

Boletim do Trabalho e Emprego

43

1.ª SÉRIE

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

Preço 294\$00
(IVA Incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 59	N.º 43	P. 2995-3074	22 · NOVEMBRO · 1992
-----------------	-----------	--------	---------	--------	--------------	----------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações aos CCT (dist. de Aveiro e Porto) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e, ainda, entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	2997
— PE das alterações aos CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e, ainda, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro	2998
— PE das alterações aos CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, entre a mesma associação patronal e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra e, ainda, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	2999
— PE das alterações ao CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	3000
— PE das alterações aos CCT entre a ANEPSA — Assoc. Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e, ainda, entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	3000
— PE do ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos	3001
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros	3002
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a AEEP — Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros, entre a mesma associação patronal e o SINAP — Sind. Nacional dos Professores e outra e, ainda, entre a mesma associação patronal e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores e outros	3002

Convenções colectivas de trabalho:

	Pág.
— CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros	3003
— CCT entre a ANEE — Assoc. Nacional das Empresas Operadoras Portuárias (Delegação Regional do Norte) e o Sind. dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Dist. do Porto e outro.....	3020
— CCT entre a AID — Assoc. de Imprensa Diária e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras	3061
— CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	3062
— AE entre a Companhia Petroquímica do Barreiro, L. ^{da} , e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outro	3065
— AE entre a PREDIANA — Sociedade de Pré-Esforçados, L. ^{da} , e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Dist. de Setúbal — Alteração salarial e outras	3071
— Acordo de adesão entre a TOM — Transfegas e Operações Marítimas, L. ^{da} , e a FESMAR — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores do Mar ao ACT entre a Empresa Continental de Navegação, S. A., e outras e aquela federação	3072
— Acordo de adesão entre a SENA — Sociedade de Navegação, L. ^{da} , e a FESMAR — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores do Mar ao ACT entre a Empresa Continental de Navegação, S. A., e outras e aquela federação	3073
— ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação	3073
— AE entre a Rodoviária do Alentejo, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Afins — Rectificação	3073

**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 aos CTT (dist. de Aveiro e Porto) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e, ainda, entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1992, foram publicados os CCT celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio e ainda a Associação dos Industriais de Moagem e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços.

Considerando que as referidas convenções se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelas aludidas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

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 respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1992, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições dos CTT celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindi-

catos do Comércio, Escritório e Serviços, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e, ainda, entre a associação dos Industriais de Moagem e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicados no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1992, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade nos distritos de Aveiro e Porto e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entre em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Agosto de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 11 de Novembro de 1992. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PE das alterações aos CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sínd. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e, ainda, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro.

Entre a FAPEL — Associação Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química foi celebrada uma convenção colectiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1992.

Entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e ainda entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio foram celebradas convenções colectivas de trabalho publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 12, de 29 de Março de 1992, e 13, de 8 de Abril de 1992.

Considerando que as referidas convenções apenas se aplicam às relações de trabalho cujos sujeitos sejam representados pelas associações que as outorgam;

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

Considerando o interesse em alcançar a uniformização possível das condições de trabalho no sector;

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 aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1992, tendo sido devidamente ponderada a oposição deduzida;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a FAPEL — Associação Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1992, são tornadas extensivas às empresas que, de acordo com os critérios constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1987, sejam classificadas nos grupos I e I-A e que, não se encontrando filiadas na as-

sociação patronal outorgante, exerçam no território do continente actividade económica enquadrável no âmbito estatutário da mesma e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas naquela convenção, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados na associação sindical signatária, com excepção do disposto no número seguinte.

2 — As disposições do CCT celebrado entre a FAPEL — Associação Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão e FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1992, bem como do CCT celebrado entre aquela associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, por sua vez publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1992, são tornadas extensivas a todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais nele previstas sem filiação sindical que se encontrem ao serviço de empresas filiadas na associação patronal signatária.

3 — Não são objecto da extensão determinada no presente artigo as disposições convencionais que violem preceitos legais imperativos.

Artigo 2.º

A extensão determinada no artigo anterior é feita sem prejuízo da prevalência, no respectivo âmbito de aplicação, de convenções colectivas de trabalho outorgadas por outras organizações sindicais não subscritoras dos instrumentos ora estendidos, nos termos do n.º 4 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Artigo 3.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante às tabelas salariais, desde 1 de Julho de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 11 de Novembro de 1992. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PE das alterações aos CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, entre a mesma associação patronal e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra e, ainda, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química foram celebradas convenções colectivas de trabalho publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1992.

Entre a mesma associação patronal e o SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços foram celebradas convenções colectivas de trabalho publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 16, de 29 de Abril de 1992, e 17, de 8 de Maio de 1992.

Considerando que as referidas convenções apenas se aplicam às relações de trabalho cujos sujeitos sejam representados pelas associações que as outorgam;

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

Considerando o interesse em alcançar a uniformização possível das condições de trabalho no sector;

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 aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1992, ao qual não foi deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1992, bem como do CCT celebrado entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva,

Energia e Química, publicado no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas em qualquer associação patronal do sector, exerçam no território do continente actividade económica enquadrável no âmbito estatutário da associação patronal outorgante e que, de acordo com os critérios constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1978, sejam classificados nos grupos II, III e IV e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas naquelas convenções, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias, com excepção do disposto no número seguinte.

2 — As disposições do CCT celebrado entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1992, bem como do CCT entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1992, são tornadas extensivas a todos os trabalhadores das categorias profissionais neles previstas sem filiação sindical que se encontrem ao serviço das empresas filiadas na associação patronal signatária.

3 — Não são objecto da extensão determinada nos números anteriores as disposições contratuais que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante às tabelas salariais, desde 1 de Julho de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 29 de Outubro de 1992. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PE das alterações ao CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1992, foi publicada a alteração ao CCT celebrado entre a AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Considerando que a alteração ao CCT acima identificado apenas se aplica às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas associações patronais e sindicais outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela referida convenção 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 no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1992, ao qual não foi deduzida oposição;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições da alteração ao CCT celebrado entre a AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossis-

tas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1992, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas e, bem assim, aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias da mesma.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e, quanto à tabela salarial, produz efeitos a partir de 1 de Agosto de 1992.

2 — As diferenças salariais resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitas em três prestações de igual montante, mensais e sucessivas, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 11 de Novembro de 1992. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PE das alterações aos CCT entre a ANEPSA — Assoc. Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e, ainda, entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

O CCT entre a ANEPSA — Associação Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1992.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1992, encontra-se, ainda, inserido o CCT entre a ANEPSA — Associação Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1992, veio inserto o CCT entre a ANEPSA — Associação Nacional de Estabeleci-

mentos Privados de Saúde e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho citadas as relações de trabalho estabelecidas entre as entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações de classe signatárias;

Considerando a necessidade de uniformizar o estatuto jus-laboral do sector de actividade em causa;

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1992, e não havendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro da Saúde e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, 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 disposições constantes dos CCT celebrados entre a ANEPSA — Associação Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e, ainda, entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicados, respectivamente, os dois primeiros, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1992 e, o último, no n.º 21, de 8 de Junho de 1992, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que no continente 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 na associação patronal signatária que no continente 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.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Junho de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em quatro prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios da Saúde e do Emprego e da Segurança Social, 9 de Novembro de 1992. — O Ministro da Saúde, *Arlindo Gomes de Carvalho*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PE do ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1992, foi publicado o ACT celebrado entre empresas e agências de navegação aérea e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho entre as empresas e agências de navegação aérea signatárias e os trabalhadores representados pela associação sindical outorgante;

Considerando que existem na área da convenção trabalhadores das profissões e categorias profissionais nela previstas não inscritos no sindicato outorgante;

Considerando a conveniência na uniformização das condições de trabalho no mesmo sector económico;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

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 aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1992, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do ACT celebrado entre empresas e agências de navegação aérea e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, publicado no *Boletim do Trabalho e Em-*

prego, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1992, são tornadas extensivas:

- a) A todos os trabalhadores ao serviço das empresas e agências de navegação aérea signatárias das profissões e categorias profissionais previstas não filiados no sindicato outorgante;
- b) A companhia de navegação aérea VIASA — Venezolana Internacional de Aviación, S. A., e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção.

2 — Ficam ressalvadas da presente extensão as disposições que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Julho de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 13 de Novembro de 1992. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore 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 eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1992.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, tornará a convenção aplicável:

- a) Às entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que no território do continente exerçam como actividades única ou predominante a indústria de mármore, granitos e rochas similares ou indústrias afins, com exclusão das que nos distritos de Aveiro, Braga,

Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu exerçam a extracção e transformação de granito no local de extracção (CAE 2901.5.0), e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nela previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo, podem os interessados no presente processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação deste aviso.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a AEEP — Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros, entre a mesma associação patronal e o SINAP — Sind. Nacional dos Professores e outra e, ainda, entre a mesma associação patronal e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores 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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE das alterações ao CCT celebrado entre a AEEP — Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros e ao CCT outorgado pela mencionada associação patronal e o SINAP — Sindicato Nacional dos Professores e outra, alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1992, bem como das alterações ao CCT entre a mesma associação patronal e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, alterações insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1992.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará as disposições constantes

das referidas convenções colectivas de trabalho aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que na área do continente exerçam a sua actividade em estabelecimentos de ensino particular e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais ali previstas e às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos signatários e por entidades patronais inscritas na associação outorgante que na área do continente exerçam a actividade abrangida pelas citadas convenções colectivas.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do supracitado diploma legal, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias ao da publicação deste aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CTT entre a FENAME — Feder. Nacional de Metal e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se no território nacional, por um lado, às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representadas pelas associações sindicais que constituem a FENSIQ, desde que exerçam funções que sejam enquadráveis em alguns dos níveis de classificação previstos no anexo I do presente contrato.

Cláusula 2.ª

Vigência

O presente CCT entra em vigor nos termos legais.

Cláusula 3.ª

Denúncia do CCT

1 — A denúncia do CCT poderá ser feita por qualquer das partes e consistirá no envio por escrito à parte contrária da correspondente proposta de revisão.

2 — As tabelas salariais poderão ser denunciadas decorridos 10 meses sobre a data da sua aplicação, podendo o restante clausulado ser denunciado com a antecedência máximo de 120 dias em relação ao termo do respectivo período de vigência.

3 — Terminado o prazo de vigência do CCT sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão aos termos desta cláusula.

4 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, a outra terá de apresentar a respectiva proposta por escrito no prazo máximo de 30 dias a contar da recepção da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias subsequentes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.ª

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados nos níveis profissionais constantes do anexo I e de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

Cláusula 5.ª

Condições de admissão

Aos trabalhadores admitidos será sempre exigida carteira profissional ou outra comprovação legal das suas habilitações.

Cláusula 6.ª

Regras de admissão

1 — No provimento das vagas que venham a ocorrer deverá dar-se conhecimento e preferência aos trabalhadores da empresa e de acordo com a aptidão para o desempenho do lugar pretendido e competência profissional.

2 — Quando se torne necessário novas admissões, e sem prejuízo do disposto no número anterior, as empresas deverão consultar as listas de desemprego do serviço de colocações do sindicato respectivo.

3 — No acto de admissão as empresas entregarão ao trabalhador documento donde conste e identificação do interessado, cargo a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

4 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que o trabalhador tenha apresentado previamente documento comprovativo das funções que exercia.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, ser-lhe-á contada, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira.

6 — Sem prejuízo da necessária renovação de quadros, os lugares e cargos disponíveis serão prioritariamente preenchidos por promoção interna, a menos que tal via, comprovadamente, acarrete prejuízo ao bom funcionamento da empresa.

Cláusula 7.ª

Período experimental

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental pelo período de seis meses. No decurso do período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período experimental para efeitos de antiguidade.

3 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento de admissão.

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa donde veio.

5 — Nos contratos a termo o período experimental será o previsto na lei.

Cláusula 8.ª

Exames e inspecções médicas

1 — Antes da admissão dos trabalhadores, as empresas promoverão a realização dos exames médicos, a fim de verificarem a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3 — Aos trabalhadores com 50 ou mais anos de idade serão efectuados exames médicos semestrais.

4 — Os resultados das inspecções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

5 — A empresa que promove o exame ou inspecção médica obriga-se a facultar ao trabalhador, a pedido deste, o respectivo resultado e, caso este o solicite, aos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa e ao sindicato respectivo.

SECÇÃO II

Evolução profissional

Cláusula 9.ª

Evolução profissional

1 — A permanência dos engenheiros técnicos e engenheiros maquinistas da marinha mercante no nível 1-A de qualificação não pode ser superior a um ano.

2 — A permanência daqueles profissionais no nível 1-B não pode ultrapassar um ano.

3 — A permanência dos engenheiros técnicos e engenheiros maquinistas da marinha mercante no nível 2 não pode ser superior a dois anos.

4 — Os economistas não poderão permanecer mais de um ano no nível 1-B.

5 — Os economistas não podem permanecer mais de dois anos no nível 2.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 10.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas deste CCT;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões e conhecimentos profissionais, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- d) Zelar pela boa conservação e utilização da parte do património da empresa que lhes esteja confiada;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer com assiduidade e pontualidade ao serviço e prestá-lo com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico ou segredos comerciais;
- h) Desempenhar, na medida do possível e mediante acordo, os serviços dos colegas que se encontrem em gozo de férias ou doentes nas condições previstas para a prestação de serviços temporários;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas e dos regulamentos internos da empresa, salvo se os mesmos forem ilegais ou lesivos dos direitos e garantias e estipulados na lei e neste CCT.

Cláusula 11.ª

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as cláusulas do presente CCT;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- c) Não encarregar os trabalhadores de serviços não compreendidos no âmbito das suas funções, salvo o disposto na cláusula 21.ª;
- d) Dispensar os trabalhadores com funções em substituições de previdência ou outras de carácter social do exercício normal dos seus cargos, sem que daí lhes possa advir quaisquer prejuízos, nos termos da lei e deste CCT;
- e) Prestar aos sindicatos que representem trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados relativos às relações de trabalho na mesma;
- f) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia; qual-

- quer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Nomear para os lugares de chefia os trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, observando as disposições do presente CCT;
 - h) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que este o solicite;
 - i) Zelar para que os trabalhadores ao serviço não sejam privados de meios e condições, internos e ou externos, de formação complementar, com vista à sua permanente actualização profissional;
 - j) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei;
 - l) Não exigir o cumprimento de ordens das quais possa resultar responsabilidade civil ou criminal;
 - m) Sempre que solicitado pelo trabalhador, passar, no caso de cessação do contrato de trabalho, certificado donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

Cláusula 12.^a

Complemento de seguro contra acidentes de trabalho

1 — As empresas deverão segurar os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho, incluindo os ocorridos *in itinere*, nos termos da lei.

2 — As empresas deverão estudar um sistema complementar do seguro previsto no número anterior, de modo a obviarem aos prejuízos sofridos pelos trabalhadores acidentados.

3 — As empresas que não disponham de um sistema complementar de seguro por acidentes de trabalho como previsto nesta cláusula pagarão aos trabalhadores com incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho superior a 10 dias seguidos uma percentagem da diferença entre a indemnização paga pelo seguro e a remuneração certa líquida auferida pelo trabalhador à data do acidente, nas seguintes proporções:

- a) Nos primeiros 30 dias — 25%;
- b) De 31 a 60 dias — 50%;
- c) De 61 a 90 dias — 75%;
- d) Mais de 90 dias — 100%.

4 — A soma da indemnização paga pela companhia de seguros com o complemento pago pela empresa não pode de modo algum ultrapassar a remuneração certa líquida mensal que o trabalhador auferia à data do acidente.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

- 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) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Baixar o nível de qualificação do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste CCT;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 16.^a;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalhador para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho existentes na empresa;
- h) Obrigar o trabalhador a trabalhar em condições que se comprove não serem compatíveis com as normas de segurança.

Cláusula 14.^a

Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes terão os direitos e regalias especiais previstos na lei.

Cláusula 15.^a

Direitos especiais das mulheres

As mulheres terão os direitos especiais previstos na lei.

Cláusula 16.^a

Transferência do local de trabalho

1 — Entende-se por transferência a mudança do local de trabalho com carácter de permanência, estabilidade e definitividade.

2 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de total mudança de instalação ou serviço onde aquele trabalha, a não ser com a sua concordância por escrito, em documento donde constem as condições e termos da transferência.

3 — Quando, nos termos do número anterior, o trabalhador não der o seu acordo à transferência, terá direito a rescindir o contrato e à indemnização prevista para os casos despedimento com justa causa por parte do trabalhador e aos créditos vencidos previstos no regime de cessação do contrato de trabalho, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Em caso de transferência a título provisório ou temporário, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

5 — Em caso de transferência do local de trabalho que eventualmente obrigue a mudança de residência por parte do trabalhador, a empresa conceder-lhe-á um mínimo de dois dias úteis sem perda da remuneração para que este regularize a sua situação resultante da mudança de domicílio.

SECÇÃO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 17.ª

Direito à actividade sindical na empresa

Os trabalhadores e os respectivos sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical na empresa nos termos da lei, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 18.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho diário terá a duração máxima de nove horas.

2 — Sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, o período normal de trabalho será de quarenta e três horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, passando a quarenta e duas horas a partir de 1 de Janeiro de 1993.

3 — A distribuição do horário poderá fazer-se de outra forma, para além dos casos de laboração contínua, desde que a entidade patronal justifique, por escrito, a sua necessidade junto das entidades competentes, ouvidos os trabalhadores interessados ou os seus representantes.

4 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo em regra não inferior a uma hora nem superior a duas horas, entre as 12 e as 15 horas.

Cláusula 19.ª

Fixação do horário de trabalho

1 — Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente CCT e de acordo com os trabalhadores ou com os respectivos órgãos representativos da empresa.

2 — A aceitação ou recusa por parte dos órgãos representativos da empresa deverá ser justificada por escrito.

3 — As empresas cuja organização do trabalho, produção e condições económico-financeiras o permitam deverão estudar a adopção progressiva do regime de horário de trabalho com duração inferior à prevista no n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Poderão ser instituídos horários flexíveis, mediante acordo dos trabalhadores interessados e da empresa.

Cláusula 20.ª

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, desde que os interesses objectivos da empresa o exijam.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a um suplemento adicional à sua remuneração, que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

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

4 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, deverão ser acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como do parecer dos respectivos sindicatos e demais documentos necessários para comprovar os factos alegados.

5 — A isenção de horário de trabalho não abrange, em caso algum, os dias de descanso semanal (obrigatório e complementar) nem os feriados.

Cláusula 21.ª

Serviços temporários

1 — A entidade patronal pode encarregar temporariamente os trabalhadores ao seu serviço, mediante acordo destes, de funções não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuições na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Os serviços temporários também podem ser prestados em regime de acumulação.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos dos números anteriores, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — A prestação de serviços temporários será considerada para efeitos de valorização curricular do trabalhador e contará para efeitos da sua evolução profissional na empresa.

5 — Desde que a prestação de serviços temporários ultrapasse seis meses consecutivos, o trabalhador passará a ter direito ao nível de qualificação correspondente aos serviços que efectuou, desde que estes correspondam a nível superior àquele em que se encontrar classificado.

