do tráfego local:

1 — Só poderão desempenhar funções de mestre encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

2 — Os mestres encarregados do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

- a) Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;
- b) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;
- c) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;
- d) Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;
- e) Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
- f) Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- g) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;
- h) Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

3 — *Mestre do tráfego local.* — O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

4 — *Marinheiro de 1.^a classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas

suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

5 — *Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Nota. — Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

SECÇÃO II

Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.ª
Maquinista prático de 2.ª
Maquinista prático de 3.ª
Ajudante de maquinista.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes directos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas, quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhes forem determinados pelos seus chefes directos.

SECÇÃO III

Serviço de fiscalização

Categorias

Chefe do serviço de fiscalização.
Subchefe do serviço de fiscalização.
Fiscal.
Chefe de zona.
Chefe de estação.
Bilheteiro.

Definição de funções

Chefe do serviço de fiscalização. — Superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nas estações de embarque e desembarque.

Subchefe do serviço de fiscalização. — É o trabalhador que coordena e controla toda a actividade dos sectores do seu departamento, bem como dos trabalhadores neles enquadrados; zela pelo estrito cumprimento de todas as ordens de serviço ou quaisquer outras instruções dimanadas quer do conselho de gerência quer dos serviços; providencia por que sejam cumpridos os

horários de saída das embarcações; garante o estado de limpeza das estações fluviais, de acordo com os meios requisitados para esse fim; informa o chefe do serviço de fiscalização das ocorrências que verifique nas instalações da sua responsabilidade; apresenta sugestões sobre normas de funcionamento e organização do serviço de fiscalização; faz alterações no preenchimento dos postos de trabalho, sempre que motivos imponderáveis a isso obriguem; zela pela manutenção de normais condições de trabalho do pessoal do serviço de fiscalização.

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infracção; no exercício das suas funções, compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

Chefe de zona. — É o profissional que coordena e supervisiona toda a actividade exercida nas estações fluviais da sua zona; orienta e controla a acção dos chefes de estação; vela pelo cumprimento dos horários das carreiras e de todo o pessoal da estação; afixa em locais bem destacados todos os documentos de interesse para o público, designadamente horários e informações sobre carreiras e alterações que eventualmente ocorram; presta com solicitude as informações pedidas pelo público, usando sempre da melhor urbanidade para com este; certifica-se da eficácia da venda de bilhetes e revisão; comunica aos chefes de serviço, por escrito e de imediato, as ocorrências observadas no decorrer das suas funções; providencia pela limpeza e conservação das estações incluídas na sua zona, requisitando, quando necessário, os meios para o efeito; responsabiliza-se por todo o material pertencente às estações a seu cargo; colabora, sempre que lhe seja solicitado, com o serviço de planeamento na obtenção de dados relativos ao tráfego.

Chefe de estação. — É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário da actividade; acata e cumpre todas as ordens quer expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

Bilheteiro. — Procede à venda de bilhetes directamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

SECÇÃO IV

Empregados de escritório

Categorias

Chefe de serviços ou repartição.
Tesoureiro.
Chefe de secção.
Oficial administrativo principal.
Primeiro-oficial administrativo.
Segundo-oficial administrativo.
Terceiro-oficial administrativo.
Telefonista-recepcionista.
Contínuo.
Aspirante.

Dotação de quadros

1 — Por cada cinco trabalhadores com a categoria de chefe de secção as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de repartição ou chefe de serviços.

2 — Por cada sete trabalhadores com as categorias de primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, terceiro-oficial administrativo e aspirante, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de secção.

3 — Nenhum trabalhador pode ser promovido sem a permanência mínima de um ano na categoria imediatamente inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula.

4 — O trabalhador que substituir outro da categoria profissional mais elevada por espaço de tempo superior a um ano será obrigatoriamente promovido à categoria imediatamente superior.

5 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de programador de computador será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de segundo-oficial administrativo.

6 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de primeiro-oficial administrativo.

7 — Aos trabalhadores que exerçam funções de analista de sistemas será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

8 — Aos trabalhadores que exerçam as funções de operador de computador ou operador de recolha de dados será atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-oficial administrativo.

9 — Aos trabalhadores que exerçam as funções de telefonista será atribuída, para efeitos de remuneração, a categoria de aspirante.

Definição de funções

Analista de sistemas. — É o profissional que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam ao fim em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organigramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de tratamento automático da informação.

Programador de computador. — É o profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

Operador de computador. — É o profissional que opera e controla o computador, por intermédio da consola do computador ou de uma consola auxiliar; inicia o sistema para cada programa de acordo com as instruções de operação; prepara o tratamento periférico; opera o sistema e toma as necessárias operações de correcção de acordo com as instruções de operação; verifica se todos os mapas ou outros *out-puts* estão completos antes de deixarem a sala do computador; procede ao registo do tempo e material utilizado.