Cláusula 22.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é praticado fora do período normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

3 — Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma interrupção de quinze minutos entre o período normal e o período suplementar de trabalho, a qual será sempre paga pela entidade patronal.

4 — Não é permitida a prestação de trabalho suplementar aos trabalhadores em regime de turnos, salvo na iminência de prejuízos graves para a empresa, mediante acordo dos trabalhadores.

5 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte, por força da prestação de trabalho suplementar, quando o trabalhador não possa utilizar os transportes habituais.

6 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincidir com a hora do almoço, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador, logo que possível, o tempo indispensável para que tome a refeição; se esta não poder ser tomada nas condições habituais de local, a empresa obriga-se a pagá-la nos termos e nos limites no n.º 3 da cláusula 29.ª

Cláusula 23.ª

Limites do trabalho suplementar

1 — Salvo os casos previstos no número seguinte e no n.º 8 da cláusula 35.ª, nenhum trabalhador poderá realizar mais de cento e sessenta horas de trabalho suplementar por ano.

2 — Quando, na iminência de prejuízos graves para a empresa, se tornar necessária a prestação de trabalho suplementar para além do limite previsto no número anterior, este será remunerado nos termos do n.º 4 da cláusula 29.ª

Cláusula 24.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também trabalho nocturno, até ao limite de duas horas diárias, o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente nocturno.

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, devendo aquela per-

centagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com a excepção das respeitantes ao regime de turnos.

Cláusula 25.ª

Regime de turnos

1 — Apenas é considerado trabalho de regime de turnos o prestado em turnos de rotação, contínua ou descontínua, em que o trabalhador esteja sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2 — Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar-se, em regra, o seguinte:

- a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho semanal é de quarenta e três horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de menor duração que já estejam a ser praticados;
- b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados e tendo em conta que o turno predominantemente nocturno não poderá exceder quarenta horas semanais e os restantes turnos quarenta e três horas semanais; em regra, e salvo acordo contrário com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com a comissão sindical ou intersindical ou com o sindicato respectivo, as horas de turno predominantemente nocturno serão distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3 — A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que a entidade patronal justifique, por escrito, a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

4 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a) 15% da retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;
- b) 25% da retribuição de base efectiva, no caso da prestação de trabalho em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

5 — O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

6 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 4 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

7 — Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período; caso a empresa não disponha desses serviços, concederá ao interessado o tempo indispensável, a acordar entre as partes e atendendo aos condicionalismos locais, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

8 — Os trabalhadores que completem 50 anos de idade ou 20 anos de serviço neste regime têm direito a mudar de turno ou passar ao horário normal, devendo a empresa assegurar tal mudança ou passagem nos 60 dias imediatos à comunicação do trabalhador, até ao limite anual de 10% do total dos trabalhadores integrados no respectivo turno.

9 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

10 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

11 — São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma profissão, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

12 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

13 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, a entidade patronal obriga-se a afixar a escala de turno, pelo menos, com um mês de antecedência.

14 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

15 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2, o horário de trabalho passará a quarenta e duas horas a partir de 1 de Janeiro de 1993.

Cláusula 26.ª

Remunerações mínimas

As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes no anexo II.

Cláusula 27.ª

Forma de pagamento

1 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2 — A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

sendo:

RM = retribuição mensal;
HS = horário semanal.

Cláusula 28.ª

Desconto das horas de falta

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste CCT.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal, na base da remuneração/hora calculada nos termos da cláusula anterior, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

3 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{52 \times HS}{12}$$

sendo *HS* o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

4 — Em nenhum caso poderão ser descontados pela entidade patronal períodos correspondentes a dias de descanso semanal definidos nos termos deste CCT.

5 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente 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.

Cláusula 29.ª

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50% sobre a remuneração normal na primeira hora diária, 75% na segunda hora e 100% nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que *RH* significa remuneração/hora normal):

Horas	Trabalho diurno	Trabalho nocturno
Primeira hora	1,5 × <i>RH</i>	1,75 × <i>RH</i>
Segunda hora	1,75 × <i>RH</i>	2 × <i>RH</i>
Horas restantes	2 × <i>RH</i>	2,25 × <i>RH</i>

2 — As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não pos-

suir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

4 — Para além do limite anual previsto na cláusula 23.^a, o trabalho suplementar será remunerado com o acréscimo de 75% sobre a retribuição normal da primeira hora e de 100% nas restantes.

Cláusula 30.^a

Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — As horas de trabalho prestadas nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor correspondente a três vezes a remuneração/hora normal, isto é:

$$R = 3 \times n \times RH$$

sendo:

R = Remuneração correspondente ao trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar;

n = número de horas de trabalho prestado;

RH = remuneração/hora normal.

3 — As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas pelo valor correspondente a duas vezes e meia a remuneração/hora normal, além do pagamento do dia integrado na retribuição normal.

4 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

5 — Nas empresas com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

6 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer o número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

7 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade patronal.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com, pelo menos, seis meses de antiguidade em 31 de Dezembro terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores que tenham menos de seis meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data de pagamento do subsídio recebe-

rão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho para a prestação do serviço militar obrigatório, observar-se-á o seguinte:

a) No ano da incorporação, o trabalhador receberá o subsídio na totalidade, se na data do pagamento estiver ao serviço da entidade patronal; caso contrário, aplicar-se-á o disposto na parte final do n.º 2 desta cláusula;

b) No ano de regresso, receberá igualmente o subsídio na totalidade, se na data do pagamento estiver de novo ao serviço da entidade patronal.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer outro impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de suspensão quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio, se tiver prestado seis ou mais meses de serviço, e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, se este não tiver atingido seis meses.

5 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro, salvo em caso de suspensão emergente do serviço militar obrigatório ou em caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

Cláusula 32.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 300\$ por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 33.^a

Data e documento de pagamento

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto do pagamento de retribuição, um talão, preenchido por forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na respectiva caixa de previdência, a retribuição mensal, o nível de qualificação, os dias de trabalho normal e as horas de trabalho suple-

mentar ou em dia de descanso semanal ou feriados, os descontos discriminados e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á até ao último dia do mês a que respeita e dentro do período normal de trabalho.

Cláusula 34.ª

Serviço de assistência em regime de prevenção

1 — Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando participar da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalação no período nocturno e ou de fim-de-semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à pronta disposição da empresa durante os seus períodos de descanso.

2 — O serviço de assistência em regime de prevenção será estabelecido mediante regulamentação e retribuição a definir entre os trabalhadores envolvidos e a empresa.

CAPÍTULO V

Deslocações em serviço

Cláusula 35.ª

Princípios gerais

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local habitual de trabalho, quando este não seja fixo, a sede, delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem, em menos de uma hora por cada percurso, a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual. São grandes deslocações todas as outras.

4 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local habitual de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos, incluindo a perda de salários daí resultante.

5 — Sempre que, ao serviço da empresa, e devidamente autorizado por esta, o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, sem prejuízo do direito de regresso nos termos gerais de direito.

6 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagá-lo, por cada quilómetro percorrido, 0,26 ou 0,12 do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de re-

gularidade, a empresa obriga-se ainda a efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo a responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da entidade patronal.

7 — O período efectivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual de trabalho ou da residência habitual do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não puder efectuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

8 — O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 23.ª e será sempre remunerado como trabalho suplementar.

9 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte.

10 — Nas grandes deslocações os trabalhadores têm direito:

- a) Ao regresso imediato e ao pagamento das viagens, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais ou ainda por altura do Natal e da Páscoa, salvo se neste último caso, e tratando-se de deslocações no estrangeiro, for celebrado acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa;
- b) A descansar no período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verificar, respectivamente, depois das 22 horas ou depois das 3 horas.

11 — Nenhum trabalhador pode ser deslocado sem o seu consentimento, salvo se o contrário resultar do seu contrato individual de trabalho ou se a realização de deslocações fizer parte da sua actividade específica na empresa.

Cláusula 36.ª

Pequenas deslocações

Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações ao pagamento das refeições a que houver lugar.

Cláusula 37.ª

Grandes deslocações no continente

1 — Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito nas grandes deslocações no continente:

- a) Nos casos em que a ida e o regresso não se verifiquem no mesmo dia, a uma verba diária fixa igual ao valor de duas vezes e meia o salário/hora correspondente à remuneração mínima

do nível 3, calculado nos termos do n.º 2 da cláusula 27.ª do presente contrato, isto é:

$$\text{Verba diária fixa} = \frac{RM \text{ min. } 3 \times 12}{52 \times 45} \times 2,5$$

em que *RM* min. 3 = remuneração do profissional do nível 3.

Nos casos em que a ida e o regresso se verificarem no mesmo dia não haverá lugar ao pagamento de qualquer verba fixa;

- b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo da deslocação.

2 — O pagamento das despesas a que se refere a alínea b) pode ser substituído por uma ajuda de custo diária, a acordar entre a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 38.ª

Grandes deslocações fora do continente

1 — Em todas as grandes deslocações fora do continente, e independentemente da sua duração, os trabalhadores têm direito:

- a) À manutenção do direito à retribuição que auferem no seu local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento pela empresa das despesas de transporte, alimentação e alojamento no local para onde são deslocados e durante as viagens que sejam obrigados a fazer, bem como das despesas de representação, em termos a acordar;
- c) A um subsídio diário de deslocação proporcional ao custo de vida no local para onde o trabalhador é deslocado, a contar da data da partida até à data do regresso, o qual não poderá ser inferior ao estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior;
- d) No caso das deslocações às ilhas adjacentes, o subsídio a que se refere a alínea anterior será igual ao definido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 37.ª;
- e) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, até ao limite de 12 horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedam o período normal de trabalho.

2 — Os princípios estatuídos no número anterior podem ser alterados por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, não podendo, em caso algum, ser praticadas condições menos favoráveis do que as definidas no n.º 1 da presente cláusula.

3 — O pagamento da alimentação e do alojamento previsto na alínea b) do n.º 1 poderá ser substituído, caso haja acordo entre as partes, por uma ajuda de custo diária de valor igual à atribuída ao funcionalismo público.

Cláusula 39.ª

Descanso suplementar em grandes deslocações

1 — A partir da entrada em vigor do presente CCT os trabalhadores em grande deslocação terão direito a um dia útil de descanso suplementar por cada 30 dias

consecutivos de grande deslocação para local situado fora de um raio de 250 km contados a partir do local habitual de trabalho, até ao máximo de cinco dias por cada ano completo de grande deslocação.

2 — Os trabalhadores que em grande deslocação estejam acompanhados de familiar não beneficiam da regalia consignada no n.º 1.

3 — Não beneficiam também do disposto no n.º 1 os trabalhadores em grande deslocação a quem as empresas facultem ou paguem transporte semanal para o local habitual de trabalho ou residência habitual.

Cláusula 40.ª

Doença do pessoal nas grandes deslocações

1 — Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva caixa de previdência ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência, passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, os direitos previstos nas cláusulas 37.ª e 38.ª e terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica do local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

- a) No caso de perda de direitos como beneficiário da caixa de previdência, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;
- b) No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 41.ª

Seguro do pessoal deslocado

1 — Nas grandes deslocações as empresas deverão segurar os trabalhadores durante o período de deslocação contra os riscos de acidentes de trabalho, nos termos da lei, e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente de valor nunca inferior a 8 000 000\$.

2 — O trabalhador terá direito, em deslocações fora do continente, a um seguro de bagagem no valor mínimo de 100 000\$.

Cláusula 42.ª

Preparação das grandes deslocações

1 — Compete às empresas o pagamento das formalidades necessárias à saída do País, designadamente passaporte, licença militar, obtenção de vistos, autoriza-

ção de transferência de divisas e marcação de transportes e alojamento.

2 — O meio e a classe de transporte a utilizar deverão ser acordados entre a entidade patronal e o trabalhador, de modo que seja garantido um nível de segurança e conforto considerado satisfatório.

3 — A categoria de alojamento será acordada entre a entidade patronal e o trabalhador, de modo a garantir um nível de comodidade satisfatório.

Cláusula 43.^a

Férias do pessoal deslocado

1 — Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento das despesas de transporte pela entidade patronal, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

2 — Se o trabalhador preferir gozar as férias no local onde está deslocado, tem direito à retribuição que auferia se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a entidade patronal despenderia se ele fosse gozar férias no local da sua residência.

Cláusula 44.^a

Abono para equipamento ou vestuário

Os trabalhadores deslocados fora do continente terão direito a um abono correspondente às despesas com a requisição de vestuário e equipamento de uso individual, em termos a acordar caso a caso, tendo em atenção a natureza do equipamento e o tempo de deslocação.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 45.^a

Descanso semanal

1 — Salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 18.^a, os dias de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCT são o sábado e o domingo.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

3 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho nos dias de descanso, desde que invoque motivos atendíveis.

Cláusula 46.^a

Feridos

1 — São considerados, para todos os efeitos, feridos obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;

25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feridos obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou o sindicato respectivo.

3 — A realização de trabalho nos dias referidos nos números anteriores pode ter lugar mediante acordo da comissão sindical ou intersindical ou do sindicato respectivo, quando ocorram motivos ponderosos, designadamente tratando-se de serviços de reparação, manutenção ou directamente destinados à utilização dos consumidores.

4 — Toda e qualquer suspensão de trabalho, por motivo de «pontes», fins-de-semana, tradição local ou outros, que corresponda ao desejo dos trabalhadores dará lugar a distribuição de trabalho por calendário anual, mediante acordo da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou do sindicato respectivo.

Cláusula 47.^a

Direito a férias

1 — Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a gozar férias respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula 48.^a

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, salvo nos casos especiais previstos neste CCT.

Cláusula 48.^a

Duração das férias

1 — O período de férias é de 22 dias úteis.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador gozará um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Dezembro.

3 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpedadamente, devendo neste caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

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

Cláusula 49.^a

Subsídio de férias

No mínimo de oito dias antes do início de férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

Cláusula 50.^a

Acumulação de férias

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

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando as pretendam gozar fora do território continental;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas, quando as pretendam gozar noutra parte do território nacional ou no estrangeiro.

Cláusula 51.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se outra coisa resultar de acordo celebrado entre a entidade patronal e as entidades referidas naquele número.

4 — O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, obrigando-se as empresas a enviar cópia aos sindicatos interessados.

5 — Se o mapa de férias não tiver sido afixado até ao dia 15 de Abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no n.º 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

6 — No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e de a entidade patronal se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula 53.^a

7 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem, ao serviço da mesma entidade patronal será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

Cláusula 52.^a

Encerramento para férias

Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos para efeitos de férias, nos termos da lei, devendo o parecer da comissão de trabalhadores ou, na falta desta, da comissão sindical ou intersindical ou dos sindicatos interessados, acompanhar o competente pedido de autorização.

Cláusula 53.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que intencionalmente não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição e o subsídio correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

2 — O disposto no n.º 1 não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 54.^a

Interrupção das férias

1 — Se depois de fixada a época das férias a entidade patronal, por motivos de interesse da empresa, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido, na pressuposição de que gozaria férias na época fixada; no caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com o acréscimo de 100%.

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

Cláusula 55.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal concederá ao trabalhador, a pedido deste, devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de dois meses.

2 — A entidade patronal poderá negar a concessão de licença sem retribuição nos casos seguintes:

- a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;
- b) Quando a licença se destinar ao exercício de uma actividade remunerada noutra empresa.

3 — O trabalhador que pretender exercer o direito previsto no n.º 1 deverá apresentar o seu pedido, por escrito, com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — O trabalhador só poderá voltar a usar do direito previsto no n.º 1 decorrido que seja um ano.

5 — Os limites fixados nos n.ºs 1 e 4 não se aplicam quando a licença se destinar à frequência de cursos ou estágios de formação profissional ou cultural.

6 — O pedido de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

7 — No caso de comprovadamente o trabalhador ter utilizado o período de licença sem retribuição para finalidade diversa da expressa na sua fundamentação, ficará impedido de usar deste direito durante três anos consecutivos.

Cláusula 56.ª

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 57.ª

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau de linha recta;
- c) As dadas durante dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;
- e) As dadas durante 2 dias, seguidos ou interpolados, dentro dos 20 dias subsequentes ao nascimento de filhos;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) 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;
- h) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- i) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;

j) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — Não implicam a perda de retribuição:

- a) As faltas previstas nas alíneas b), c), d), e), h), i) e j);
- b) As faltas previstas na alínea f), excepto as que estejam directamente relacionadas com a prestação de serviço militar.

3 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até oito dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

4 — As comunicações de ausência e pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que as justificam; nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, deverão ser transmitidas no mais curto período possível após a ocorrência.

5 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos, por escrito, em documento fornecido pela entidade patronal.

Cláusula 58.ª

Retorno do trabalhador após o serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomará o lugar na empresa, para o que deve notificá-la, pessoalmente ou através de carta registada com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado, e apresentar-se ao serviço até 30 dias a contar da data do seu licenciamento.

2 — O trabalhador manter-se-á no referido lugar durante um período de três meses em regime de readaptação, após o que lhe será atribuído o nível que lhe competiria se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 59.ª

Remissão para a lei

Em tudo o que não esteja expressamente previsto neste capítulo será aplicável a legislação reguladora da suspensão do contrato de trabalho.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 60.ª

Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e da retribuição por períodos de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito da graduação das sanções, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior do trabalhador.

3 — A suspensão do trabalho e da retribuição não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias úteis.

Cláusula 61.^a

Aplicação de sanções

Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) no n.º 1 da cláusula 60.º, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido em auto reduzido a escrito.

Cláusula 62.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 30 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 63.^a

Remissão para a lei

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO IX

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 64.^a

Princípios gerais

As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança, observando, na matéria, o preceituado na legislação em vigor.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 65.^a

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste CCT será criada uma comissão paritária cons-

tituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo podem ser designados até dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

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

Cláusula 66.^a

Competência

Compete à comissão paritária interpretar as cláusulas do presente CCT.

Cláusula 67.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados por escrito, no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 65.^a, à outra parte e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente CCT.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 68.^a

Garantia de manutenção de regalias anteriores

Da aplicação das disposições deste CCT não poderá resultar para os trabalhadores diminuição das regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas pelas entidades patronais.

ANEXO I

Definição de funções

Engenheiro técnico. — Todo o profissional, bacharel ou equiparado, diplomado com o curso superior de Engenharia em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas e que se ocupa do estudo e da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, gestão, projecto, produção e respectivos apoios, técnico-comercial, laboratório, controlo de qualidade, informática, formação profissional e outras.

Engenheiro maquinista da marinha mercante. — Todo o profissional diplomado com o curso de Máquinas Marítimas da Escola Náutica e com o título de engenheiro maquinista da marinha mercante que se ocupa do estudo e da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, gestão e respectivos apoios, técnico-comercial, formação profissional e outras.