Operador de registo de dados. — É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas ou gravações em suportes magnéticos, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras e verifica a exactidão dos dados perfurados ou gravados.

Chefe de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as

suas ordens e de planeamento de actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — É o profissional que propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; poderá eventualmente chefiar e coordenar áreas de actividade que na empresa sejam consideradas como secções ou órgãos equiparados e zelar pela formação profissional dos trabalhadores sob a sua orientação.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Oficial principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes, ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Oficial administrativo. — É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e

radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior, podendo proceder ao registo das chamadas e, quando necessário, receber e encaminhar todos os visitantes, na ausência dos contínuos.

Contínuo. — É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampa e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode, ainda, fora do escritório da empresa, efectuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

Aspirante. — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

SECÇÃO V

Categorias profissionais dos carpinteiros de construção naval

Encarregado.
Operário-chefe.
Oficial de 1.^a
Oficial de 2.^a
Pré-oficial dos 2.^o e 1.^o anos.

Definição de funções

O carpinteiro naval é o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encaixe ou desencaixe.

Quadro de densidades

Número de oficiais	Operário-chefe
Até 3, inclusive	-
De 4 a 7, inclusive	1
De 8 a 15, inclusive	2

SECÇÃO VI

Electricistas

Definição de funções

Encarregado. — É o profissional electricista que tem a seu cargo funções de direcção técnica e ou disciplinar de qualquer número de profissionais electricistas compreendidos nas categorias abaixo discriminadas.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador electricista responsável pelos serviços de electrónica.

Oficial principal. — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Oficial. — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

Pré-oficial. — É o profissional electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante. — É o trabalhador que completa a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

SECÇÃO VII

Mecânicos

Definição de funções

Encarregado. — Coordena, orienta e controla o trabalho dos mecânicos, promovendo a reparação ou inspecção do equipamento de qualquer barco da frota. Procede à inspecção de máquinas, equipamento auxiliar e superestruturas dos navios. Compila e confere elementos relativos a consumos de combustíveis e lubrificantes. Fiscaliza trabalhos adjudicados a terceiros. Prepara e acompanha as vistorias de máquinas para obtenção de certificados de navegabilidade.

Mecânico principal. — Executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico. — Repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desmanagem ou de revisão programada.

Servente de reparações/manutenção. — É o trabalhador que, no sector de reparações e manutenção, colabora com os respectivos profissionais e executa funções não especializadas.

SECÇÃO VIII

Pintores da construção naval

Quadros e acessos

1 — Sempre que necessário, podem as entidades patronais nomear operários-chefes em encarregados por períodos variáveis e conforme as exigências do trabalho, sendo-lhes devida nesses casos, e para todos os efeitos, uma subvenção igual à diferença da sua remuneração para a de encarregado. Os operários-chefes que se mantenham nessa situação seis meses seguidos, ou dois meses interpolados em dois anos civis seguidos, têm direito a ascender imediatamente à categoria de encarregado.

2 — Os operários-chefes passarão automaticamente à categoria de encarregado após permanecerem cinco anos na categoria.

Funções

Pintor da construção naval. — É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta

manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bai-léu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

SECÇÃO IX

Trabalhadores de armazém

Definição de funções

As categorias profissionais e respectivas definições de funções dos trabalhadores de armazém são:

Encarregado de armazém. — É o profissional que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel. — É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Ajudante de fiel. — É o profissional que colabora com o fiel, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas, substituindo-o no seu impedimento.

Servente. — É o profissional que manuseia mercadorias ou produtos dentro e fora dos armazéns (arrumação, avio, entrega e descarga, etc.) e procede à limpeza dos armazéns. Poderá utilizar meios mecânicos de movimentação e de arrumação de cargas.

SECÇÃO X

Rodoviários

Motorista.
Rodoviário.
Estafeta.

Funções

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

Capitães, oficiais, pilotos, comissários e radiotécnicos da marinha mercante e superintendentes da marinha mercante.

Categorias profissionais

- Superintendentes A.
- Superintendentes B.
- Superintendentes C.

Funções

Apoiar tecnicamente a exploração comercial da empresa e estabelecer ligações com os navios das frotas.

Planear e coordenar as docagens, classificações, transformações, reparações e manutenção técnica dos navios, sob os aspectos técnico-económico e de segurança, de acordo com a legislação e normas das autoridades e sociedades classificadoras.

Coordenar e controlar as acções relativas à manutenção e funcionamento dos serviços de comunicação radiotelegráficos ou outros, auxiliares de navegação e afins, relacionados com a actividade dos navios.

Promover a concretização de estudos para a aquisição, venda ou transformação de navios, bem como a aquisição, substituição ou transformação de equipamentos, aparelhagens, maquinarias e outros componentes do navio.