Engenheiro técnico nível 1. — São classificados neste nível os engenheiros técnicos sem experiência profissional anterior que, ao serviço da empresa:

- Executam trabalhos técnicos simples e ou de rotina, tais como projectos, cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudo de normas, especificações, estimativas, etc.;
- O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Engenheiro técnico nível 2. — São classificados neste nível os engenheiros técnicos com experiência profissional muito reduzida que, ao serviço da empresa:

- Executam trabalhos de engenharia não rotineiros, utilizando a sua formação técnica de base e a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a outros técnicos mais qualificados em trabalhos tais como projectos, cálculos, estudo, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagem, estudos e especificações, actividade técnico-comercial, etc.;
- Recebem instruções pormenorizadas quanto a métodos e processos. O seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação dos métodos e processos e permanentemente quanto a resultados;
- Podem ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida;
- Não tem funções de coordenação, embora possam orientar outros técnicos numa actividade comum.

Engenheiro técnico nível 3. — São classificados neste nível os engenheiros técnicos cuja formação de base se alargou e ou consolidou através do exercício de actividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela, que, ao seu serviço:

- Executam trabalhos técnicos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos técnicos em que, embora contem com a experiência acumulada disponí-

vel, terão de aplicar a capacidade técnica e científica, característica da sua formação de base; Dentro deste espírito, executam trabalhos, tais como estudo, aplicação, análise e ou coordenação de técnicas fabris ou de montagens, projectos, cálculos, actividades técnico-comerciais, especificações e estudos, etc.;

O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora recebam orientação técnica pormenorizada em problemas invulgaes ou complexos;

Podem orientar técnicos de qualificação inferior, cuja actividade podem congregiar ou coordenar.

Engenheiro técnico nível 4. — São classificados neste nível os engenheiros técnicos possuidores de especialização num campo particular de actividade ou de experiência profissional alargada que, ao serviço da empresa:

Se dedicam ao desenvolvimento e ou aplicação de técnicas de engenharia para as quais é necessária elevada especialização ou exercem coordenação de actividades tais como técnico-comerciais, fabris, de projecto e outras ou estão ao primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros técnicos de engenharia;

Os trabalhos são-lhes entregues com indicação de objectivos, prioridades relativas a interferências com outros trabalho. Os seus pareceres são normalmente sujeitos a revisão, podendo, no entanto, ser aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando as suas implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

Podem distribuir e delinear trabalho, dar indicações e problemas técnicos ou rever trabalhos quanto à precisão técnica.

Engenheiro técnico nível 5. — São classificados neste nível os engenheiros técnicos detentores de sólida formação num campo de actividade ou aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permitem assumir responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial que, ao serviço da empresa:

Exercem supervisão de várias equipas, em que participam outros técnicos da sua ou de outras especialidades, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

Exercem supervisão de uma pequena equipa de técnicos altamente especializados na execução de trabalhos de desenvolvimento das técnicas de engenharia;

Exercem supervisão de técnicos que desempenham funções de coordenação de actividades. Coordenam programas de trabalho de elevada responsabilidade, para os quais necessitam de elevada especialização técnica e experiência acumulada;

Se dedicam ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados, envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns;

O trabalho é-lhes entregue com simples indicação dos objectivos finais, sendo apenas revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente sê-lo quanto à justeza da solução;

Tomam decisões de responsabilidade, normalmente não sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo.

Engenheiro técnico nível 6. — São classificados neste nível os engenheiros técnicos que pela sua formação e currículo profissional e capacidade pessoal atingiram, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa, elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço:

Exercem supervisão e ou coordenação de equipa(s) constituída(s) por técnicos de diversas especialidades que se dedicam ao estudo, investigação e aplicação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível;

Se dedicam ao estudo, investigação e solução de questões complexas ou altamente especializadas e ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de elevado alcance técnico ou económico;

Exercem cargos de responsabilidade directiva em sectores da empresa, numa das suas áreas de gestão, tomando decisões com implicações directas e importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa;

Dispõem de amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas da empresa, em cuja definição podem participar, e pela acção dos corpos gerentes ou seus representantes executivos (administradores, directores-gerais, secretários-gerais, etc.).

Engenheiro maquinista da marinha mercante nível 1. — São classificados neste nível os engenheiros maquinistas da marinha mercante sem experiência profissional anterior que, ao serviço da empresa:

Executam trabalhos técnicos simples e ou de rotina, tais como projectos, cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudo de normas, especificações, estimativas, etc.;

O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Engenheiro maquinista da marinha mercante nível 2. — São classificados neste nível os engenheiros maquinistas da marinha mercante com experiência profissional muito reduzida que, ao serviço da empresa:

Executam trabalhos de engenharia não rotineiros, utilizando a sua formação técnica de base e a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a outros técnicos mais qualificados em trabalhos tais como projectos, cálculos, estudo, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagem, estudos e especificações, actividade técnico-comercial, etc.;

Recebem instruções pormenorizadas quanto a métodos e processos. O seu trabalho é controlado

frequentemente quanto à aplicação dos métodos e processos e permanentemente quanto a resultados;

Podem ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida;

Não têm funções de coordenação, embora possam orientar outros técnicos numa actividade comum.

Engenheiro maquinista da marinha mercante nível 3. — São classificados neste nível os engenheiros maquinistas da marinha mercante cuja formação profissional se alargou e ou consolidou através do exercício de actividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela, que, ao seu serviço:

Executam trabalhos técnicos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos técnicos em que, embora contem com a experiência acumulada disponível, terão de aplicar a capacidade técnica e científica característica da sua formação de base;

Dentro deste espírito, executam trabalhos tais como estudo, aplicação, análise e ou coordenação de técnicas fabris ou de montagens, projecto, cálculo, actividades técnico-comerciais, especificações e estudos, etc.;

O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora recebam orientação técnica pormenorizada em problemas invulgares ou complexos;

Podem orientar técnicos de qualificação inferior, cuja actividade podem congrega ou coordenar.

Engenheiro maquinista da marinha mercante nível 4. — São classificados neste nível os engenheiros maquinistas da marinha mercante possuidores de especialização num campo particular de actividade ou de experiência profissional alargada que, ao serviço da empresa:

Se dedicam ao desenvolvimento e ou aplicação de técnicas de engenharia para as quais é necessária elevada especialização ou exercem coordenação de actividades tais como técnico-comerciais, fabris, de projecto e outras ou estão ao primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros técnicos de engenharia;

Os trabalhos são-lhes entregues com indicação de objectivos, prioridades relativas e interferências com outros trabalhos. Os seus pareceres são normalmente sujeitos a revisão, podendo, no entanto, ser aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando as suas implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

Podem distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos ou rever trabalhos quanto à precisão técnica.

Engenheiro maquinista da marinha mercante nível 5. — São classificados neste nível os engenheiros maquinistas da marinha mercante detentores de sólida formação num campo de actividade especializado, importante para o funcionamento ou economia da em-

presa, ou aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permitem assumir responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial que, ao serviço da empresa:

Exercem supervisão de várias equipas, em que participam outros técnicos da sua ou de outras especialidades, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

Exercem supervisão de uma pequena equipa de técnicos altamente especializados na execução de trabalhos de desenvolvimento das técnicas de engenharia;

Exercem supervisão de técnicos que desempenham funções de coordenação de actividades;

Coordenam programas de trabalho de elevada responsabilidade, para os quais necessitam de elevada especialização técnica e experiência acumulada;

Se dedicam ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados, envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns;

O trabalho é-lhes entregue com simples indicação dos objectivos finais, sendo apenas revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente sê-lo quanto à justeza da solução;

Tomam decisões de responsabilidade, normalmente não sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivos a longo prazo.

Engenheiro maquinista da marinha mercante nível 6. — São classificados neste nível os engenheiros maquinistas da marinha mercante que pela sua formação e currículo profissional e capacidade pessoal atingiram, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa, elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço:

Exercem supervisão e ou coordenação de equipa(s) constituída(s) por técnicos de diversas especialidades que se dedicam ao estudo, investigação e aplicação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível;

Se dedicam ao estudo, investigação e solução de questões complexas ou altamente especializadas e ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de elevado alcance técnico ou económico;

Exercem cargos de responsabilidade directiva em sectores da empresa, numa das suas áreas de gestão, tomando decisões com implicações directas e importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa;

Dispõem de amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas da empresa, em cuja definição podem participar, e pela acção dos corpos gerentes ou seus representantes executivos (administradores, directores-gerais, secretários-gerais, etc.).

Definição de funções dos economistas

São denominados economistas os trabalhadores licenciados em qualquer ramo das ciências económicas e financeiras, administração e gestão (Economia, Finanças, Organização, Administração e Gestão de Empresas), os quais procedem a trabalhos de pesquisa e aplicações práticas dos princípios e teorias de economia com vista à obtenção de soluções para os problemas económicos que surgem em matéria de produção, de distribuição e de troca de bens e de serviços relacionados com assuntos, tais como a composição da produção, dos mercados, tendências comerciais, políticas de fixação de preços, estruturas de crédito, consumo, colocação de capitais, salários e produtividade, aconselham em problemas económicos de domínios particulares, tais como as finanças, a fiscalidade, o comércio internacional, os problemas de mão-de-obra, a produção, e estudam as possibilidades actuais e futuras do mercado para os bens e serviços.

Economista nível 1. — São classificados neste nível os economistas sem experiência profissional anterior que, ao serviço da empresa:

Executam estudos, análises e trabalhos técnicos simples e ou de rotina, individualmente ou em equipa, adequados à sua formação e sob supervisão de um superior hierárquico. O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Economista nível 2. — São classificados neste nível os economistas com experiência profissional reduzida que, ao serviço da empresa:

Executam estudos, análises e trabalhos técnicos ligados à resolução de problemas específicos da sua especialidade, individualmente ou em equipa, dando assistência a outros técnicos mais qualificados;

Recebem instruções quanto a métodos e processos. O seu trabalho é supervisionado quanto à aplicação daqueles métodos e processos e quanto a resultados;

Podem tomar decisões no âmbito das orientações recebidas;

Não têm funções de coordenação, embora possam orientar outros técnicos numa actividade comum.

Economista nível 3. — São classificados neste nível os economistas cuja formação base se consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo (níveis 1 e 2), na empresa ou fora dela, e que, ao seu serviço:

Supervisionam directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo, asseguram a gestão de áreas individualizadas e bem definidas em grandes domínios de gestão a nível da empresa; Coordenam e planificam a rentabilidade de processos fabris ou outros, interpretando resultados no âmbito da sua função, tomam decisões de natureza complexa baseando-se em elementos de apoio que lhe são facultados e no seu conhecimento dos problemas a tratar, os quais terão, normalmente, grande incidência na gestão da empresa;

Podem orientar outros técnicos cuja actividade agregam ou coordenam.

Economista nível 4. — São classificados neste nível os economistas especializados num campo particular de actividade ou possuidores de larga experiência profissional que, ao serviço da empresa:

Supervisionam actividades complexas e heterogéneas envolvendo habitualmente planificação global a curto e médio prazos, elaboram e orientam estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas, analisam e fundamentam decisões a tomar ou as repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não quantificadas e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;

Podem elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos;

Supervisionam normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalho, podendo fazer a coordenação de um complexo de actividades de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projectos, etc.;

Tomam decisões no âmbito das tarefas que lhe estão entregues e pelas quais são responsáveis.

Economista nível 5. — São classificados neste nível os economistas com sólida formação num campo de actividade especializada, importante para o funcionamento ou economia da empresa, e aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permitem assumir responsabilidade com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial que, ao serviço da empresa:

Executam, com autonomia, trabalhos complexos de investigação, elaboram pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou vastos conhecimentos, apenas controlados superiormente quanto a políticas de acção e eficiência geral e justeza das soluções, mantêm amplos e frequentes contactos a níveis paralelos ou superiores, participando de forma activa na política e orientação geral da empresa, nos seus diferentes domínios, mesmo naqueles que não estão directamente sob a sua responsabilidade;

Supervisionam directamente outros técnicos ou equipas de técnicos de que coordena o respectivo trabalho, envolvendo, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas, tomam decisões que exigem, habitualmente, a apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem influir séria, favorável e desfavoravelmente, em amplos sectores, da empresa, nos seus resultados, prestígio ou imagem.

Economista nível 6. — São classificados neste nível os economistas que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiram, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade, dentro da empresa, as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço:

Supervisionam globalmente a planificação estratégica da empresa relativamente a uma das suas

áreas fundamentais, definindo políticas gerais, coordenando globalmente a sua execução, controlando a execução dos planos aprovados e assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento, executam trabalhos de investigação de natureza tecnologicamente complexa, orientando, eventualmente, um grupo de pesquisa de novos processos para desenvolvimento das ciências de gestão que permitam a aquisição de independência técnica da empresa, podem executar trabalho individual e autónomo requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos com elaboração de pareceres com influência directa na definição da política global da empresa;

Exercem cargos de responsabilidade directiva em sectores da empresa, tomando decisões com implicações directas e importantes no seu funcionamento, imagem e resultados, dispõem de amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas da empresa, em cuja definição normalmente participam.

ANEXO II

Remunerações mínimas

Tabela salarial

Níveis de classificação	Remunerações mínimas	
	Tabela I	Tabela II
Economista (nível 6) Engenheiro técnico (nível 6) Engenheiro maquinista da marinha mercante (nível 6)	221 000\$00	254 900\$00
Economista (nível 5) Engenheiro técnico (nível 5) Engenheiro maquinista da marinha mercante (nível 5)	194 700\$00	216 700\$00
Economista (nível 4) Engenheiro técnico (nível 4) Engenheiro maquinista da marinha mercante (nível 4)	167 900\$00	184 800\$00
Economista (nível 3) Engenheiro técnico (nível 3) Engenheiro maquinista da marinha mercante (nível 3)	144 500\$00	156 500\$00
Economista (nível 2) Engenheiro técnico (nível 2) Engenheiro maquinista da marinha mercante (nível 2)	107 500\$00	108 300\$00
Economista (nível 1) Engenheiro técnico (nível 1-B) Engenheiro maquinista da marinha mercante (nível 1-B)	80 700\$00	90 500\$00
Engenheiro técnico (nível 1-A) Engenheiro maquinista da marinha mercante (nível 1-A)	71 800\$00	76 000\$00

Nota. — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Outubro de 1992.

Critério diferenciador das tabelas—

1 — Aplica-se a tabela I ou tabela II consoante o volume de facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a 146 000 contos, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

2 — Na determinação do valor de facturação anual global da empresa, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes da facturação registados nos últimos três anos de exercício.

3 — Nos casos de empresas com menos de três anos de laboração, o valor da facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurados (dois ou um).

4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I, até determinação da facturação anual.

5 — Poderá ser aplicada a tabela II às empresas com um volume de facturação anual inferior a 146 000 contos, desde que, para tanto, se prove a necessária capacidade económica e financeira.

6 — Se for comprovado o requisito previsto no número anterior, a nova tabela aplicar-se-á a partir do momento em que a decisão se torne definitiva.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FENAME — Federação Nacional do Metal representa as seguintes associações:

- AIMMN — Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte;
- AIMMS — Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Sul;
- AIM — Associação Industrial do Minho;
- AIN — Associação das Indústrias Navais;
- AIAPD — Associação dos Industriais de Arame e de Produtos Derivados;
- ANIEM — Associação Nacional das Indústrias de Embalagens Metálicas;
- ANIC — Associação dos Industriais de Cutelarias.

Lisboa, 28 de Outubro de 1992. — *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga o CCT/metalurgia e metalomecânica em representação dos seguintes sindicatos:

- SETS — Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
- SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SE — Sindicato dos Economistas.

Lisboa, 28 de Outubro de 1992. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 4 de Novembro de 1992.

Depositado em 6 de Novembro de 1992, a fl. 175 do livro n.º 6, com o n.º 466/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANEE — Assoc. Nacional das Empresas Operadoras Portuárias (Delegação Regional do Norte) e o Sínd. dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Dist. do Porto e outro

Aos 15 dias do mês de Outubro de 1992 reuniram-se, na sede da GPL — Associação de Gestão Portuária de Leixões, à Rua do Dr. Óscar da Silva, 56, Leça da Palmeira, a ANEE — Associação Nacional das Empresas Operadoras Portuárias (Delegação Regional do Norte), representada pelos membros da direcção Manuel Urbano Gomes e Dr. Artur José Gravato da Silva Morais, e os Drs. João Pedro Gonzalez Araújo e João Manuel Lima de Oliveira Valença, em nome e em representação de todos os operadores portuários licenciados para o exercício da actividade nos portos do Douro e Leixões, e, em representação de todos os trabalhadores portuários inscritos nos termos da lei, representados pelas direcções, o Sindicato dos Estivadores e

Conferentes Marítimos e Fluviais do Distrito do Porto, representado por Aristides Marques Peixoto, José Manuel Daniel Granja, Fernando Gomes Moreira dos Santos, Joaquim António Ferreira Andrade e Fernando José Lopes Moreira, e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões, representado por Agostinho Moreira, Álvaro Azevedo Soares, José Manuel Pereira dos Santos e Joaquim Libório Teixeira Dias, que acordam a redacção final do contrato colectivo de trabalho e anexos, que dele fazem parte integrante, devidamente assinados e rubricados para efeitos de depósito e demais procedimentos legais, que constituirão instrumento regular das relações de trabalho entre os outorgantes, no âmbito do trabalho portuário dos portos do Douro e Leixões.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, locais de trabalho, vigência e denúncia do contrato

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas operadoras portuárias devidamente licenciadas para o exercício da respectiva actividade nos portos do Douro e Leixões, aqui representadas pela Associação Nacional das Empresas Operadoras Portuárias — ANEE (Delegação Regional do Norte), e, por outro lado, todos os trabalhadores inscritos no Organismo de Gestão de Mão-de-Obra Portuária (OGMOP) e só eles exclusivamente, representados pelo Sindicato dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Distrito do Porto e Sindicato dos Trabalhadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões, que lhes prestem serviço em conformidade com o previsto neste contrato.

2 — As empresas não incluídas no n.º 1 que recorram à utilização de trabalhadores inscritos no OGMOP obrigam-se à prévia assinatura, com os sindicatos outorgantes, de acordo de adesão ao presente contrato colectivo de trabalho.

3 — São inscritos no OGMOP todos os trabalhadores portuários representados pelos sindicatos outorgantes que integram o contingente comum e os quadros privativos de empresas operadoras portuárias licenciadas nos termos legais.

Cláusula 2.^a

Área

1 — As actividades do âmbito profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho são exercidas nas áreas sob jurisdição da autoridade portuária (APDL), em conformidade com a legislação vigente.

2 — Estão igualmente abrangidos pelo disposto no número anterior todos os locais directa ou indirectamente operados por aquela administração portuária, desde que se trate de realização de actividades profissionais especificamente portuárias.

3 — Para os trabalhadores dos quadros privativos de empresa e sem prejuízo das suas funções específicas, são ainda considerados locais de trabalho as instalações das respectivas entidades empregadoras, ainda que localizadas fora das áreas anteriormente referidas.

4 — Serão também considerados locais de trabalho todos os que resultem da aplicação do disposto no n.º 2 da cláusula 1.^a do presente contrato.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei.

2 — O presente contrato vigorará por um período de 24 meses a contar da data da sua entrada em vigor,

sem prejuízo da observância de períodos de vigência mais longos que a lei imperativamente fixar.