Estudar e organizar os métodos e sistemas de trabalho a adoptar pelas tripulações e departamentos de terra ligados à actividade dos navios, segundo as políticas definidas pelos órgãos competentes.

Estudar e organizar os processos e métodos referentes à condução e manutenção técnicas dos navios.

Estudar e organizar os sistemas de colheita, registo, controle e arquivo dos dados técnicos necessários ao desenvolvimento e aplicação dos métodos de trabalho e condução dos navios.

Estudar e organizar os circuitos burocráticos ligados às actividades dos navios. Coordenar a colocação do pessoal do mar, garantindo a tripulação dos navios de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades.

Estudar e garantir a concretização de esquemas e acções de formação e desenvolvimento sociotecnológico dos trabalhadores do mar ou ligados às actividades de bordo.

Garantir a aplicação de políticas e acções de formação e desenvolvimento sociotecnológico dos trabalhadores do mar ou ligados às actividades de bordo.

Garantir a aplicação de políticas e acções de bem-estar a bordo dos navios conducentes à constante melhoria das condições de vida e trabalho das tripulações. Promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais entre os serviços de terra e os navios, com respeito pela legislação nacional e internacional, contrato de trabalho e determinações sindicais.

Efectuar peritagens de avarias, de cargas líquidas ou secas, bem como vistoriar compartimentos de transportes de cargas e contentores, passando os respectivos certificados.

Estudar novos métodos de trabalho portuário e sua aplicação, bem como propostas de contrato dos vários serviços portuários.

SECÇÃO XII

Servente limpeza/estação. — É o trabalhador a quem compete proceder à limpeza de todas as instalações fixas da empresa.

Enfermeiro. — É o trabalhador titular de carteira profissional que exerce, directa ou indirectamente, funções relativas à medicina do trabalho estipuladas por este acordo e nos termos da legislação em vigor.

SECÇÃO XIV

Técnicos operacionais

Categorias

Técnico operacional.

Definição de funções

Técnico operacional. — É o trabalhador que fiscaliza obras de instalações eléctricas em edifícios, recebendo público; desenvolve projectos de instalações eléctricas em edifícios e navios; controla e actualiza ficheiros técnicos de desenhos; pormenoriza materiais para a execução de projectos de instalações eléctricas em edifícios e em navios.

ANEXO II

Tabelas salariais

Escalão	Categoria	Vencimento
A	Chefe de serviços administrativos Superintendente (chefe de serviço de movimento).	61 050\$00
B	Chefe de serviço de fiscalização Mestre-encarregado TL (subchefe de serviço de movimento).	56 350\$00
C	Tesoureiro.....	53 050\$00
D	Chefe de secção Mestre-encarregado TL (encarregado de reparações de convés). Encarregado de reparações mecânicas Encarregado de reparações eléctricas Mestre-encarregado TL (adjunto do chefe de serviço de movimento). Subchefe de fiscalização Técnico de electrónica Técnico operacional	47 950\$00
E	Enfermeiro Oficial administrativo principal	45 000\$00
F	Primeiro-oficial administrativo..... Oficial principal (electricista) Mecânico principal Mecânico principal (maquinista) (a)	41 650\$00
G	Chefe de zona Encarregado de armazém Operário-chefe (carpinteiro)	39 000\$00
H	Chefe de estação..... Fiscal Maquinista prático de 1.ª Mestre de TL Segundo-oficial administrativo Oficial electricista Mecânico de 1.ª Mecânico de 1.ª (maquinista) (a)	37 800\$00

Escalão	Categoria	Vencimento
I	Carpinteiro naval Maquinista prático de 2. ^a Motorista-estafeta Pintor Mecânico de 2. ^a Mecânico de 2. ^a (maquinista) (a)	36 800\$00
J	Bilheteiro Maquinista prático de 3. ^a Marinheiro de 1. ^a Mecânico de 3. ^a Mecânico de 3. ^a (maquinista) (a)	36 350\$00
L	Ajudante de maquinista Fiel de armazém Marinheiro de 2. ^a Terceiro-oficial administrativo Pré-oficial electricista	34 750\$00
M	Ajudante de fiel de armazém Pré-oficial carpinteiro Telefonista/recepcionista	32 650\$00
N	Aspirante administrativo Contínuo Servente de armazém Servente de reparações	30 400\$00
O	Ajudante de electricista Servente de limpeza/estação	29 050\$00

(a) Esta designação aplica-se aos maquinistas práticos, actualmente a exercerem funções na manutenção.

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- O chão, as escadas e os corredores;
- Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas; Para eliminar todo o encadeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem

manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojos de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1 — A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras;
- d) Na pintura mecânica ao ar livre empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;
- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confèrdans*, cisternas, etc.) — fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em alturas onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado — cintos de segurança;
- h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo — máscara antipoeira e viseira;
- i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre — escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;
- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;
- l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
- m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar for-

necido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;

- n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;
- o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior de caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3 — A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no n.º 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no n.º 1 do presente artigo.