3 — Porém e no que respeita às tabelas salariais, estas serão revistas de 12 em 12 meses, e o início da sua vigência será em 1 de Janeiro de cada ano.

4 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de normas legais imperativas que venham a estabelecer regime diferente.

5 — O contrato pode ser denunciado, para efeitos de revisão total ou parcial, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo do seu período de vigência, sem prejuízo da observância do que a lei imperativamente estabelecer.

6 — Caso o contrato não tenha sido denunciado no prazo mínimo indicado no número anterior, a sua vigência considera-se automaticamente renovada por períodos sucessivos de seis meses, em relação a cada um dos quais a denúncia poderá ser feita com a antecedência mínima fixada no número anterior.

7 — A denúncia é a manifestação de vontade, por escrito, de revisão total ou parcial do contrato, devendo ser acompanhada da proposta do texto do clausulado a rever, o qual terá, porém, de ser enviado até ao termo do prazo referido no n.º 5 desta cláusula.

8 — As entidades a quem seja dirigida a proposta a que se refere o número anterior ficam obrigadas a responder, por escrito, no prazo de 30 dias. As negociações iniciam-se nos 10 dias subsequentes à recepção da resposta.

9 — Manterão toda a validade e eficácia as disposições deste contrato enquanto não entrarem em vigor novas disposições que as substituam.

10 — No decurso de cada período de vigência podem as partes, por mútuo acordo, introduzir alterações no presente contrato, independentemente do termo de cada período de vigência que esteja em curso.

11 — Com a entrada em vigor deste contrato consideram-se expressamente revogados todos os acordos anteriores outorgados entre a associação patronal e os sindicatos signatários, bem como todas as práticas e usos contrários e ou não previstos neste CCT e seus anexos, bem como o CCT outorgado, por um lado, pela Associação Nacional das Empresas Operadoras Portuárias — ANEE e outras e, por outro lado, pelos sindicatos filiados na Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários, em Lisboa aos 10 de Fevereiro de 1984.

CAPÍTULO II

Âmbito profissional, promoções, categorias profissionais e carteira profissional

Cláusula 4.^a

Âmbito profissional

Consideram-se como integrando o âmbito de actuação profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, nas áreas do correspondente âmbito geográfico, as atribuições definidas no anexo I.

Cláusula 5.^a

Carreira profissional

O acesso à profissão e as promoções às diferentes categorias profissionais serão regulamentados no anexo I.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais e respectivas definições

As categorias profissionais dos trabalhadores e as respectivas definições são as constantes do anexo I, que faz parte integrante deste contrato.

Cláusula 7.^a

Título de qualificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho terão de ser titulares de título de qualificação profissional, a emitir nos termos da lei.

2 — Para todos os efeitos e enquanto não for emitido o título de qualificação profissional, considera-se bastante o cartão de identificação a emitir pelo OGMOP e pelo sindicato em que o trabalhador se encontra filiado.

CAPÍTULO III

Formas que o contrato pode revestir

Cláusula 8.^a

Admissão para os quadros privativos de empresa

A admissão de trabalhadores para os quadros privativos de empresa terão lugar de entre os trabalhadores inscritos no Organismo de Gestão de Mão-de-Obra Portuária dos Portos do Douro e Leixões e regularmente filiados nos sindicatos outorgantes à data da entrada em vigor do presente CCT e é feita a título experimental, nos termos da lei.

Cláusula 9.^a

Admissão para o contingente comum

As condições de admissão de trabalhadores para o contingente comum serão regulamentadas no anexo I.

Cláusula 10.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização, regressando o trabalhador, nesse caso, automaticamente, aos quadros do contingente comum.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador na empresa desde a data de admissão a título experimental.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da presente cláusula, é reservado às empresas empregadoras o direito de escolha dos trabalhadores a admitir para os seus quadros privativos, a partir das listas completas do contingente, a fornecer pelo OGMOP, visadas pelas associações sindicais e patronal.

4 — Na admissão de trabalhadores para os quadros privativos de empresas não pode ser fixado limite de idade como condição para contratação.

CAPÍTULO IV

Cláusula 11.^a

Locais de trabalho e de apresentação de trabalhadores

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 16.^a e 20.^a, o OGMOP e as entidades empregadoras indicarão aos trabalhadores, com a antecedência fixada em regulamento próprio, o local de trabalho em que se devem apresentar, mediante a afixação de avisos em locais adequados ou por outras formas que venham a ser postas em prática.

2 — Quando não figurarem nos avisos a que se refere o número anterior, ou na sua falta, os trabalhadores apresentar-se-ão nos locais habituais determinados pelo OGMOP ou pela entidade empregadora em cujo quadro estão integrados.

Cláusula 12.^a

Composição

1 — O quadro privativo de cada empresa será constituído:

Na estiva — um superintendente, coordenadores e trabalhadores portuários de base;

Na conferência — um superintendente, coordenadores e trabalhadores portuários de base;

No cais — um superintendente, coordenadores e trabalhadores portuários de base.

2 — Independentemente das diferentes designações que forem admitidas para os níveis de qualificação superiores, a sua totalidade por empresa não poderá nunca ultrapassar o número de três trabalhadores, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — As situações de facto existentes resultantes de contrato individual de trabalho no âmbito de quadros privativos de empresa com trabalhadores da categoria de adjunto de superintendente manter-se-ão até que, por qualquer forma, vagarem, após o que a categoria será extinta ao nível de quadro de cada empresa.

4 — O preenchimento dos quadros superiores de empresa far-se-á obrigatoriamente através da promoção de trabalhadores que integrem categoria de nível de qualificação média.

5 — A admissão de trabalhadores portuários de base para os quadros privativos de empresa será efectuada em conformidade com os termos definidos no anexo II deste CCT.

6 — O quadro privativo de cada empresa, sem prejuízo dos mínimos fixados nesta cláusula e na lei, poderá ser alterado nos termos e condições que resultem da aplicação da cláusula 14.^a

Cláusula 13.^a

Condições e forma de contrato

1 — O contrato individual de trabalho para os trabalhadores dos quadros privativos de empresa, bem como as respectivas alterações, serão reduzidos a escrito pela entidade empregadora e pelo trabalhador, com a participação das respectivas organizações representativas, se aqueles assim o desejarem.

2 — As condições contratuais dos trabalhadores dos quadros privativos de empresa nunca poderão ser inferiores às estabelecidas no presente contrato.

3 — A violação do disposto no número anterior determina a anulabilidade do contrato individual ou de qualquer alteração a este, desde que seja arguida por qualquer das organizações representativas no prazo de 15 dias contado da data do conhecimento das respectivas cláusulas.

4 — Para efeito do previsto nos números anteriores, as entidades empregadoras enviarão obrigatoriamente ao sindicato, associação patronal e Organismo de Gestão, no prazo de 10 dias a contar da data de admissão ou da data em que ocorrer a alteração, cópia do contrato individual de trabalho ou da respectiva alteração.

Cláusula 14.^a

Regimes de trabalho e contratação excepcional

1 — Salvaguardando o disposto nos números seguintes e na cláusula 12.^a do anexo I deste contrato, não é permitida a realização de contratos a termo ou de recurso a trabalho temporário.

2 — A celebração de contratos individuais a termo, no âmbito dos quadros privativos de empresas, só são permitidos quando se trate de substituição de trabalhadores impedidos temporariamente de exercer o respectivo cargo nas condições previstas na cláusula 15.^a

3 — Serão ainda permitidos pedidos de afectação prolongada de trabalhadores aos quadros privativos de empresas por períodos não superiores a um ano nem inferiores a seis meses, para fazer face a acréscimos de serviços anormais a que a empresa tenha de acorrer e cuja continuidade seja imprevisível.

4 — O recurso ao sistema acima definido terá carácter excepcional e será objecto de regulamento específico do Organismo de Gestão, cujos termos e condições carecem de aprovação conjunta da ANEE e sindicatos.

Cláusula 15.^a

Substituição temporária dos trabalhadores dos quadros privativos de empresa

1 — Nos seus impedimentos temporários, os trabalhadores de nível superior e médio e os trabalhadores portuários de base dos quadros privativos das empre-

sas poderão ser substituídos por outros trabalhadores do mesmo nível de qualificação ou, na falta destes, por trabalhadores da categoria imediatamente inferior.

2 — a) A substituição prevista no número anterior é obrigatória sempre que na empresa os quadros mínimos de grau hierárquico médio ou superior fixados legalmente não estiverem completos, sem prejuízo do disposto no n.º 4, alínea b).

b) A substituição de trabalhadores portuários de base não é obrigatória.

3 — Os trabalhadores portuários de base que desempenhem funções especializadas só poderão ser substituídos por outros aptos a exercer a mesma função.

4 — a) Sempre que nos seus quadros as empresas não disponham de trabalhadores que reúnam as condições previstas nesse CCT para as substituições referidas nos números anteriores, poderão recorrer ao contingente comum, nos termos que vierem a ser definidos pelo OGMOP.

b) O recurso ao contingente comum para substituição nos termos do n.º 2, alínea a), só é obrigatório para períodos superiores a três dias.

5 — A necessidade de recurso ao contingente comum, para os efeitos previstos no número anterior será notificada ao OGMOP com pelo menos 15 dias de antecedência se se tratar de impedimento previsto ou previsível. Nos impedimentos que ocorram por motivos imprevistos ou imprevisíveis, a necessidade de recurso ao contingente comum será notificada logo que possível.

6 — As substituições entendem-se sempre sem prejuízo da situação profissional do trabalhador substituído.

7 — Os substitutos terão sempre direito, enquanto durar a substituição, ao tratamento mais favorável que couber ao trabalhador substituído.

8 — O OGMOP dará conhecimento às partes outorgantes do recurso aos regimes previstos nesta cláusula.

Cláusula 16.^a

Actividade dos trabalhadores dos quadros privativos

1 — Os trabalhadores dos quadros privativos de empresa exercerão prioritariamente as suas actividades, de acordo com o respectivo âmbito e categoria profissional, nos termos deste CCT.

2 — Os trabalhadores a que se refere o número anterior apresentar-se-ão no local para que forem previamente designados para realizarem o trabalho que lhes for indicado.

3 — Durante o período de trabalho respectivo, os trabalhadores dos quadros privativos das empresas poderão ser deslocados pela empresa para outros serviços, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula e no anexo II.

Cláusula 17.^a

Mapas e quadros de pessoal

As entidades empregadoras enviarão ao OGMOP, ao sindicato respectivo e à associação outorgante os mapas e quadros de pessoal nos prazos e nos termos previstos na lei.

Cláusula 18.^a

Situação contratual

1 — O contingente dos trabalhadores portuários inscritos nos termos da lei integra os trabalhadores dos quadros privativos da empresa e os do contingente comum, sem prejuízo do disposto na cláusula 12.^a do anexo I deste contrato.

2 — São trabalhadores dos quadros privativos das empresas os admitidos para estas mediante contrato individual de trabalho nos termos das cláusulas 8.^a e 10.^a

3 — Aos trabalhadores do contingente comum admitidos para os quadros privativos de empresa, nos termos do número anterior, cessa o vínculo jurídico laboral com o OGMOP.

4 — São trabalhadores do contingente comum os trabalhadores inscritos e vinculados juridicamente ao OGMOP.

5 — Nos quadros do contingente comum só existirão trabalhadores portuários de base.

Cláusula 19.^a

Contratação dos trabalhadores do contingente comum

1 — As entidades empregadoras terão de requisitar ao OGMOP, nos termos do presente CCT e nas condições a fixar por aquele, os trabalhadores do contingente comum de que careçam para formar ou completar as equipas necessárias à execução dos seus serviços.

2 — A requisição a que se refere o número anterior pode ser efectuada para um determinado turno e demais períodos de trabalho, pelo período de tempo necessário para substituir outros trabalhadores nos seus impedimentos, nos termos da cláusula 15.^a e ainda nos termos da cláusula 14.^a

3 — As entidades empregadoras não poderão recusar o escalamento de qualquer trabalhador para o seu serviço, exceptuando circunstâncias que impossibilitem as normais relações de trabalho, devidamente fundamentadas ao OGMOP e após conclusão de processo disciplinar mediante parecer da comissão prevista na cláusula 133.^a, que se pronunciará previamente.

4 — O exercício temporário de funções de quadro médio ou superior não confere o direito ao reconhecimento de qualquer categoria profissional.

5 — Havendo recusa colectiva para preenchimento de vagas em quadros privativos de empresa, o OGMOP providenciará no sentido de os quadros das empresas serem mantidos.

Cláusula 20.^a

Actividade dos trabalhadores do contingente comum

1 — Os trabalhadores requisitados consideram-se exclusivamente contratados pelo período objecto de requisição e eventuais prestações de trabalho que aceitem ou tenham de prestar nos termos do presente CCT.

2 — Os trabalhadores apresentar-se-ão no local que lhes foi previamente determinado para exercerem, ao serviço da empresa requisitante, trabalho de acordo com o respectivo âmbito, determinado no anexo I.

3 — Durante o período de tempo referido no n.º 1, os trabalhadores desempenharão a sua actividade ao serviço da empresa expressamente indicada na requisição, podendo esta deslocá-los para outro navio, desde que o serviço dessa empresa tenha terminado no primeiro ou não se realize durante o mesmo período de trabalho e o seguinte seja para iniciar pela mesma empresa nesse período.

4 — A deslocação de trabalhadores nos termos do número anterior deverá ser previamente comunicada ao OGMOP.

5 — a) O regime previsto no número anterior só poderá ser aplicável afectando os trabalhadores em novas equipas não podendo estes constituir reforço para aumentar o número de trabalhadores nas equipas já existentes.

b) Quando a transferência de uma equipa para outro local de trabalho e outro tipo de operação implique contratualmente uma composição de equipa com maior número de trabalhadores, a transferência só poderá ser feita em conformidade com o disposto no anexo II, n.º II, A, n.º 5.

6 — Quando os navios ou serviços não se iniciarem e a empresa requisitante não utilizar a faculdade mencionada no número anterior, os trabalhadores deverão regressar ao local de colocação para, no caso de o contingente comum se encontrar esgotado, serem novamente colocados nesse mesmo turno ou períodos nos termos a definir pelo OGMOP.

7 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos domingos e feriados.

CAPÍTULO V

Organização geral do trabalho

Cláusula 21.^a

Organização do trabalho

1 — Compete às entidades empregadoras e seus representantes hierárquicos, designados para o efeito, a organização, planificação e orientação do trabalho.

2 — O exercício de qualquer das atribuições das classes profissionais portuárias será definido no anexo I.

3 — A constituição e densidade das equipas serão definidas no anexo II.

Cláusula 22.^a

Novos métodos de trabalho

1 — A aplicação de novos equipamentos, sistemas e ou métodos de trabalho poderá ser implementada, desde que da sua utilização não resulte qualquer infracção das regras de segurança.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o OGMOP deverá ser informado com a necessária atenção da pretensão de implementação do novo equipamento, sistema e ou método de trabalho, o qual deverá de imediato submeter a sua apreciação em matéria de segurança à comissão prevista na cláusula 133.^a deste CCT.

Se a referida comissão decidir existirem dúvidas quanto a segurança, o novo equipamento, sistema e ou método de trabalho não poderá ser implementado enquanto não for aprovado em matéria de segurança no trabalho pelos organismos competentes.

3 — Qualquer alteração à constituição das equipas que possa advir da aplicação de novos métodos de trabalho será objecto de prévia negociação entre as partes outorgantes.

Cláusula 23.^a

Disponibilidade de trabalhadores

1 — Exceptuadas as limitações constantes deste CCT e em conformidade com as regras definidas no anexo I, todos os trabalhadores estão disponíveis para a execução de qualquer tipo de operação portuária.

2 — Quando a afectação de trabalhadores de uma classe profissional se torne insuficiente para as necessidades do serviço em determinado turno, recorrer-se-á a trabalhadores de outras classes profissionais disponíveis.

Cláusula 24.^a

Distribuição de pessoal

1 — Nos dias em que, eventualmente no contingente comum, a requisição de trabalhadores seja superior ao contingente afecto ao respectivo turno e se mantenham faltas, mesmo depois de recurso às reservas e a antecipações/repetições de turno, pela ordem atrás indicada, a distribuição far-se-á por forma a contemplar os requisitantes de acordo com o esquema de prioridades em vigor no OGMOP, de modo que todas as requisições sejam contempladas.

2 — Quando se verificar de forma continuada a impossibilidade de cumprimento do disposto no número anterior, por absoluta indisponibilidade de contingente que determine que as requisições sejam apenas contempladas parcialmente, a colocação será efectuada com rateio do número de trabalhadores, desde que garantidas as condições mínimas de segurança.

3 — Ao operador portuário requisitante fica reservado o direito de não trabalhar com a equipa redu-

zida, atenta a previsível quebra de produtividade resultante da operação executada com um número de trabalhadores inferior à composição tecnicamente adequada.

4 — As soluções obtidas ou alterações introduzidas a que aludem os números anteriores têm carácter pontual e excepcional e pressupõem a execução de operações em condições inferiores ao nível considerado correcto, em alternativa à paralisação no turno por falta de pessoal, pelo que não poderão provocar nunca a diminuição da normal composição das equipas constantes do anexo II, salvo no período de trabalho e nas condições em que houver recurso à sua aplicação.

Cláusula 25.^a

Constituição das equipas

1 — A constituição das equipas de trabalhadores será definida no anexo II deste CCT, do qual se considera parte integrante.

2 — Os factores que determinam a constituição das equipas são a natureza das mercadorias, o equipamento a utilizar e o tipo de serviços a realizar, sem prejuízo do disposto na cláusula 24.^a

Cláusula 26.^a

Trabalho diário

1 — A duração do trabalho diário é a estabelecida neste CCT em conformidade com os tempos de trabalho nele fixados, não podendo ter início antes das 8 horas de um dia nem prolongar-se para além das 8 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 35.^a

2 — Para efeitos do que dispõe o número anterior, são considerados os seguintes tempos de trabalho:

- a) Turnos;
- b) Prolongamentos de turno;
- c) Antecipações de turno;
- d) Horas de refeição.

3 — O trabalho prestado durante os turnos, em dias úteis, de segunda-feira a sexta-feira, será considerado trabalho normal, e o prestado nos restantes tempos, trabalho suplementar.

4 — Enquanto se não iniciar a laboração do 3.º turno, o trabalho prestado entre as 0 e as 7 horas será considerado trabalho suplementar.

Cláusula 27.^a

Organização do trabalho diário

1 — O trabalho diário abrangido pelo presente CCT será organizado por turnos.

2 — Todos os trabalhadores integrarão os grupos de rotação, com excepção das situações previstas e autorizadas por este CCT.

Cláusula 28.^a

Turnos

1 — Nos dias úteis são considerados turnos de trabalho os seguintes:

- a) 1.º turno — das 8 às 12 e das 13 às 17 horas;
- b) 2.º turno — das 17 às 20 e das 21 às 24 horas;
- c) 3.º turno — das 0 às 3 e das 4 às 7 horas.

2 — O trabalho por turnos referido no número anterior será prestado das 8 horas de segunda-feira até às 7 horas de sábado.

3 — Os turnos a que se refere o n.º 1 terão de ser rotativos, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 27.^a

4 — As escalas de turnos rotativos só poderão sofrer mudanças de turno após o descanso semanal.

5 — Quando o trabalhador regressa de um período de ausência de serviço, qualquer que seja o motivo desta, retomará o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

6 — São permitidas as trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria profissional, desde que previamente acordadas entre os interessados e comunicadas com antecedência aos serviços competentes. Não são, porém, permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos. A troca de turnos não acarretará, em quaisquer circunstâncias, encargos para a empresa ou para o OGMOP.

Cláusula 29.^a

Afectação de trabalhadores aos turnos

1 — A afectação de trabalhadores aos turnos será determinada pelo Organismo de Gestão ou pelas empresas, nomeadamente através da análise dos elementos estatísticos de determinado período anterior ou na previsão de acréscimos de trabalho em resultado da entrada em funcionamento de linhas regulares ou novas instalações portuárias.

2 — Na afectação a que se refere o número anterior será tomada em consideração a idade dos trabalhadores e também os trabalhadores mais idosos ou diminuídos em consequência de acidentes de trabalho, por forma que sejam distribuídos proporcionalmente por cada turno.

3 — A afectação de trabalhadores de quadros de empresa a turnos respeitará as disposições contidas no n.º 1 desta cláusula e será directamente estabelecida pela empresa de acordo com as normas existentes no Organismo de Gestão.

4 — Todos os trabalhadores pertencentes ao contingente comum ou a quadros privativos das empresas deverão trabalhar por turnos.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, todos os trabalhadores do quadro privativo das empresas que beneficiem do regime de isenção de horário de trabalho não serão afectos a grupos de rotação.

Cláusula 30.^a

Trabalho em situações especiais

1 — Consideram-se especiais as condições de trabalho em situação de incêndio, água-aberta, encalhe, abalroamento ou qualquer outra situação de perigo iminente para os navios ou para a carga.

2 — As situações especiais referidas no número anterior não dispensam, na medida do possível, o cumprimento das disposições contidas no presente CCT, bem como as referentes ao horário da entrega de requisições, mas admitem a prestação de trabalho em turnos seguidos, no caso de impossibilidade de recorrer à contratação normal.

Cláusula 31.^a

Afectação de trabalhadores a grupos de trabalho

1 — Os trabalhadores, quer do contingente comum, quer dos quadros de empresa, serão constituídos em grupos, por forma a atenderem às exigências da rotação de turnos.

O número de grupos e a respectiva composição serão estabelecidos pelo Organismo de Gestão, relativamente ao contingente comum, e por cada empresa, no que concerne aos respectivos quadros privativos.

2 — Cada grupo rodará por completo e integralmente nos termos dos n.ºs 3 e 4 da cláusula 28.^a

3 — Durante o mês de Dezembro de cada ano, o Organismo de Gestão e cada uma das empresas enviarão aos sindicatos representativos a composição nominal de cada grupo de trabalhadores.

4 — O número de grupos e respectiva composição poderão ser alterados no decurso de cada ano, de acordo com as normas existentes no Organismo de Gestão, sendo dado conhecimento prévio ao sindicato respectivo.

Cláusula 32.^a

3.º turno

1 — Fica desde já instituído um 3.º turno, que laborará logo que as partes acordem ser necessário.

2 — Transitoriamente e enquanto não se concretizar o disposto no número anterior, o trabalho a efectuar entre as 0 e as 7 horas será prestado pelos trabalhadores afectos ao 2.º turno, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 40.^a

Cláusula 33.^a

Reservas

1 — Em cada turno existirá uma reserva de trabalhadores afectos a esse turno que não tenham sido colocados e ainda, quando necessário, trabalhadores convocados para prestação de trabalho suplementar.

2 — A reserva não tem limites de utilização, mas destina-se prioritariamente à substituição dos trabalhadores que, por quaisquer motivos, não compareçam nos

locais de trabalho e serviços para que foram designados e dos que se acidentaram e para suprir carências provenientes de folgas.

3 — Os trabalhadores das reservas permanecerão nos centros de distribuição ou noutros locais designados, nos termos e condições a fixar pelo Organismo de Gestão.

Cláusula 34.^a

Antecipações e repetições de turno

1 — Considera-se antecipação de turno o trabalho suplementar prestado num turno por trabalhadores afectos ao turno seguinte.

2 — Considera-se repetição de turno o trabalho suplementar prestado num turno por trabalhadores afectos ao turno anterior.

3 — As antecipações e repetições de turno no contingente comum só podem ocorrer quando, excluídas as reservas, todos os trabalhadores disponíveis afectos ao turno tenham sido colocados.

4 — Nenhum trabalhador, no mesmo dia, conforme definido no n.º 1 da cláusula 26.^a, poderá prestar mais de uma antecipação ou de duas repetições de turno.

Cláusula 35.^a

Prolongamento de turno

1 — Considera-se prolongamento de turno o trabalho prestado nos seguintes períodos:

- a) Das 17 às 20 horas;
- b) Das 7 às 8 horas.

2 — O trabalho nos períodos previstos no número anterior será prestado apenas em navios de laboração contínua, nomeadamente navios de granéis líquidos e *roll-on/roll-off*.

Cláusula 36.^a

Horas de refeição

1 — São consideradas horas de refeição as seguintes:

- Almoço — das 12 às 13 horas;
- Jantar — das 20 às 21 horas;
- Ceia — das 3 às 4 horas.

2 — Havendo prosseguimento do trabalho sem interrupção nas horas de refeição, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores o tempo necessário para tomarem uma refeição, sem interrupção das operações.

3 — A prestação de trabalho no período das 0 às 7 horas será efectuada sem interrupção na hora da ceia.

Cláusula 37.^a

Horas de refeição diferenciadas

Sempre que o trabalho for prestado em locais onde não sejam praticados os horários de refeição referidos no n.º 1 da cláusula 36.^a, considera-se o trabalhador

abrangido por horário normal desde que a hora de refeição não tenha duração inferior à fixada naquela cláusula e esteja compreendida entre os seguintes limites:

- Almoço — das 12 às 14 horas;
- Jantar — das 19 às 21 horas;
- Ceia — das 2 às 4 horas.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar

1 — É considerado suplementar todo o trabalho prestado nos seguintes períodos e dias:

- a) Nas horas de refeição;
- b) Nos prolongamentos de turno nos termos da cláusula 35.^a, sem prejuízo das situações definidas nas cláusulas 61.^a e 62.^a;
- c) Das 0 às 7 horas, nos termos do n.º 2 da cláusula 32.^a;
- d) Aos sábados, domingos e feriados;
- e) Nas situações de antecipação ou repetição de turno nas condições previstas na cláusula 34.^a, sem prejuízo das situações definidas nas cláusulas 61.^a e 62.^a.

2 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela entidade empregadora.

3 — O trabalho nos sábados, domingos e feriados terá sempre início às 8 horas e obedece aos horários dos restantes dias, não sendo, porém, praticado o regime de turnos.

4 — Em cada período de trabalho suplementar será cumprido o disposto no n.º 4 da cláusula 41.^a

Cláusula 39.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — Não haverá qualquer restrição à prestação de trabalho suplementar nos termos da cláusula anterior além da que resultar da falta de trabalhadores no OGMOP para a sua execução, cumpridos que sejam os termos previstos na cláusula 24.^a e sem prejuízo do disposto na cláusula 34.^a e no n.º 2 da presente cláusula, com excepção dos casos previstos na lei.

2 — Nas operações em que o trabalho tenha de ser contínuo, nomeadamente nos navios de granéis líquidos, *roll-on/roll-off*, *lash*, abastecimento de plataformas petrolíferas, paquetes, navios de correio e gado vivo, os trabalhadores não poderão recusar a prestação de trabalho suplementar nas horas de refeição, sendo obrigatoriamente observadas as condições do n.º 2 da cláusula 36.^a

3 — O OGMOP colocará prioritariamente em trabalho suplementar os trabalhadores com quem tenha celebrado acordo de isenção de horário de trabalho.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a prestação de trabalho suplementar obdecerá a um regime de divisão equitativa.

Cláusula 40.^a

Disponibilidade para prestar trabalho suplementar

1 — No início de cada ano, os trabalhadores que aceitarem prestar trabalho suplementar assinarão declaração de concordância, a qual tem a validade correspondente ao respectivo ano civil ou pelo período de tempo que for determinado pelo Organismo de Gestão.

2 — a) A declaração de concordância a que se refere o número anterior abrangerá obrigatoriamente o trabalho suplementar a prestar em dias úteis e aos sábados, domingos e feriados.

b) A declaração de concordância obriga o trabalhador a aceitar a prestação do trabalho suplementar sempre que para tal seja convocado pela entidade empregadora e sem prejuízo do n.º 4 desta cláusula.

3 — A prestação de trabalho suplementar obedecerá a duas escalas distintas, sendo uma para dias úteis e a outra para sábados, domingos e feriados.

4 — Desde que avisem os serviços competentes com quarenta e oito horas de antecedência sobre a afixação das escalas, poderão os trabalhadores solicitar a não afectação a trabalho suplementar por períodos não superiores a três dias úteis seguidos ou a dois fins-de-semana consecutivos.

5 — O trabalhador será sempre substituído ou não será escalado para repetição ou antecipação do turno quando não tiver feito a declaração de concordância prevista nesta cláusula.

6 — Os trabalhadores-estudantes deverão, em princípio, ser afectados a um turno fixo compatível com o respectivo horário escolar, desde que comprovada a sua assiduidade. A sua inclusão nas escalas de trabalho suplementar para sábados, domingos e feriados dependerá exclusivamente dessa afectação e da respectiva declaração de disponibilidade.

Cláusula 41.^a

Comunicação do trabalho suplementar

1 — A comunicação do trabalho suplementar incumbirá directamente ao OGMOP e às entidades empregadoras nos termos a fixar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O prolongamento de turnos conforme definido na cláusula 35.^a será comunicado com a antecedência mínima de uma hora.

3 — A comunicação para trabalho nas horas de refeição será feita até duas horas antes das mesmas, para os casos previstos no n.º 2 da cláusula 39.^a, ou até uma hora antes, para os casos em que as operações terminem dentro das horas de refeição.

4 — A comunicação do trabalho suplementar será feita exclusivamente aos trabalhadores da equipa ou equipas necessárias à execução da operação.

5 — A comunicação do trabalho suplementar em antecipação ou repetição de turno será efectuada mediante

listagens a afixar pelo OGMOP, que afectarão, segundo critérios de equidade, todos os trabalhadores que em cada turno sejam necessários para prestação de trabalho suplementar em repetição ou antecipação, nas condições referidas na cláusula 61.^a

6 — Uma vez comunicado o trabalho suplementar, não poderá ser recusada a sua prestação nem retirado o pagamento correspondente.

Cláusula 42.^a

Folgas dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores que prestarem serviço entre as 0 e as 7 horas só retomarão o trabalho depois de gozarem uma folga de, pelo menos, vinte e quatro horas consecutivas.

2 — Coincidindo a folga a que se refere o número anterior com sábados, domingos ou feriados, o descanso será gozado em dia útil a ser acordado entre o trabalhador e o OGMOP ou a empresa respectiva.

3 — O trabalho prestado aos domingos entre as 8 e as 24 horas dará direito a uma folga, a gozar num dos três primeiros dias seguintes.

4 — Sempre que se verifique a acumulação de folgas a que se referem os n.ºs 1 e 3, estas serão gozadas de acordo com as disponibilidades do OGMOP ou das empresas e marcadas por aquele ou por estas, consoante os casos.

5 — As folgas consignadas no presente CCT a que têm direito os trabalhadores, quando desempenharem funções correspondentes a categorias profissionais de remuneração superior à categoria em que estejam classificados, serão retribuídas de acordo com a tabela aplicável à categoria correspondente.

6 — O disposto no n.º 1 desta cláusula só é aplicável enquanto não entrar em funcionamento o 3.º turno.

Cláusula 43.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

Cláusula 44.^a

Feridos

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal.

2 — Na Quinta-Feira Santa e nos dias 24 e 31 de Dezembro haverá prestação de trabalho somente no 1.º turno, devendo os trabalhadores do 2.º turno ser afectados ao 1.º

Cláusula 45.^a

Férias — Princípio geral

1 — Todos os trabalhadores portuários têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se em 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto na alínea a) do n.º 1 da cláusula seguinte.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que com consentimento do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 46.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição, um período de férias correspondente a 22 dias úteis:

- a) Quando a admissão no sector portuário ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo no OGMOP e ou na empresa;
- b) Quando a admissão no sector portuário ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após o período de 60 dias de trabalho efectivo no OGMOP e ou na empresa, a um período de férias de oito dias úteis.

2 — A retribuição correspondente ao direito de férias a que se referem as alíneas anteriores do n.º 1 desta cláusula será garantida pelas entidades nelas referidas na proporção do tempo de serviço prestado a cada uma delas.

3 — Na garantia referida no número anterior estará incluída a actualização salarial do ano em que se vença o direito a férias, cuja parte devida pela entidade empregadora donde o trabalhador transitou lhe será directamente facturada pelo Organismo de Gestão ou vice-versa.

4 — A retribuição a que se refere o n.º 1 será paga no início das férias e integrará, além da remuneração base correspondente, as diuturnidades, o subsídio de turno, o subsídio de isenção de horário de trabalho e o subsídio global nos termos previstos neste contrato, ficando excluídas todas e quaisquer outras prestações remuneratórias que não estejam previstas para o efeito neste contrato.

Cláusula 47.^a

Época de férias

1 — A época de férias deverá ser estabelecida entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, ou entre este e o OGMOP, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

2 — A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre o trabalhador e a empresa ou entre aquele e o OGMOP.

3 — As férias devem ser gozadas seguidamente no decurso do ano civil em que se vencem, salvo se entre o trabalhador e a empresa, ou entre o trabalhador e o OGMOP, for acordado fraccionar as férias, desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias consecutivos.

4 — Não é permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos civis, salvo se o contrário causar grave prejuízo ao trabalhador, à entidade empregadora ou ao OGMOP, desde que nos dois últimos casos seja obtido acordo do trabalhador. Neste caso, as férias já vencidas deverão ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste.

Cláusula 48.^a

Planeamento do período de férias

1 — O planeamento do período de férias será da atribuição da empresa, em conjunto com os trabalhadores da hierarquia profissional mais elevada, ou do OGMOP, atendendo-se à marcação feita pelos trabalhadores, não podendo, no entanto, afectar o funcionamento da empresa ou do OGMOP.

2 — Será elaborada uma escala rotativa, por categorias profissionais e funções, de modo a permitir alternadamente a utilização da época de férias referida no n.º 1 da cláusula 47.^a por cada um dos trabalhadores.

3 — A marcação da época de férias por parte dos trabalhadores deverá ter lugar até 31 de Março de cada ano.

4 — Às empresas e ao OGMOP cabe afixar os mapas anuais de férias, respectivamente, até 15 e 30 de Abril de cada ano, consoante se tratar do mapa provisório ou do mapa definitivo.

5 — Até 10 dias após a afixação do mapa provisório são permitidas trocas entre os trabalhadores da mesma hierarquia ou função profissional.

6 — Os mapas referidos nos números anteriores bem como as alterações posteriores serão entregues no OGMOP e sindicatos nas datas de afixação ou sempre que as alterações ocorram.

Cláusula 49.^a

Alteração do período de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permi-

tidas por comum acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou entre este e o OGMOP.

2 — As alterações e interrupções nos períodos de férias por motivo de interesse das entidades empregadoras ou do OGMOP constituem estes na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período aplicável, nos termos do n.º 3 da cláusula 47.^a

Cláusula 50.^a

Alteração de férias por motivo de 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, e, caso não seja possível encontrar este acordo, caberá ao OGMOP ou à entidade empregadora a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 48.^a

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade empregadora ou o OGMOP sejam do facto informados, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, e, na falta de acordo, caberá ao OGMOP ou à entidade empregadora a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 48.^a

Cláusula 51.^a

Serviço militar

1 — Os trabalhadores chamados a cumprir o serviço militar obrigatório têm direito ao período de férias por inteiro no ano da incorporação e antes desta. Em casos de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação calculada nos termos deste contrato.

2 — Se o trabalhador regressar do serviço militar no ano seguinte ao da sua incorporação, terá direito às férias e ao subsídio previsto neste contrato, tal como se tivesse efectivamente prestado serviço no ano civil anterior.

Cláusula 52.^a

Direito a férias nos casos de reforma

1 — Os trabalhadores que se reformarem terão direito, no ano da reforma, às importâncias correspondentes às férias vencidas no dia 1 de Janeiro desse ano, se ainda as não tiverem gozado, acrescidas:

- a) Da importância proporcional ao trabalho prestado no ano da reforma, se esta ocorrer até 30 de Junho;
- b) Da importância correspondente ao período total, se a reforma ocorrer após a data referida na alínea anterior.

2 — Aos períodos de férias referidos no número anterior acrescerá o respectivo subsídio de férias.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, só se considera o trabalhador reformado a partir da data da respectiva comunicação pela segurança social.

Cláusula 53.^a

Efeitos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado motivado por doença

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 54.^a

Direito a férias em caso de cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

2 — O trabalhador tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias também proporcional.

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

Cláusula 55.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora ou o OGMOP obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato, 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.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 56.^a

Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos, da lei, deste CCT, dos usos e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

4 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

Cláusula 57.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — O pagamento da retribuição aos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, deve ser feito até ao último dia útil de cada mês.

2 — O pagamento da remuneração devida por trabalho suplementar e subsídios será efectuado conjuntamente com a retribuição mensal e reportar-se-á ao trabalho prestado até ao dia 15 desse mês, sem prejuízo de esquema diferente de aplicação colectiva a estabelecer pelo OGMOP.

Manter-se-ão os esquemas de pagamento em vigor nas empresas.

3 — Do recibo de pagamento da retribuição, de que será entregue cópia ao trabalhador, constarão o nome completo, números de sócio do sindicato e de beneficiário da segurança social, número de contribuinte, período a que a retribuição corresponde, diversificação e discriminação das modalidades e importância do trabalho suplementar, subsídios e todos os descontos e deduções, incluída a quota sindical, com a indicação dos montantes ilíquidos e líquidos.

4 — O OGMOP e as empresas empregadoras, referentemente ao número anterior, enviarão aos sindicatos e às associações respectivas, mensalmente, listagem donde constem os valores ilíquidos retribuídos aos trabalhadores, discriminando o montante retido a título de quotização sindical.

5 — O pagamento das retribuições poderá ser efectuado por transferência bancária.

Cláusula 58.^a

Retribuição do trabalho normal

1 — A retribuição mensal do trabalho normal abrange a prestação rotativa de serviço dos 1.º e 2.º turnos de segunda a sexta-feira.

2 — A tabela de remuneração base mensal é a constante do anexo IV.

3 — A título de retribuição por trabalho nocturno e por trabalho em turnos, os trabalhadores terão direito a receber em cada mês, para além da remuneração base mensal respectiva, a importância correspondente ao valor fixado no anexo IV.

4 — O subsídio \bar{a} que se refere o número anterior integra o conceito de retribuição para todos os efeitos.