4 — Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfectação.

Artigo 30.º

1 — Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20%.

2 — Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 15 000\$ por cada trabalhador.

3 — As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4 — Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 11 de Dezembro de 1986, a fl. 136 do livro n.º 4, com o n.º 411/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial

A empresa CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L., de um lado, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes, do outro, acordaram na seguinte revisão do AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1985:

ANEXO I

Tabela salarial

Escalão	Categorias	Classe	Remunerações mínimas
C	Director de serviços Técnico-adjunto de direcção	—	136 300\$00
D	Chefe de departamento Chefe de sector fabril Técnico de departamento	—	118 650\$00
E	Chefe de serviço Técnico de serviço Programador-analista	—	101 450\$00
F	Chefe de secção Desenhador projectista Maquetista de arte final Técnico auxiliar (diplomado) Técnico de serviço social	—	85 800\$00
	Programador de aplicação	Até um ano Até dois anos Mais de dois anos	67 550\$00 72 450\$00 85 800\$00
G	Encarregado geral de manutenção Encarregado geral de produção Encarregado-chefe	—	79 050\$00
H	Encarregado de oficina de electricidade Encarregado de oficina de serralharia Técnico administrativo principal Técnico fabril principal	—	73 650\$00
I	Encarregado de armazém Encarregado de produção Encarregado de cantina Encarregado de sector Encarregado de vigilância	—	69 700\$00
	Técnico estagiário (diplomado) Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Escriturário-secretário Enfermeiro Enfermeiro-puericultor	—	67 300\$00

Escalão	Categorias	Classe	Remunerações mínimas
J	Educador de infância		
	Caixa		
	Agente de publicidade		
	Operador de sistemas		
	Promotor de vendas	Oficial de 3. ^a	58 400\$00
	Operador de informática	Oficial de 2. ^a	63 150\$00
	Operador de registo de dados	Oficial de 1. ^a	67 300\$00
	Electromecânico de instrumentos de medida e controle industrial	Praticante do 1. ^o ano	43 600\$00
		Praticante do 2. ^o ano	46 750\$00
		Pré-oficial do 1. ^o ano	58 400\$00
	Pré-oficial do 2. ^o ano	63 150\$00	
	Oficial	67 300\$00	
Desenhador	Tirocinante do 1. ^o ano	43 600\$00	
	Tirocinante do 2. ^o ano	46 750\$00	
	Até três anos	58 400\$00	
	Mais de três anos	63 150\$00	
	Mais de cinco anos	67 300\$00	
Agente de gestão de materiais	Estagiário do 1. ^o ano	43 600\$00	
Agente de métodos	Estagiário do 2. ^o ano	46 750\$00	
Analista de ensaios físico-químicos	Estagiário do 3. ^o ano	51 050\$00	
Escriturário	Oficial de 3. ^a	58 400\$00	
Orçamentista de cabos eléctricos	Oficial de 2. ^a	63 150\$00	
Planificador	Oficial de 1. ^a	67 300\$00	
Programador de produção			
Técnico de ensaios eléctricos			
L	Carpinteiro de limpos		
	Canalizador		
	Electricista bobinador		
	Electromecânico de manutenção industrial	Praticante do 1. ^o ano	43 550\$00
	Fresador mecânico	Praticante do 2. ^o ano	46 750\$00
	Operador de <i>offset</i>	Pré-oficial do 1. ^o ano	51 900\$00
	Oficial qualificado de construção civil	Pré-oficial do 2. ^o ano	56 250\$00
	Soldador	Oficial	63 150\$00
	Serralheiro mecânico		
	Serralheiro civil		
Torneiro mecânico			
Cobrador			
Conferente		63 150\$00	
Empregado de serviço externo			
Encarregado de limpeza			
L1	Foguetiro	Estagiário oficial	56 050\$00 61 050\$00
	Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos	Praticante	43 550\$00
		Oficial de 2. ^a	57 550\$00
	Oficial de 1. ^a	61 050\$00	
Motorista de pesados			61 050\$00
Cableador metalúrgico			
Carpinteiro de bobinas			
Condutor de máquinas ou aparelhos de elev. e transporte			
Controlador fabril			
Controlador de produção			
Controlador de materiais ou produtos			
Distribuidor de materiais ou produtos			
Empregado de balcão			
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos			
Estanhador			
Extrusador			
Lubrificador			
Operador de autoclave			
Operador de máquinas de armar			
Operador de máquinas de ensaiar			
Operador de máquinas de bobinar			