5 — O subsídio a que se refere o n.º 3 desta cláusula não é devido aos trabalhadores que não prestarem trabalho em regime de turnos, exceptuando-se as situações previstas no n.º 6 da cláusula 40.^a

Cláusula 59.^a

Retribuição do trabalho suplementar nos dias úteis

1 — O trabalho prestado nas condições previstas no n.º 1 da cláusula 38.^a é remunerado nos termos da tabela constante do anexo IV, salvo o disposto nos números seguintes e nas cláusulas 61.^a e 62.^a

2 — O trabalho prestado nas condições previstas nas alíneas b) e e) da cláusula 38.^a será retribuído com acréscimo de 50% do valor do turno, excepto quando em regime de isenção de horário de trabalho nos termos das cláusulas 61.^a e 62.^a

3 — Para os efeitos do que dispõem os números anteriores considera-se que a retribuição é igual à 30.^a parte da remuneração base mensal, acrescida do subsídio de turno e diuturnidade(s).

4 — O disposto nesta cláusula é igualmente aplicável aos trabalhadores que não prestarem trabalho em regime de turnos, exceptuando aqueles cujo trabalho suplementar é remunerado em regime de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 60.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — Considera-se trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o que é prestado entre as 0 e as 24 horas de domingo.

2 — Considera-se trabalho em dia de descanso complementar o que é prestado entre as 0 e as 24 horas de sábado.

3 — Considera-se trabalho em dia feriado o que é prestado entre as 0 e as 24 horas desse dia.

4 — O trabalho prestado nos termos dos números anteriores é remunerado nos termos da tabela constante do anexo IV.

Cláusula 61.^a

Isenção de horário de trabalho para trabalhadores do contingente comum

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que pretendam exercer trabalho suplementar, que abrangerá, exclusivamente e com excepção das horas de refeição, o trabalho prestado nos períodos dos dias úteis, de segunda-feira a sexta-feira, compreendidos entre as 17 e as 24 horas ou entre as 8 e as 17 horas, respectivamente, conforme o trabalho suplementar seja exercido por trabalhadores afectos ao 1.º turno ou ao 2.º turno.

2 — O subsídio de isenção de horário de trabalho será de valor correspondente a 40%, a incidir exclusivamente sobre a remuneração base mensal, acrescida do subsídio de turno e diuturnidades.

3 — O subsídio de isenção de horário de trabalho apenas será devido na proporção da integral e efectiva disponibilidade para prestação de trabalho nos termos da cláusula 11.^a e do n.º 5 da cláusula 41.^a

4 — As situações de impedimento por acidente de trabalho ou dispensa remunerada, incluindo férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, são consideradas para efeitos de atribuição de subsídio de isenção de horário de trabalho.

5 — A fixação e a alteração de percentagem a que se refere o n.º 2 desta cláusula tem em atenção o trabalho suplementar prestado no ano anterior.

6 — A recusa injustificada do trabalhador em prestar o trabalho suplementar em regime de isenção de horário de trabalho para que tenha sido convocado pela sua entidade empregadora em conformidade com as disposições deste contrato, para além de eventual procedimento disciplinar, confere àquela entidade o direito à resolução do acordo de isenção de horário de trabalho que haja celebrado com o trabalhador.

Cláusula 62.^a

Incidência e valor da isenção de horário para trabalhadores dos quadros permanentes das empresas

1 — A isenção de horário de trabalho será objecto de acordo escrito entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2 — O subsídio de isenção de horário de trabalho incidirá sobre a remuneração base mensal da respectiva categoria, acrescida do subsídio de turno e diuturnidades, e nunca será inferior à percentagem fixada para os trabalhadores do contingente comum.

3 — A isenção de horário de trabalho abrange o trabalho prestado no período de tempo compreendido entre as 8 e as 24 horas de todos os dias úteis, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão das horas de refeição.

4 — A isenção nunca poderá, contudo, abranger o trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados e no período de tempo compreendido entre as 0 e as 8 horas.

5 — A fixação e a alteração da percentagem a que se refere o n.º 2 desta cláusula terão em atenção o trabalho suplementar prestado no ano anterior.

6 — A recusa injustificada do trabalhador em prestar o trabalho suplementar em regime de isenção de horário de trabalho para que tenha sido convocado pela sua entidade empregadora em conformidade com as disposições deste contrato, para além de eventual procedimento disciplinar, confere àquela entidade o direito à resolução do acordo de isenção de horário de trabalho que haja celebrado com o trabalhador.

Cláusula 63.^a

Período de vigência

1 — A vigência de cada período de isenção de horário de trabalho corresponderá ao ano civil.

2 — A isenção apenas poderá ser rescindida no fim de cada ano civil, com aviso prévio de 30 dias, podendo, contudo, durante a vigência de cada período, ser revogada por acordo das partes em qualquer altura.

3 — A entidade empregadora poderá, em qualquer momento, denunciar a cláusula de isenção de horário de trabalho, excluindo o trabalhador desse regime por incumprimento dos deveres constantes deste contrato, da lei e dos regulamentos em vigor.

Cláusula 64.^a

Integração do subsídio de isenção para trabalhadores dos quadros privativos de empresa

1 — Se a isenção de horário de trabalho não se renovar ou for rescindida por iniciativa da entidade empregadora, será o subsídio correspondente integrado na remuneração mensal base do trabalhador.

2 — A parte integrada nos termos do n.º 1 cobrirá até à concorrência do valor do trabalho suplementar previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 62.^a realizado pelo trabalhador, o qual não poderá recusar a sua prestação até ao limite daquele montante.

3 — Cessarão os efeitos previstos no n.º 2 logo que, após sucessivas revisões da tabela a que se refere o anexo IV deste CCT, a remuneração base do trabalhador iguale ou exceda o vencimento anteriormente integrado do subsídio de isenção de horário de trabalho.

4 — Cessando a situação de isenção de horário de trabalho e sendo aquela novamente acordada em data posterior, o eventual remanescente do subsídio, nos termos do n.º 2, será obrigatoriamente incluído no novo subsídio a acordar, o qual se determinará em função da remuneração base mensal anterior.

5 — A inobservância por parte do trabalhador do disposto na parte final do n.º 2 determinará da primeira vez a diminuição do valor correspondente às horas extraordinárias não prestadas nesse dia. A reincidência determinará a cessação imediata do pagamento do valor correspondente à integração.

Cláusula 65.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo IV por cada três anos de antiguidade ao serviço da empresa a cujos quadros pertençam ou do OGMOP em que se encontrem inscritos, até ao limite de seis diuturnidades.

2 — As diuturnidades integram, para todos os efeitos, a retribuição mensal.

3 — A primeira das diuturnidades a que se refere o n.º 1 desta cláusula venceu-se no dia 1 de Janeiro de 1982.

4 — O disposto nesta cláusula não prejudica a existência nem a adopção de esquemas genéricos de diuturnidades praticados nas empresas.

Cláusula 66.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respectivo período.

2 — A retribuição a que se refere o número anterior integrará, além da remuneração base mensal correspondente, o subsídio de turno e diuturnidades, bem como os subsídios previstos nas cláusulas 61.^a, 62.^a e 70.^a

3 — Aos trabalhadores que não tenham celebrado acordo de isenção de horário de trabalho não se aplica, para efeitos de subsídios de férias e de Natal, o disposto no n.º 4 da cláusula 70.^a

4 — O subsídio de férias deverá ser pago imediatamente antes do início das férias ou de cada um dos períodos, se forem gozadas fraccionadamente, salvo se o contrário for acordado entre a entidade empregadora ou o OGMOP e o trabalhador.

Cláusula 67.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um subsídio de Natal correspondente à respectiva retribuição, cujo pagamento tem de ser feito até ao dia 15 de Dezembro.

2 — O trabalhador que tenha direito a receber o subsídio de Natal e na data de pagamento não se encontrar ao serviço recebê-lo-á logo que regressar ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.

3 — No ano de admissão do trabalhador, o quantitativo do subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço que o trabalhador complete até 31 de Dezembro.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora ou o OGMOP pagará ao trabalhador o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

5 — Excluem-se do disposto no número anterior os trabalhadores que se reformarem após o dia 1 de Julho, os quais terão direito ao subsídio de Natal por inteiro.

6 — O trabalhador que ingresse ou regressar do serviço militar receberá um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado naquele ano.

7 — No caso de o subsídio ser devido antes da data prevista no n.º 1 desta cláusula, o pagamento será efectuado aquando da cessação ou suspensão do respectivo contrato de trabalho.

8 — A retribuição a que se refere o n.º 1 será calculada nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 66.^a

Cláusula 68.^a

Subsídio por situações especiais

1 — As operações em condições de trabalho descritas na cláusula 30.^a, n.º 1, darão lugar à atribuição de um subsídio de 100%, independentemente do dia da semana, turno, prolongamento e hora de refeição, e unicamente nos períodos de trabalho em que a situação ocorrer.

2 — O subsídio previsto no número anterior é exclusivamente atribuído aos trabalhadores que efectivamente exerçam o seu trabalho no local afectado pela ocorrência de qualquer das situações descritas.

3 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula apenas será devido quando os factos que o originam sejam comprovados pelo relatório da empresa de peritagem afecta ao serviço por conta do armador, o qual será comunicado em conformidade com as normas a estabelecer pelo OGMOP para o efeito.

Cláusula 69.^a

Subsídio por trabalho especializado

1 — O desempenho de funções especializadas, definidas no anexo I, dará efectivo lugar ao recebimento de um subsídio por turno, prolongamento de turno e hora de refeição, nos valores constantes no anexo IV.

2 — A atribuição do subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula é de carácter transitório e cessará logo que, através dos adequados cursos de formação profissional, os trabalhadores adquiram a especialização inerente às respectivas funções profissionais.

Cláusula 70.^a

Contribuição para acção social — Subsídio global mensal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber mensalmente um subsídio global, que se destina à cobertura de situações que envolvem, nomeadamente:

- a) Operações com cargas incómodas, nocivas ou perigosas e ou seus resíduos, incluindo enxofre, cimento, clínquer e pozolana, em sacos ou a granel, gado morto, cimento de cobre e outras cargas em decomposição e ou em putrefacção;
- b) Trabalho em situações excepcionais, incluindo em frigorífico-forte, em porões ou contentores, quando neles operarem simultaneamente duas ou mais máquinas, em navios arribados em que se registem derrames de mercadorias susceptíveis de provocarem incómodo e penosidade na respectiva remoção e ou reposição nos espaços de que se deslocaram e ainda na limpeza de tanques que tenham transportado óleos, sebos ou melaços.

2 — A comparticipação referida nesta cláusula corresponde a um subsídio global mensal cujo valor é fixado no anexo IV.

3 — A comparticipação a atribuir por cada trabalhador, nos termos da presente cláusula, nunca será inferior a 30 por cada mês, excluídas as antecipações e repetições de turno de trabalho efectivamente prestado e o trabalho prestado em sábados, domingos e feriados.

4 — Os trabalhadores que tenham celebrado acordo de isenção de horário de trabalho terão direito ainda ao acréscimo correspondente à percentagem de isenção de horário de trabalho, que, nesse caso, incluirá as antecipações e repetições de turno de trabalho prestado.

5 — As comparticipações a que se refere o número anterior são igualmente atribuíveis no período de férias e no subsídio de Natal a que os trabalhadores têm direito nos termos deste CCT.

Cláusula 71.^a

Pagamento de transportes

1 — As entidades empregadoras ou o OGMOP suportarão, quando devido, o pagamento do preço das passagens de ida e volta desde o local de distribuição dos trabalhadores até aos locais de trabalho e entre estes e o local de distribuição, nos autocarros, barcos e comboios dos transportes colectivos.

2 — Não havendo transportes colectivos ou havendo manifesta necessidade de deslocar os trabalhadores mais rapidamente, as entidades empregadoras ou o OGMOP fornecerão transporte próprio ou automóvel de aluguer ou acordarão com os trabalhadores a utilização do seu meio de transporte privativo.

3 — Em caso de utilização do transporte privativo dos trabalhadores, as entidades empregadoras suportarão as respectivas despesas na base de dois sétimos do preço da gasolina super por quilómetro percorrido.

4 — Não é devido o pagamento dos transportes nos locais de trabalho mais próximos do centro de distribuição, que serão definidos no anexo III.

5 — Entende-se que o transporte utilizado será do mesmo tipo na ida e no regresso, a menos que seja diversamente acordado com os trabalhadores.

Cláusula 72.^a

Subsídio de deslocação

Para efeitos de prestação de trabalho, pagamento de transportes e atribuição de subsídios de deslocação, as áreas portuárias serão divididas em zonas, nos termos do anexo III, que integra este CCT.

Cláusula 73.^a

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um subsídio de alimentação de valor correspondente ao fixado e nos termos definidos no anexo IV.

Cláusula 74.^a

Crédito por morte do trabalhador

1 — Por morte do trabalhador, todos os créditos patrimoniais emergentes do seu contrato de trabalho reverterão a favor dos seus herdeiros.

2 — Aos herdeiros do trabalhador serão pagas as partes proporcionais de férias e subsídios de férias e de Natal correspondentes ao trabalho prestado no ano da morte daquele.

CAPÍTULO VII

Assistência social

Cláusula 75.^a

Instituição de segurança social e contribuições

1 — As entidades empregadoras, o OGMOP e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão obrigatoriamente para as instituições de segurança social respectivas.

2 — As contribuições para a segurança social incidirão sobre as formas de retribuição previstas na lei.

Cláusula 76.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Durante o período de doença com baixa não superior a 20 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, os trabalhadores terão direito a uma subvenção até complementar a retribuição total líquida que receberiam se estivessem a trabalhar.

2 — Em casos de internamento hospitalar, intervenção cirúrgica ou doença grave diagnosticada, a subvenção referida no número anterior pode ser prorrogada até ao máximo de 90 dias seguidos ou interpolados, mediante decisão, caso a caso, da direcção do OGMOP ou da administração da empresa em que o trabalhador se encontre integrado.

As propostas de prorrogação devem ser informadas:

No aspecto clínico, pelo centro de medicina do trabalho do OGMOP, mesmo que se trate de trabalhadores privativos (quando as empresas o desejem);

No aspecto social, pela referência das condições económicas do agregado familiar do trabalhador.

Excluem-se completamente os casos de doenças crónicas ou que se revistam de carácter repetitivo.

3 — No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido o direito à assistência da respectiva instituição de segurança social, ser-lhes-á garantida a subvenção correspondente a 85% da retribuição que auferiam à data da baixa, enquanto não atingirem aquele direito.

4 — O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das condições mais favoráveis já praticadas nas empresas relativamente aos trabalhadores dos respectivos quadros privativos.

5 — As subvenções a que se referem os números anteriores podem deixar de ser atribuídas se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela entidade empregadora ou pelo OGMOP, independentemente de estar a ser tratado pelo médico da segurança social ou outros.

6 — A empresa ou o OGMOP poderão receber directamente da segurança social o subsídio a que o trabalhador tenha direito por motivo de doença, no caso de se responsabilizarem pelo pagamento das retribuições.

7 — Para efeitos de determinação da retribuição total líquida a que se refere o n.º 1 desta cláusula, serão apenas tomados em consideração os elementos seguintes:

Remuneração mensal base, subsídio de turno e, quando existirem, diurnidades, o subsídio de isenção de horário de trabalho ou o subsídio global previsto na cláusula 70.^a

8 — Anualmente e no prazo de 10 dias sobre a negociação das tabelas salariais, o OGMOP fixará a taxa a deduzir para determinação da retribuição total líquida, tendo em conta as contribuições devidas a título de taxa social única e imposto sobre o rendimento das pessoas singulares.

9 — Sem prejuízo do limite fixado no n.º 1, nos primeiros dias de baixa do trabalhador não suportados pela segurança social terá aquele direito a 100% da retribuição líquida.

Cláusula 77.^a

Regime de reforma dos trabalhadores portuários

O regime de reforma dos trabalhadores portuários será o do esquema geral da segurança social, completado por esquema complementar acordado entre as partes, cujos instrumentos de regulamentação constituem parte integrante deste CCT.

Cláusula 78.^a

Morte do trabalhador

1 — Em caso de morte do trabalhador antes da reforma, a empresa ou o OGMOP pagará uma compensação às seguintes classes de pessoas, sucessivamente:

- a) Viúva e filhos do falecido, menores ou maiores, afectados por incapacidade absoluta para o trabalho ou que, tendo menos de 25 anos de idade, sejam estudantes com aproveitamento, na proporção de metade para aquela e metade para estes;
- b) Na falta da viúva, mas existindo companheira que com o falecido coabitasse há mais de dois anos, terá esta os mesmos direitos que à viúva caberiam, de metade para aquela e metade para estes;
- c) Ascendentes economicamente dependentes do falecido e que disso façam prova idónea, em partes iguais;
- d) Às pessoas indicadas nas alíneas anteriores indicadas pelo falecido, validamente e nas proporções indicadas por este.

2 — A compensação devida nos termos do número anterior é calculada nos seguintes termos:

- a) Três meses de retribuição se o trabalhador tiver menos de 10 anos de serviço;
- b) Seis meses de retribuição se o trabalhador tiver mais de 10 anos de serviço;
- c) Nove meses de retribuição se o trabalhador tiver mais de 20 e menos de 30 anos de serviço;
- d) Doze meses de retribuição se o trabalhador tiver mais de 30 anos de serviço.

3 — O pagamento a que se refere o número anterior será efectuado no prazo de 30 dias após a comunicação formal do falecimento, acompanhado dos meios de prova que fundamentem a pretensão do reclamante.

4 — O tempo de serviço a que se referem as alíneas do n.º 2 será contado desde a data, devidamente comprovada, da admissão do trabalhador no sector portuário.

5 — A compensação prevista no n.º 2 e em relação aos trabalhadores que tenham transitado de empresas para o OGMOP ou deste para aquelas será paga pelas empresas e pelo OGMOP na proporção do tempo de serviço que foi prestado a cada um.

6 — Para os efeitos do que dispõe o número anterior, considera-se que a última entidade de que o trabalhador transitou é responsável, na íntegra, pela antiguidade daquele desde a data da sua admissão no sector portuário até à data dessa transição.

7 — Para a cobertura das respectivas responsabilidades previstas nesta cláusula, o OGMOP, conjuntamente com as empresas, poderá celebrar contratos com companhias seguradoras.

CAPÍTULO VIII

Seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 79.^a

Caracterização

1 — São acidentes de trabalho todos os acidentes que se verifiquem no exercício da actividade profissional prevista no presente contrato, qualquer que seja o momento ou local da sua verificação, e de que resulte para os trabalhadores a necessidade de assistência médica, a incapacidade temporária, a incapacidade permanente para o trabalho ou a morte.

2 — Consideram-se compreendidos na definição anterior os acidentes ocorridos:

- a) Nos intervalos de descanso e antes ou depois dos períodos de trabalho, enquanto os trabalhadores permaneçam nos locais e disponíveis para trabalhar, em instalações da empresa, do OGMOP ou do porto;
- b) No trajecto normal que os trabalhadores têm de percorrer na deslocação do seu domicílio para o OGMOP e ou para o local de trabalho

ou no regresso daqueles e na deslocação entre os locais de trabalho e o OGMOP e instalações sociais e de apoio das empresas fora dos locais previstos neste contrato.