Escalão	Categorias	Classe	Remunerações mínimas
M	Operador de máquinas de cortar e preparar papel..... Operador de máquinas de enfiar..... Operador de máquinas de isolar..... Operador de máquinas de pintar..... Operador de máquinas de quadrar..... Operador de máquinas de torcer..... Operador de máquinas de toronar e roscar..... Operador de máquinas de trançar fios metálicos..... Operador de secagem eléctrica de cabos..... Pedreiro..... Pesador..... Pintor..... Pintor de bobinas..... Prensador..... Reparador de cabos..... Preparador de enchimento de cabos..... Preparador de matérias-primas..... Processador de borracha e plástico..... Processador de impregnação de cabos..... Rectificador de feiras..... Trabalhador de armazém..... Trefilador..... Cozinheiro..... Telefonista.....	Praticante..... Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	43 550\$00 57 550\$00 61 050\$00
	Controlador (refeitório)..... Motorista de ligeiros..... Porteiro ou fiscal..... Preparador de quadros de mostruário..... Ecónomo-despenseiro.....	—	61 050\$00
N	Operador de intercomunicadores..... Controlador de embalagem.....	Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	54 100\$00 57 450\$00
	Ajudante de motorista..... Empregado de refeitório..... Guarda ou vigilante.....	—	57 450\$00
	Contínuo.....	Até 21 anos..... Mais de 21 anos.....	43 300\$00 57 450\$00
O	Operário não especializado.....	—	53 400\$00
P	Ajudante de cozinha..... Empregado de creche.....	—	51 550\$00
	Auxiliar de controle fabril..... Auxiliar de laboratório..... Classificador..... Dobador-torcedor..... Embalador..... Operador de ensaios de cabos telefónicos..... Operador de ensaios eléctricos preliminares..... Operador de máquinas de xerocópia..... Preparador de amostras..... Preparador de cordões extensíveis..... Preparador-ensaiador de cabos telefónicos.....	Praticante..... Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	42 850\$00 48 500\$00 51 550\$00
Q	Auxiliar de copa..... Auxiliar de cozinha..... Servente de limpeza.....	—	48 800\$00

Aprendizes e paquetes

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano	3.º ano	4.º ano
14 anos.....	23 450\$00	28 650\$00	30 700\$00	33 450\$00
15 anos.....	28 650\$00	30 700\$00	33 450\$00	—
16 anos.....	30 700\$00	33 450\$00	—	—
17 anos.....	33 450\$00	—	—	—

Esta tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1986.

Pela CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;

SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante:

(Assinaturas ilegíveis.)

João Antunes Carçoço.

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 5 de Dezembro de 1986, a fl. 135 do livro n.º 4, com o n.º 401/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L., e o Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas e outros — Alteração salarial

A empresa CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L., de um lado, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes, do outro, acordaram na seguinte revisão do AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1985:

ANEXO I

Tabela salarial

Escalão	Categorias	Classe	Remunerações mínimas
C	Director de serviços Técnico-adjunto de direcção	—	136 300\$00
D	Chefe de departamento Chefe de sector fabril Técnico de departamento	—	118 650\$00
E	Chefe de serviço Técnico de serviço Programador-analista	—	101 450\$00
F	Chefe de secção Desenhador-projectista Maquetista de arte final Técnico auxiliar (diplomado) Técnico de serviço social	—	85 800\$00
	Programador de aplicação	Até um ano Até dois anos Mais de dois anos	67 550\$00 72 450\$00 85 800\$00
G	Encarregado geral de manutenção Encarregado geral de produção Encarregado-chefe	—	79 050\$00

Escalão	Categorias	Classe	Remunerações mínimas
H	Encarregado de oficina de electricidade Encarregado de oficina de serralharia Técnico administrativo principal Técnico fabril principal	—	73 650\$00
I	Encarregado de armazém Encarregado de produção Encarregado de cantina Encarregado de sector Encarregado de vigilância	—	69 700\$00
J	Técnico estagiário (diplomado) Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Escriturário-secretário Enfermeiro Enfermeiro-puericultor Educador de infância Caixa Agente de publicidade Operador de sistemas	—	67 300\$00
	Promotor de vendas Operador de informática Operador de registo de dados	Oficial de 3. ^a Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	58 400\$00 63 150\$00 67 300\$00
	Electromecânico de instrumentos de medida e controle industrial	Praticante do 1. ^o ano Praticante do 2. ^o ano Pré-oficial do 1. ^o ano Pré-oficial do 2. ^o ano Oficial	43 600\$00 46 750\$00 58 400\$00 63 150\$00 67 300\$00
Desenhador	Tirocinante do 1. ^o ano Tirocinante do 2. ^o ano Até três anos Mais de três anos Mais de cinco anos	43 600\$00 46 750\$00 58 400\$00 63 150\$00 67 300\$00	
L	Agente de gestão de materiais Agente de métodos Analista de ensaios físico-químicos Escriturário Orçamentista de cabos eléctricos Planificador Programador de produção Técnico de ensaios eléctricos	Estagiário do 1. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano Estagiário do 3. ^o ano Oficial de 3. ^a Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	43 600\$00 46 750\$00 51 050\$00 58 400\$00 63 150\$00 67 300\$00
	Carpinteiro de limpos Canalizador Electricista-bobinador Electromecânico de manutenção industrial Fresador mecânico Operador de <i>offset</i> Oficial qualificado de construção civil Soldador Serralheiro mecânico Serralheiro civil Torneiro mecânico	Praticante do 1. ^o ano Praticante do 2. ^o ano Pré-oficial do 1. ^o ano Pré-oficial do 2. ^o ano Oficial	43 550\$00 46 750\$00 51 900\$00 56 250\$00 63 150\$00
	Cobrador Conferente Empregado de serviço externo Encarregado de limpeza	—	63 150\$00
L1	Fogoeiro	Estagiário oficial	56 050\$00 61 050\$00
	Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos	Praticante Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	43 550\$00 57 550\$00 61 050\$00
	Motorista de pesados	—	61 050\$00