Cláusula 80.^a

Responsabilidades

1 — As entidades empregadoras e o OGMOP, mediante contrato de seguro, assegurarão aos trabalhadores, nos casos de incapacidade permanente absoluta e permanente parcial e temporária absoluta para o trabalho, resultantes de acidente de trabalho, a retribuição líquida por inteiro.

2 — As indemnizações por acidente de trabalho e doenças profissionais serão suportadas, nos termos deste contrato e da lei e consoante os casos, pelas entidades empregadoras ou pelo OGMOP e ainda, solidariamente, pela companhia de seguros para a qual aqueles tenham transferido a sua responsabilidade.

3 — O trabalhador a quem for atribuída pensão vitalícia por incapacidade parcial permanente receberá o respectivo montante, independentemente da retribuição a que tiver direito se continuar a trabalhar.

4 — O montante segurável por trabalhador deverá corresponder à retribuição líquida a que aludem os n.ºs 7 e 8 da cláusula 76.^a, considerando-se retribuição diária a 30.^a parte da quantia assim obtida.

5 — Sempre que entre em vigor nova tabela salarial, o OGMOP e as empresas garantirão aos trabalhadores acidentados o pagamento da diferença entre a retribuição de base líquida que vigorava e a que passou a vigorar, desde que o acidente se tenha verificado nos 30 dias imediatamente anteriores à entrada em vigor da nova tabela.

6 — Os trabalhadores obrigam-se a entregar à empresa ou ao OGMOP a que pertençam as prestações que, a título de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, receberem das entidades responsáveis nas situações de incapacidade para o trabalho, desde que tenham já recebido essas importâncias por inteiro ou na proporcionalidade que lhes competir.

7 — Sem prejuízo das disposições legais aplicadas, o seguro contra acidentes de trabalho cobrirá a remuneração base, o subsídio de turno, as diuturnidades, o subsídio de isenção de horário de trabalho e os subsídios globais previstos neste contrato.

8 — Verificando-se morte por acidente, o montante respeitante às férias e aos subsídios de férias e de Natal será considerado no cômputo de 12 meses anteriores, para efeitos de cálculo da retribuição mensal.

9 — Os trabalhadores dos quadros privativos de empresa beneficiarão, no mínimo, de condições de seguro idênticas às estabelecidas na apólice do contrato de seguro celebrado pelo OGMOP.

Cláusula 81.^a

Doenças profissionais

São consideradas doenças profissionais as que constam de listas oficiais e as que vierem a ser nelas incluídas.

Cláusula 82.^a

Seguro de viagem

1 — Quando o trabalhador se deslocar em serviço da entidade empregadora para além do âmbito geográfico e profissional normais da sua actividade, será segurado por aquela pelo capital mínimo de 3 000 000\$ em relação aos riscos de acidentes pessoais.

2 — Ocorrendo acidentes com o veículo próprio do trabalhador ao serviço da entidade empregadora que determine perda de bônus de prémio de seguro, aquela será responsável pela respectiva compensação.

3 — Se o trabalhador falecer e estiver seguro nos termos desta cláusula, não será aplicável o disposto na cláusula 78.^a

CAPÍTULO IX

Taxas para fundos assistenciais

Cláusula 83.^a

Carga contentorizada

1 — As entidades empregadoras contribuirão para um fundo assistencial dos sindicatos com uma taxa por cada tonelada de carga movimentada em contentores, taxa incluída, embarcados ou desembarcados, manifestados de e para o respectivo porto.

2 — Os contentores que transitem em vazio ficam igualmente sujeitos ao pagamento da contribuição referida no número anterior.

3 — Ficam excluídos do disposto nos números anteriores, não pagando, conseqüentemente, qualquer contribuição, os contentores baldeados do mesmo navio.

4 — Sejam quais forem as circunstâncias, o embarque ou desembarque dos mesmos contentores ficará sujeito apenas uma vez à aplicação das taxas previstas na presente cláusula, mesmo que a sua movimentação implique mais de uma operação.

5 — Para efeitos de aplicação da presente cláusula, são considerados contentores as unidades de carga que como tais estão registadas nos termos convencionados internacionalmente e ainda os recipientes que visem a mesma finalidade.

6 — O valor da taxa a que se refere o n.º 1 desta cláusula é o constante do anexo IV e deverá ser entregue à Clínica dos Trabalhadores Portuários do Douro e Leixões ou a outros organismos de carácter social que dependam dos Sindicatos Portuários do Douro e Leixões.

7 — O disposto nos números anteriores será revisto desde que o esquema assistencial sindical seja integrado, em condições a negociar, em novo esquema a criar no âmbito da legislação específica do sector.

CAPÍTULO X

Medicina, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 84.^a

Medicina no trabalho

1 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, será criada, no âmbito do trabalho portuário, uma única comissão de saúde, segurança e higiene para os portos do Douro e Leixões, composta por representantes dos trabalhadores e dos empregadores.

2 — O OGMOP assegurará aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato um esquema de medicina no trabalho que será objecto de regulamentação específica.

3 — Nas zonas portuárias serão instalados postos de socorros e será assegurada a cobertura por ambulâncias nos termos a definir em regulamentos próprios.

4 — Nos esquemas a que se referem os números anteriores poderão ser incluídas as instalações e material existentes, pertença dos sindicatos outorgantes e de empresas, em termos a acordar caso por caso.

Cláusula 85.^a

Higiene

1 — Compete ao OGMOP providenciar, na área portuária abrangida por este contrato colectivo de trabalho, pela manutenção de instalações de apoio aos trabalhadores e, ainda, a intervenção junto das autoridades e entidades competentes, para a criação e ou manutenção de instalações sanitárias, balneários e vestiários adequados.

2 — Iguamente compete ao OGMOP intervir junto das autoridades e entidades competentes no sentido de obter as melhores condições de higiene e limpeza das instalações e locais de trabalho.

3 — A vigilância, conservação, desinfectação e limpeza das instalações atrás referidas ficam a cargo do OGMOP.

Cláusula 86.^a

Segurança no trabalho

1 — Será assegurado aos trabalhadores, quer através das entidades empregadoras, quer através do OGMOP, o respeito pelas condições gerais e particulares de segurança no trabalho que sejam objecto de normas de carácter vinculativo, impostas pelo ITP e demais entidades competentes.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, as partes adoptarão as normas, recomendações ou directivas em matéria de higiene e segurança no trabalho emanadas do ITP ou das entidades internacionais e nacionais competentes sobre as quais previamente se tenham pronunciado.

3 — A fiscalização da observância das disposições contidas no número anterior será da competência do OGMOP, a quem competirá, também:

- a) Promover a divulgação das regras de higiene e segurança no trabalho, utilizando os meios adequados;
- b) Recolher sugestões dos trabalhadores e empresas e elaborar elementos estatísticos que lhe permitam sugerir às autoridades e entidades competentes a adopção de medidas tendentes à constante melhoria das condições de segurança no trabalho.

Cláusula 87.^a

Equipamentos individuais e colectivos

1 — Compete às empresas e ao OGMOP fornecer aos trabalhadores os equipamentos individuais e colectivos de protecção e segurança adequados à natureza das operações.

2 — Sempre que o equipamento referido no n.º 1 não for de utilização individual, deverá ser assegurada a sua higienização.

3 — As regras de utilização e substituição de equipamentos individuais e colectivos serão objecto de regulamentação a definir pelas partes e nos termos da legislação específica.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 88.^a

Direito à formação profissional

1 — É reconhecido a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato o direito à formação profissional, quer a mesma se traduza em aperfeiçoamento, aprendizagem de novos métodos ou reciclagem, nos termos a definir pelas entidades competentes.

2 — Em áreas específicas da profissão, os monitores dos cursos serão, tanto quanto possível, oriundos dos filiados nos sindicatos outorgantes, desde que para tal reúnam as necessárias condições.

Cláusula 89.^a

Dever de formação profissional

Constitui dever dos trabalhadores abrangidos por este contrato a frequência interessada e assídua de cursos e acções de formação profissional promovidos pelo OGMOP, empresas e ou entidades competentes.

CAPÍTULO XII

Quotização sindical

Cláusula 90.^a

Quotização sindical

1 — Os sindicatos comunicarão directamente às entidades empregadoras e ao OGMOP o montante da

quota sindical em vigor, para efeitos de cobrança aos trabalhadores que o solicitarem e posterior remessa.

2 — Os montantes cobrados serão processados até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, a favor de cada sindicato, acompanhados dos mapas próprios adoptados pelas entidades empregadoras.

CAPÍTULO XIII

Exercício de direitos sindicais

Cláusula 91.^a

Actividades sindicais nas empresas e no OGMOP

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de exercer e desenvolver, nos termos da lei, actividade sindical nas instalações das empresas e do OGMOP ou nos locais de trabalho.

2 — Os fiscais devidamente identificados que se encontrem ao serviço dos sindicatos e por estes remunerados podem, sem prejuízo da laboração normal, exercer os direitos a que se refere o n.º 1.

Cláusula 92.^a

Informações sindicais

As empresas obrigam-se, nos termos da lei, a pôr e manter à disposição dos dirigentes sindicais locais apropriados à afixação, resguardados dos efeitos do tempo, de textos, comunicados, convocatórias ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

Cláusula 93.^a

Reuniões de trabalhadores

As reuniões de trabalhadores far-se-ão fora do horário normal de trabalho, podendo, porém, ter lugar durante os períodos normais de trabalho, quando as circunstâncias o justificarem e desde que não ultrapassem os limites máximos previstos na lei e sempre com salvaguarda dos serviços de natureza urgente.

Cláusula 94.^a

Identificação dos representantes sindicais

Os sindicatos obrigam-se a comunicar à respectiva entidade empregadora e ao OGMOP e a afixar nos locais a que se refere a cláusula anterior os nomes dos dirigentes sindicais efectivos nos oito dias subsequentes à eleição, bem como as eventuais alterações intercalares dos corpos sociais.

Cláusula 95.^a

Procedimentos ilícitos

1 — É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito o acordo ou acto que vise despedir, transferir ou, por qualquer motivo, prejudicar um trabalhador por motivo da sua actividade sindical.

2 — É igualmente vedado às entidades empregadoras intervir na organização, direcção e exercício das actividades sindicais.

3 — As entidades que violarem o disposto nesta cláusula são passíveis das multas previstas na lei.

4 — O produto das multas a que se refere o número anterior reverterá para um fundo de apoio à formação profissional do sector.

CAPÍTULO XIV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 96.^a

Direitos especiais dos trabalhadores

1 — Aos trabalhadores são reconhecidos, de acordo com a lei, em especial, os seguintes direitos:

- a) Direito ao trabalho;
- b) Direito à ocupação profissional efectiva, sempre que existam oportunidades de trabalho, nos termos previstos neste CCT;
- c) Direito a condições humanas de trabalho;
- d) Direito à formação profissional e à promoção social e profissional;
- e) Direito a um justo salário e à retribuição mensal por inteiro, nos termos previstos neste CCT;
- f) Direito à greve.

2 — As partes terão a preocupação de assegurar a repartição equitativa do trabalho, em função das aptidões dos trabalhadores e das necessidades do serviço.

Cláusula 97.^a

Deveres da entidade empregadora

1 — As entidades empregadoras ficam constituídas entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica e por normas convencionais, na obrigação de:

- a) Respeitar todos os direitos gerais e especiais reconhecidos aos trabalhadores;
- b) Tratar e fazer tratar todos os trabalhadores com justiça e respeito pela sua dignidade e condição profissional;
- c) Promover, em colaboração com o ITP e com o OGMOP, a organização de cursos de formação, actualização e aperfeiçoamento profissional, de forma a poder satisfazer as necessidades normais do serviço;
- d) Observar todas as normas e determinações respeitantes aos trabalhadores, ao trabalho e ao local onde este é prestado, às condições de higiene e segurança, à prevenção de acidentes e doenças profissionais e, em geral, a todos os condicionalismos de carácter obrigatório relacionados com a actividade;
- e) Prestar, quando legitimamente solicitados às associações sindicais signatárias, à comissão bipartida, ao OGMOP e ao ITP e outras entidades oficiais interessadas, todas as informações e esclarecimentos necessários ou convenientes ao desenvolvimento normal das relações de trabalho;

- f) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário à frequência de cursos de formação profissional com interesse para a actividade da entidade empregadora e por esta definidos como tal, ou, fora desses casos, em regime de licença sem retribuição, a conceder se as necessidades de serviço o permitirem;
- g) Diligenciar junto das entidades portuárias, do OGMOP e do ITP pela criação e manutenção de refeitório, cantinas, salas de convívio, vestiários, bebedouros, sanitários, balneários, centros de medicina no trabalho, postos de primeiros socorros e de outras estruturas sócio-profissionais de idêntica natureza;
- h) Indemnizar, nos termos da lei e deste contrato, os trabalhadores de todos os prejuízos decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- i) Dispensar, nos termos do presente contrato, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e outras de interesse público, devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito, salvo o pagamento da retribuição correspondente aos dias de falta que excederem aqueles que devam ser pagos por força de disposições aplicáveis.

2 — Para efeitos de aplicação do presente contrato colectivo são entidades empregadoras as empresas e o OGMOP, respectivamente.

Cláusula 98.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores ficam constituídos, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica e por normas convencionais, na obrigação de:

- a) Acatar as ordens dadas em matéria de serviço pela entidade empregadora por intermédio dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída;
- b) Tratar com respeito e lealdade a entidade empregadora, os seus representantes, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho, os subordinados e demais pessoas e entidades que, no âmbito do trabalho, se relacionem com a entidade empregadora;
- c) Não divulgar informações de carácter confidencial referentes à organização, métodos de produção ou negócios da sua entidade empregadora, nem intervir, por qualquer forma, na livre concorrência entre as empresas;
- d) Cumprir os horários estabelecidos com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Não abandonar o trabalho ou ausentar-se do serviço sem autorização do superior hierárquico, salvo se manifestamente a não puder obter, caso em que deverá informar um representante legal da entidade empregadora que se encontre no local;
- f) Manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;

- g) Abster-se de todo e qualquer acto de que possa resultar prejuízo ou desaparecimento das mercadorias, movimentadas ou não, ou de quaisquer bens situados nos locais ou zonas de trabalho;
- h) Desempenhar as tarefas de que forem incumbidos de acordo com a sua categoria profissional e aptidões físicas, nos termos do presente contrato;
- i) Participar, nos termos previstos neste CCT, de forma activa e interessada, na frequência dos cursos de formação profissional e nas acções de sensibilização na área da prevenção e segurança, sem prejuízo da retribuição;
- j) Respeitar e fazer respeitar os regulamentos de higiene, segurança e disciplina do trabalho, nomeadamente utilizando devidamente o equipamento de uso individual ou colectivo que lhes for distribuído.

2 — Os trabalhadores cumprirão, respectivamente, os regulamentos legalmente adoptados pelo OGMOP e pelas entidades empregadoras que não colidam com o disposto neste CCT, devendo ser sujeitos a parecer prévio dos sindicatos signatários.

3 — É também dever do trabalhador em situação de superioridade hierárquica funcional participar, por escrito, à entidade empregadora, no prazo de dois dias úteis, as ocorrências susceptíveis de constituírem infracção disciplinar em relação aos trabalhadores que se encontrem sob as suas ordens.

Cláusula 99.^a

Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à entidade empregadora:

- 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) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo quando, nos termos do presente contrato, aquele retomar as suas funções anteriores depois de ter substituído temporariamente outro de categoria profissional superior ou reingressar no contingente comum;
- c) Actuar, por qualquer modo, em desconformidade com as normas legais ou regulamentares.

CAPÍTULO XV

Do poder disciplinar e do respectivo processo

Cláusula 100.^a

Competência para o exercício do poder disciplinar

O exercício do poder disciplinar sobre os trabalhadores portuários é da competência:

- a) Do OGMOP, relativamente aos trabalhadores que formam o contingente comum;
- b) Da empresa, relativamente aos trabalhadores que integram os seus quadros privativos ou nela se encontrem em substituição de outros trabalhadores, nos termos previstos neste contrato.

Cláusula 101.^a

Infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar a violação culposa, por parte do trabalhador, de deveres emergentes da relação contratual de trabalho.

Cláusula 102.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

A possibilidade de procedimento disciplinar caduca caso a correspondente nota de culpa não seja entregue ao arguido dentro dos 30 dias posteriores à verificação da infracção ou do seu conhecimento por parte da respectiva hierarquia.

Cláusula 103.^a

Suspensão preventiva do arguido

A entidade empregadora apenas pode suspender preventivamente o trabalhador arguido em processo disciplinar nas seguintes condições:

- a) Com a notificação da nota de culpa;
- b) Com a garantia de que durante o período de suspensão preventiva o trabalhador mantém o direito à retribuição.

Cláusula 104.^a

Sanções disciplinares

1 — Nas relações jurídico-laborais entre o OGMOP e os trabalhadores portuários são aplicáveis as seguintes sanções:

- a) Admoestação oral;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição até oito dias;
- d) Suspensão da inscrição pelo período fixado na legislação específica do sector;
- e) Revogação da inscrição nos termos definidos na legislação específica do sector e, supletivamente, nos termos da lei geral do trabalho.

2 — Nas relações emergentes de contrato individual de trabalho entre as empresas e os trabalhadores portuários são aplicáveis as seguintes sanções:

- a) Admoestação oral;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição até oito dias;
- d) Despedimento com justa causa.

3 — a) Durante o período de suspensão referido na alínea d) do n.º 1, o exercício de actividade remunerada fora do sector portuário não colide com o reingresso, finda a suspensão.

b) O período de suspensão não afecta direitos adquiridos, nomeadamente a férias e subsídios; contudo, tal período não será contado em termos de antiguidade ou para efeitos de férias e subsídios.

Cláusula 105.^a

Medida e graduação das sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares devem ser adequadas e proporcionais à gravidade e às consequências práticas da infracção, sendo estabelecidas em função da culpa do arguido e das circunstâncias atenuantes ou agravantes que no caso possam concorrer.

2 — Na aplicação de qualquer sanção disciplinar serão sempre ponderados e relevados os seguintes factores de apreciação e de qualificação da conduta do trabalhador:

- a) A imputabilidade e a culpa do arguido;
- b) A gravidade da sua conduta e os efeitos práticos desta emergentes;
- c) O carácter das relações entre as partes;
- d) As circunstâncias específicas em que a infracção tenha sido cometida;
- e) Todas as demais circunstâncias que possam e devam relevar para a determinação da medida e graduação da sanção adequada.

3 — No exercício do poder disciplinar, a entidade empregadora visará, tendencialmente e sempre que possível, a recondução da conduta do arguido à normalidade do cumprimento das suas obrigações laborais e a sua reabilitação, bem como as necessidades de prevenção geral e especial que devam ser tidas em conta.