Escalão	Categorias	Classe	Remunerações mínimas				
M	Cableador metalúrgico	Praticante	43 550\$00				
	Carpinteiro de bobinas						
	Condutor de máquinas ou aparelhos de elev. e transporte						
	Controlador fabril			Oficial de 2. ^a	57 550\$00		
	Controlador de produção						
	Controlador de materiais ou produtos						
	Distribuidor de materiais ou produtos						
	Empregado de balcão					Oficial de 1. ^a	61 050\$00
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos						
	Estanhador						
	Extrusador						
	Lubrificador						
	Operador de autoclave						
	Operador de máquinas de armar						
	Operador de máquinas de ensaiar						
	Operador de máquinas de bobinar						
	Operador de máquinas de cortar e preparar de papel						
	Operador de máquinas de enfitar						
	Operador de máquinas de isolar						
	Operador de máquinas de pintar						
	Operador de máquinas de quadrar						
	Operador de máquinas de torcer						
	Operador de máquinas de tornear e roscar						
	Operador de máquinas de trançar fios metálicos						
	Operador de secagem eléctrica de cabos						
	Pedreiro						
	Pesador						
	Pintor						
	Pintor de bobinas						
	Prensador						
	Reparador de cabos						
	Preparador de enchimento de cabos						
	Preparador de matérias-primas						
Processador de borracha e plástico							
Processador de impregnação de cabos							
Rectificador de feiras							
Trabalhador de armazém							
Trefilador							
Cozinheiro							
Telefonista							
	Controlador (refeitório)	—	61 050\$00				
	Motorista de ligeiros						
	Porteiro ou fiscal						
	Preparador de quadros de mostruário						
N	Operador de intercomunicadores	Oficial de 2. ^a	54 100\$00				
	Controlador de embalagem	Oficial de 1. ^a	57 450\$00				
	Ajudante de motorista	—	57 450\$00				
Empregado de refeitório							
	Guarda ou vigilante						
	Contínuo	Até 21 anos	43 300\$00				
		Mais de 21 anos	57 450\$00				
O	Operário não especializado	—	53 400\$00				
P	Ajudante de cozinha	Praticante	42 850\$00				
	Empregado de creche						
	Auxiliar de controle fabril			Oficial de 2. ^a	48 500\$00		
	Auxiliar de laboratório						
	Classificador					Oficial de 1. ^a	51 550\$00
	Dobador-torcedor						
	Embalador						
	Operador de ensaios de cabos telefónicos						
	Operador de ensaios eléctricos preliminares						
	Operador de máquinas de xerocópia						
	Preparador de amostras						
Preparador de cordões extensíveis							
Preparador-ensaiador de cabos telefónicos							

Escalão	Categorias	Classe	Remunerações mínimas
Q	Auxiliar de copa Auxiliar de cozinha Servente de limpeza	—	48 800\$00

Aprendizes e paquetes

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano	3.º ano	4.º ano
14 anos.....	23 450\$00	28 650\$00	30 700\$00	33 450\$00
15 anos.....	28 650\$00	30 700\$00	33 450\$00	-\$-
16 anos.....	30 700\$00	33 450\$00	-\$-	-\$-
17 anos.....	33 450\$00	-\$-	-\$-	-\$-

Esta tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1986.

Pela CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L.:

*Mário João Caldeira de Oliveira Pereira.
Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves.
Manuel Eduardo Barreira Rebelo.*

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

António Policarpo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte:

António Policarpo.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

José Augusto Duarte Gonçalves.

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

António Policarpo.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

António Policarpo.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

António Policarpo.

Depositado em 5 de Dezembro de 1986, a fl. 135 do livro n.º 4, com o n.º 402/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L., e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial

A empresa CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L., de um lado, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes, do outro, acordaram na seguinte revisão do AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1985:

ANEXO I

Tabela salarial

Escalão	Categorias	Classe	Remunerações mínimas
C	Director de serviços Técnico-adjunto de direcção	—	136 300\$00

Escalão	Categorias	Classe	Remunerações mínimas
D	Chefe de departamento Chefe de sector fabril Técnico de departamento	—	118 650\$00
E	Chefe de serviço Técnico de serviço Programador-analista	—	101 450\$00
F	Chefe de secção Desenhador-projectista Maquetista de arte final Técnico auxiliar (diplomado) Técnico de serviço social	—	85 800\$00
	Programador de aplicação	Até um ano Até dois anos Mais de dois anos	67 550\$00 72 450\$00 85 800\$00
G	Encarregado geral de manutenção Encarregado geral de produção Encarregado-chefe	—	79 050\$00
H	Encarregado de oficina de electricidade Encarregado de oficina de serralharia Técnico administrativo principal Técnico fabril principal	—	73 650\$00
I	Encarregado de armazém Encarregado de produção Encarregado de cantina Encarregado de sector Encarregado de vigilância	—	69 700\$00
J	Técnico estagiário (diplomado) Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Escriturário-secretário Enfermeiro Enfermeiro-puericultor Educador de infância Caixa Agente de publicidade Operador de sistemas	—	67 300\$00
	Promotor de vendas Operador de informática Operador de registo de dados	Oficial de 3.ª Oficial de 2.ª Oficial de 1.ª	58 400\$00 63 150\$00 67 300\$00
	Electromecânico de instrumentos de medida e controle industrial	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Pré-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial	43 600\$00 46 750\$00 58 400\$00 63 150\$00 67 300\$00
J	Desenhador	Tirocinante do 1.º ano Tirocinante do 2.º ano Até três anos Mais de três anos Mais de cinco anos	43 600\$00 46 750\$00 58 400\$00 63 150\$00 67 300\$00
	Agente de gestão de materiais Agente de métodos Analista de ensaios físico-químicos Escriturário Orçamentista de cabos eléctricos Planificador Programador de produção Técnico de ensaios eléctricos	Estagiário do 1.º ano Estagiário do 2.º ano Estagiário do 3.º ano Oficial de 3.ª Oficial de 2.ª Oficial de 1.ª	43 600\$00 46 750\$00 51 050\$00 58 400\$00 63 150\$00 67 300\$00
	Carpinteiro de limpos Canalizador		

Escalão	Categorias	Classe	Remunerações mínimas
L	Electricista-bobinador Electromecânico de manutenção industrial Fresador mecânico Operador de <i>offset</i> Oficial qualificado de construção civil Soldador Serralheiro mecânico Serralheiro civil Torneiro mecânico	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Pré-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial	43 550\$00 46 750\$00 51 900\$00 56 250\$00 63 150\$00
	Cobrador Conferente Empregado de serviço externo Encarregado de limpeza.....	—	63 150\$00
L1	Fogoeiro	Estagiário oficial	56 050\$00 61 050\$00
	Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos	Praticante Oficial de 2.ª Oficial de 1.ª	43 550\$00 57 550\$00 61 050\$00
	Motorista de pesados	—	61 050\$00
M	Cableador metalúrgico Carpinteiro de bobinas Condutor de máquinas ou aparelhos de elev. e transporte Controlador fabril Controlador de produção Controlador de materiais ou produtos Distribuidor de materiais ou produtos Empregado de balcão..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos Estanhador Extrusador Lubrificador Operador de autoclave Operador de máquinas de armar Operador de máquinas de ensaiar Operador de máquinas de bobinar Operador de máquinas de cortar e preparar papel Operador de máquinas de enfiar Operador de máquinas de isolar Operador de máquinas de pintar Operador de máquinas de quadrar Operador de máquinas de torcer Operador de máquinas de tornear e roscar Operador de máquinas de trançar fios metálicos Operador de secagem eléctrica de cabos Pedreiro Pesador Pintor Pintor de bobinas Prensador Reparador de cabos Preparador de enchimento de cabos Preparador de matérias-primas Processador de borracha e plástico Processador de impregnação de cabos Rectificador de feiras Trabalhador de armazém Trefilador Cozinheiro Telefonista	Praticante Oficial de 2.ª Oficial de 1.ª	43 550\$00 57 550\$00 61 050\$00
	Controlador (refeitório) Motorista de ligeiros Porteiro ou fiscal Preparador de quadros de mostruário Ecónomo-despenseiro	—	61 050\$00
	Operador de intercomunicadores Controlador de embalagem	Oficial de 2.ª Oficial de 1.ª	54 100\$00 57 450\$00

Escalão	Categorias	Classe	Remunerações mínimas
N	Ajudante de motorista Empregado de refeitório Guarda ou vigilante	—	57 450\$00
	Contínuo	Até 21 anos Mais de 21 anos	43 300\$00 57 450\$00
O	Operário não especializado	—	53 400\$00
P	Ajudante de cozinha Empregado de creche	—	51 550\$00
	Auxiliar de controle fabril Auxiliar de laboratório Classificador Dobador-torcedor Embalador Operador de ensaios de cabos telefónicos Operador de ensaios eléctricos preliminares Operador de máquinas de xerocópia Preparador de amostras Preparador de cordões extensíveis Preparador-ensaiador de cabos telefónicos	Praticante Oficial de 2.ª Oficial de 1.ª	42 850\$00 48 500\$00 51 550\$00
Q	Auxiliar de copa Auxiliar de cozinha Servente de limpeza	—	48 800\$00

Aprendizes e paquetes

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano	3.º ano	4.º ano
14 anos	23 450\$00	28 650\$00	30 700\$00	33 450\$00
15 anos	28 650\$00	30 700\$00	33 450\$00	-\$-
16 anos	30 700\$00	33 450\$00	-\$-	-\$-
17 anos	33 450\$00	-\$-	-\$-	-\$-

Esta tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1986.

Pela CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José Miguel Marta da Costa.

Depositado em 5 de Dezembro de 1986, a fl. 134 do livro n.º 4, com o n.º 400/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CCT (alteração salarial e outras) entre aquela associação patronal e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros.

Do CCT entre a ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore e outros.

Ao abrigo do artigo n.º 28 do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins, por um lado, a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por outro lado, celebraram o presente acordo de adesão ao CCT acima referido, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1986.

Porto, 13 de Outubro de 1986.

Pela ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

António Bernardo C. Mesquita.

Declaração

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

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte (SINDCES/Centro-Norte).

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga.

SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança.

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

Porto e sede da FESINTES, 27 de Novembro de 1986. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 9 de Dezembro de 1986, a fl. 135 do livro n.º 4, com o n.º 404/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Constituição da comissão paritária

A EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços comunicaram que, com base nos acordos de empresa celebrados por aquelas entidades e publicados nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1979, 25, de 8 de Julho de 1982, e 9, de 8 de Março de 1985, tinham constituído uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais:

Membros efectivos:

Dr. Abílio Carlos d'Ascenção Diniz Silva.

Dr. Joaquim Martins Monteiro.
Dr. Armindo Augusto Curto Fernandes.

Membros suplentes:

Dr. Ernesto Rosa Alves Coelho.
Dr. Mário Augusto Martinho Teixeira.
Dr.ª Maria José de Melo e Castro.

Em representação da associação sindical signatária:

Membros efectivos:

Fernando Ferro.
Casimiro A. Cardoso Guerra.
Edgar de Sousa.

AE entre a empresa pública Correios e Telecomunicações de Portugal e a Feder. Nacional das Comunicações e Telecomunicações e outros — Alteração da composição da comissão paritária

Foi alterada, por parte da empresa, a constituição da comissão paritária mencionada em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1986, tendo sido substituído o membro suplente Dr. João Rego Lourenço de Carvalho pela Dr.ª Ana Maria Ferreira Félix Prudêncio Braz, pelo que são actualmente os seguintes os membros suplentes por parte da empresa:

Manuel Francisco Rodrigues.
Ana Maria Ferreira Félix Prudêncio Braz.
Ricardo António Pinto Correia.
Maria Sofia Pereira Relvas Vilhena e Rodrigues Ferreira.
Filomena Maria dos Santos Silva Van der Kellen.

AE entre a empresa pública Correios e Telecomunicações de Portugal e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios — Alteração da composição da comissão paritária.

Foi alterada, por parte da empresa, a constituição da comissão paritária mencionada em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1986, tendo sido substituído o membro suplente Dr. João Rego Lourenço de Carvalho pela Dr.ª Ana Maria Ferreira Félix Prudêncio Braz, pelo que são actualmente os seguintes os membros suplentes por parte da empresa:

Manuel Francisco Rodrigues.
Ana Maria Ferreira Félix Prudêncio Braz.
Ricardo António Pinto Correia.
Maria Sofia Pereira Relvas Vilhena e Rodrigues Ferreira.
Filomena Maria dos Santos Silva Van der Kellen.

Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CTT entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Rectificação.

Declaração

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1986, a convenção em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:
Assim, a p. 2542, onde se lê:

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

deve ler-se:

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de

Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte (SINDCES/Centro-Norte).

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga.

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio e Serviços do Distrito de Viseu.

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

Porto e Sede da FESINTES, 14 de Novembro de 1986. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)