Cláusula 106.^a

Prescrição da infracção disciplinar

Qualquer infracção disciplinar prescreve um ano após ter sido cometida ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 107.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar tem por função permitir documentar as imputações feitas ao arguido e definir o seu enquadramento normativo, e bem assim possibilitar ao trabalhador deduzir a sua defesa, tendo em vista ajuizar do cometimento, ou não, de infracção disciplinar e, na positiva, qualificar a falta à luz das regras enunciadas no presente CCT e adequar a sanção ao comportamento do arguido.

2 — Com excepção da admoestação oral, a aplicação de qualquer sanção disciplinar ao arguido carece de processo disciplinar, nomeadamente quanto a suspensão ou revogação da inscrição.

3 — Só se considera ter sido instaurado processo disciplinar na data em que o arguido seja, por escrito, notificado desse procedimento e receba, na mesma data, a correspondente nota de culpa, considerando-se efectuada a notificação no 5.º dia posterior ao registo postal.

4 — Tratando-se de processo tendente ao despedimento, da notificação constará obrigatoriamente menção dessa intenção.

5 — No processo disciplinar observar-se-ão obrigatoriamente os trâmites e formalidades abaixo indicados e dele farão parte os seguintes actos e documentos:

- a) A participação ou notícia da ocorrência em que se insira a conduta do arguido;
- b) O despacho que determina a instauração de procedimento disciplinar, com a nomeação do respectivo instrutor;
- c) A nota de culpa e a notificação que a acompanhe;
- d) O envio ao sindicato que represente profissionalmente o trabalhador de cópia da notificação e nota de culpa entregues ao arguido, devendo esse envio ser feito na mesma data desta entrega;
- e) A defesa do arguido, sempre que este a apresente no prazo devido;
- f) Os depoimentos das testemunhas oferecidas pelo arguido na sua resposta à nota de culpa;
- g) A demais instrução do processo;
- h) O relatório, conclusões e proposta elaborados pelo instrutor;
- i) O parecer do sindicato, quando este o apresente;
- j) A decisão final, devidamente fundamentada, proferida pelo Organismo de Gestão ou entidade empregadora.

6 — O arguido disporá do prazo de 10 dias úteis para consultar o processo, por si ou por mandatário seu, e para apresentar, querendo, a sua defesa no mesmo processo.

7 — É lícito ao arguido indicar com a sua defesa 3 testemunhas por cada facto, com o limite global de 10, podendo, por si ou por mandatário seu, requerer e obter, dentro do prazo de resposta à nota de culpa, fotocópias de todos os documentos do processo, e bem assim requerer as diligências que houver por necessárias ou convenientes à sua defesa, salvo aquelas que forem patentemente dilatórias ou impertinentes.

8 — As testemunhas serão apresentadas pelo arguido quando para tal notificado, presumindo-se que delas prescinde em caso de falta de comparência, salvo se justificada e comprovadamente impedidas.

9 — Concluídas as diligências da instrução do processo e elaborado o relatório, conclusões e propostas, devem aquele e estes ser remetidos, por cópia integral, ao sindicato a que se refere a alínea *d*) do n.º 5, para se pronunciar, querendo, no prazo de 10 dias úteis.

10 — Decorrido o prazo previsto no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que terá de ser fundamentada e constar de documento escrito e assinado.

11 — Seja qual for a decisão proferida no processo disciplinar, é obrigação da entidade empregadora dar dela conhecimento formal, por documento escrito, quer ao arguido, quer ao sindicato que o representa profissionalmente, dentro do prazo de 30 dias a contar da decisão. Ao arguido será sempre remetida, com a decisão, cópia integral do relatório, conclusões e proposta do instrutor.

Cláusula 108.ª

Irregularidades

1 — É nula a aplicação de qualquer sanção disciplinar que não esteja prevista neste CCT e na lei específica do sector ou que reúna elementos de várias sanções e ainda aquela que, salvo tratando-se de mera admoestação oral, não resulte de processo disciplinar ou se fundamente em processo que não observe ou não integre o disposto no n.º 5 da cláusula anterior.

2 — Constituirá ainda nulidade insuprível a falta de descrição circunstanciada na nota de culpa de todos os factos imputados ao arguido, devendo a enunciação destes fazer-se, tanto quanto possível, por referência às circunstâncias de tempo, modo e lugar em que tenha sido cometida a infracção.

3 — Da aplicação de qualquer sanção disciplinar, com excepção da admoestação oral, cabe recurso, nos termos da lei, para os tribunais do trabalho.

Cláusula 109.ª

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a aceitar forma de retribuição ou cumprir horários diferentes dos previstos neste contrato;
- b) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes de direcção da entidade empregadora;
- c) Ter prestado ao sindicato as informações necessárias ao legítimo exercício dos direitos sindicais dos trabalhadores;
- d) Ter comunicado ao sindicato ou aos serviços oficiais competentes a existência de transgressões às normas reguladoras das relações de trabalho ou intervindo como testemunha em processos disciplinares ou em acções emergentes de contratos individuais de colegas de trabalho;
- e) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;
- f) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões de trabalhadores ou sindicais ou delegado sindical;
- g) Haver reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra as condições de trabalho;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob aparência de punição de outras faltas quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior ou até um ano após o termo das funções referenciadas na alínea *f*) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando não as venha a exercer.

3 — A entidade empregadora que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito e nos que constem da legislação laboral aplicável.

4 — Tratando-se de delegados e dirigentes sindicais, a indemnização será de 20 vezes a importância da retribuição perdida, no caso de suspensão abusiva, ou equivalente ao dobro da que lhe caberia se não detivesse essa qualidade, mas nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço, no caso de despedimento abusivo.

Cláusula 110.^a

Inquéritos

1 — Para efeitos de eventual instauração de processo disciplinar, podem as entidades empregadoras proceder a averiguações através de inquérito prévio.

2 — A instauração do inquérito será notificada aos sindicatos que representem trabalhadores eventualmente abrangidos pelos factos em investigação, com a indicação do objecto do mesmo, e suspende o prazo de caducidade a que se refere a cláusula 102.^a

3 — A suspensão prevista no número anterior não poderá exceder 30 dias.

4 — O inquérito poderá ser convertido em processo disciplinar, caso em que terão lugar as notificações previstas na cláusula 107.^a

CAPÍTULO XVI

Encerramento, fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento, transferência do trabalhador e intervenção do OGMOP

Cláusula 111.^a

Fusão, incorporação e transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de fusão, incorporação ou transmissão do estabelecimento, a posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade empregadora transmite-se ao adquirente, por qualquer título, de estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelas obrigações vencidas por força do contrato de trabalho nos seis meses anteriores, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da efectivação da situação.

3 — A transferência prevista nesta cláusula será documentada em protocolo, no qual se definirão os direitos e regalias dos trabalhadores, devendo este ser subscrito pela anterior e pela nova empresa, bem como pelo trabalhador, o qual se poderá fazer assistir pelo sindicato respectivo.

Cláusula 112.^a

Reestruturação dos serviços

A reestruturação dos serviços das empresas não pode fundamentar, só por si, a cessação unilateral do contrato de trabalho por parte daquelas.

Cláusula 113.^a

Encerramento da empresa

No caso de encerramento definitivo da empresa, quer por iniciativa da entidade empregadora, quer pelas autoridades competentes, os contratos de trabalho cessam nos termos previstos neste contrato, excepto se a entidade empregadora tiver transferido o trabalhador, com o seu acordo, para outro estabelecimento ou para outra empresa.

Cláusula 114.^a

Acordos de empresa limitativos da liberdade contratual

1 — São proibidos quaisquer acordos entre as entidades empregadoras no sentido de, reciprocamente, limitarem a liberdade contratual de qualquer trabalhador.

2 — A violação do disposto no número anterior confere direito ao trabalhador ou trabalhadores efectivamente lesados a receberem indemnização que corresponde à prevista legalmente em caso de despedimento sem justa causa.

CAPÍTULO XVII

Da suspensão e revogação da inscrição e da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 115.^a

Causas

1 — A inscrição dos trabalhadores portuários pode suspender-se ou cessar por revogação, nos termos e para os efeitos previstos na legislação aplicável ao sector e neste CCT.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por parte do trabalhador;
- e) Licenciamento.

Cláusula 116.^a

Causas de caducidade do contrato

1 — O contrato de trabalho caduca pelos seguintes motivos:

- a) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- b) Com a reforma do trabalhador, por atingir o limite de idade previsto na lei específica do sector ou por invalidez.

2 — Só se considera verificada a impossibilidade a que se refere a alínea a) se ambas as partes a conhecerem ou deverem reconhecer.

Cláusula 117.^a

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, mediante documento escrito e assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar desse documento, sem prejuízo do disposto na cláusula 145.^a

2 — Do documento a que se refere o número anterior constará sempre a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 — Em caso de revogação por acordo do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito aos créditos emergentes da relação de trabalho e da respectiva cessação, salvo se as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global, que, na falta de estipulação em contrário, inclui, ilíquida, os créditos já vencidos e exigíveis em virtude dessa cessação.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, são nulas as cláusulas do acordo revogatório que estipulem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos de que seja titular.

Cláusula 118.^a

Justa causa de rescisão ou suspensão por parte das entidades empregadoras

1 — São proibidos os despedimentos e, bem assim, a suspensão ou revogação da inscrição sem justa causa.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, não comporte a aplicação de outra sanção e torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe estejam confiadas;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas

por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 119.^a

Rescisão com justa causa por parte do trabalhador

1 — Constituem justa causa da rescisão do contrato ou da inscrição pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

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

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

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

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

4 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

5 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

6 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 120.^a

Rescisão sem justa causa por parte do trabalhador

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

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, poderá ser obrigado a pagar à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem que, todavia, esta importância possa ser levada em conta na liquidação dos seus créditos, a menos que expressamente dê o seu acordo nesse sentido.

Cláusula 121.^a

Direitos dos trabalhadores emergentes da cessação do contrato ou da inscrição

1 — Na data da cessação do contrato ou da inscrição, o trabalhador tem direito a receber a parte proporcional da retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal correspondentes ao tempo decorrido desde 1 de Janeiro desse ano até à data da referida cessação, para além dos demais créditos emergentes da relação de trabalho até então existentes, e bem assim o direito à retribuição por inteiro do mês em que ocorra a cessação do vínculo contratual.

2 — O disposto no número anterior em nada prejudica o que no presente contrato colectivo de trabalho se estabelece sobre os trabalhadores chamados à prestação de serviço militar.

CAPÍTULO XVIII

Faltas, licenças sem retribuição e impedimento prolongado

Cláusula 122.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que estiver obrigado, nos termos deste contrato.

2 — As ausências inferiores a um período de trabalho são adicionadas para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

Cláusula 123.^a

Faltas na prestação de trabalho suplementar

À violação do dever de prestação de trabalho suplementar, quando exigível nos termos previstos deste CCT, aplica-se o disposto nas cláusulas 124.^a, 125.^a, 126.^a e 127.^a, sempre com perda da retribuição correspondente ao período de trabalho suplementar em falta.

Cláusula 124.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente

doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar ou pessoas com quem viva em comunhão de mesa e habitação;

- b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições particulares ou oficiais de segurança social ligadas ao sector e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, bem como no desempenho de funções em organismos oficiais para que tenha sido designado por organizações do sector portuário;
- c) Casamento do trabalhador, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso e feriados intercorrentes;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem viva conjugalmente ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral ou de pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- f) Prestação de provas de exame ou de testes de carácter periódico e obrigatório em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- g) Necessidade de cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes, desde que não abrangida pela previsão da alínea a) deste número;
- h) Parto da esposa ou da pessoa com quem viva maritalmente, durante dois dias úteis;
- i) Frequência de cursos de formação profissional com interesse para a actividade das empresas;
- j) Frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- k) Até ao limite de duas por cada ano civil aos trabalhadores com mais de 25 anos de antiguidade.

2 — A necessidade de prestar assistência inadiável prevista na alínea a) do número anterior não deve, por via da regra, exceder dois dias úteis por cada situação, recaindo sobre o trabalhador a obrigação de justificar o carácter inadiável dessa necessidade.

3 — Consideram-se ainda justificadas as faltas que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora.

4 — As faltas previstas nas alíneas d) e e) do n.º 1 reportar-se-ão aos dias que imediatamente se sigam à ocorrência que as fundamenta e compreendem os dias de descanso semanal e feriados que neles ocorram.

5 — As faltas referidas no número anterior poderão, porém, ser dadas até 15 dias após a ocorrência se as circunstâncias o justificarem.

Cláusula 125.^a

Comunicação e justificação das faltas

1 — As faltas, quando previamente previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas com a antecedência

mínima de cinco dias e, quando imprevisíveis, comunicadas no próprio dia, salvo ocorrência de força maior.

2 — A comunicação poderá ser feita por escrito ou telefonicamente, quer pelo trabalhador, quer por interposta pessoa.

3 — A não comunicação nos termos dos números anteriores por culpa do trabalhador poderá ser passível de procedimento disciplinar.

4 — A entidade empregadora pode sempre exigir que o trabalhador faça prova idónea dos factos alegados para justificação das faltas.

5 — O trabalhador terá de apresentar as provas necessárias no prazo máximo de cinco dias contados a partir da data em que a entidade empregadora as exigir ou logo que possível, se aquele prazo se tornar insuficiente por motivo que lhe não seja imputável.

6 — As faltas motivadas pelo exercício de actividades sindicais devem ser comunicadas com a antecedência mínima de um dia ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia de falta.

7 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no n.º 5 torna as faltas injustificadas.

Cláusula 126.ª

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

- a) As motivadas pela prática dos actos referidos na cláusula 124.ª, n.º 1, alínea b), sempre que excedam o período correspondente ao crédito de horas a que tenham direito;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a receber o subsídio ou seguro atribuído pela segurança social ou seguradora, sem prejuízo dos subsídios complementares previstos neste contrato ou praticados na empresa ou no OGMOP;
- c) As dadas por necessidade de prestar, em cada situação, assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, quando excedam 30 dias em cada ano, salvo se forem autorizadas.

3 — A justificação das faltas por motivo de doença será feita por comprovação da impossibilidade de prestação de trabalho pelos serviços médicos do OGMOP a partir do 3.º dia de falta, sem que daí resulte qualquer obrigação ou despesa para o trabalhador.

Cláusula 127.ª

Faltas injustificadas

Consideram-se faltas injustificadas as faltas dadas por motivos que não sejam contratual e legalmente sus-

ceptíveis de aceitação, aquelas cuja prova não seja feita de acordo com o estabelecido no n.º 5 da cláusula 125.ª e, bem assim, as justificadas com fundamento que venha a revelar-se desconforme com o teor dos motivos invocados.

Cláusula 128.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas implicam a perda da retribuição correspondente ao período de trabalho em falta.

2 — Quando reiteradas, as faltas injustificadas constituem infracção que pode originar procedimento disciplinar.

3 — Para efeitos disciplinares só se consideram as faltas verificadas em cada ano civil.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou recomeço da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado, pode a entidade empregadora recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período de trabalho, respectivamente, nos termos da lei.

5 — A ausência injustificada do trabalhador por três dias seguidos ou cinco interpolados à prestação de trabalho suplementar em regime de isenção de horário de trabalho confere à entidade empregadora o direito à resolução do acordo de isenção de horário de trabalho que haja celebrado com o trabalhador, cessando de imediato o direito à percepção do respectivo subsídio.

Cláusula 129.ª

Desconto de faltas no período de férias

Nos casos em que as faltas impliquem perda de retribuição, o trabalhador poderá optar pela perda equivalente de dias de férias, até ao limite de um terço do respectivo período, sem que daí resulte redução no montante do subsídio de férias.

Cláusula 130.ª

Licença sem retribuição

1 — A pedido do trabalhador, poderão as entidades empregadoras conceder licenças sem retribuição.

2 — Durante o período de licença sem retribuição suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar e contando-se todo o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores constarão do quadro de pessoal da respectiva entidade empregadora.

4 — A licença sem retribuição caduca, mediante comunicação ao interessado, em todos os casos em que o trabalhador exerça, nesse período e a título princi-

pal, outra actividade remunerada por conta de outrem, salvo se tiver sido especificamente concedida para o efeito.

5 — Se após o termo do período de licença sem retribuição o trabalhador não regressar ao serviço por motivo de força maior, nomeadamente doença ou acidente, considerar-se-á em situação de falta justificada ou impedimento prolongado, consoante os casos.

Cláusula 131.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de 30 dias seguidos, ou desde logo se preveja que ultrapassará esse período, o contrato suspende-se.

2 — Durante a suspensão do contrato suspendem-se todos os direitos e deveres que pressupunham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador direito ao lugar, com a categoria que tinha à data da suspensão.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

4 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O trabalhador detido considerar-se-á abrangido pelo regime dos impedimentos prolongados.

CAPÍTULO XIX

Resolução de conflitos

Cláusula 132.^a

Princípio geral

As partes obrigadas pelo presente CCT comprometem-se a respeitar a letra e o espírito das normas que integram este contrato e a envidar esforços recíprocos no sentido de resolver pelo diálogo expedito os diferendos resultantes do mesmo e da sua aplicação no mais curto espaço de tempo possível.

Cláusula 133.^a

Resolução de conflitos laborais

1 — No âmbito deste CCT funcionará uma comissão bipartida local, em que a cada uma das partes outorgantes corresponderá igual número de votos.

2 — A comissão bipartida local tem competência para interpretar as disposições da presente convenção colectiva de trabalho e para resolver os conflitos emergentes da sua aplicação.

3 — A comissão bipartida local reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente a pedido de qualquer das partes.

4 — Sempre que haja qualquer pedido para reunião extraordinária da comissão bipartida local, esta reunirá e decidirá no prazo máximo de vinte e quatro horas.

5 — As decisões da comissão bipartida local serão comunicadas às partes e ao OGMOP para aplicação.

6 — A comissão bipartida local será constituída no prazo máximo de 15 dias após a assinatura do presente CCT.

7 — A comissão bipartida local reger-se-á pelas normas constantes do regulamento que constitui o anexo V deste contrato.

CAPÍTULO XX

Violação do contrato

Cláusula 134.^a

Violação do contrato

1 — As entidades que infringirem culposamente os preceitos do presente contrato ficam sujeitas às sanções previstas nas leis especial e geral aplicáveis.

2 — Por sua vez, o trabalhador que infrinja as normas deste contrato fica sujeito à acção disciplinar.

Cláusula 135.^a

Indemnizações

1 — Toda a violação culposa do regime de trabalho vigente ou aplicável às relações de trabalho inseridas no sector representado pelos signatários deste contrato constitui a entidade empregadora responsável na obrigação de indemnizar nos termos seguintes:

- a) Tratando-se de lesão individual ou colectiva de interesses ou direitos dos trabalhadores, a entidade empregadora pagará ao OGMOP uma indemnização correspondente a 80% da importância devida, calculada à taxa de facturação daquele, que reverterá para fins assistenciais dos sindicatos signatários;
- b) A indemnização prevista não prejudica o pagamento das importâncias devidas ao OGMOP, acrescidas dos respectivos agravamentos previstos em normas próprias.

Cláusula 136.^a

Comunicação da infracção

1 — Qualquer interessado pode tomar a iniciativa de comunicar por escrito a ocorrência de eventuais infracções a que se referem as cláusulas anteriores, devendo os serviços do OGMOP fazê-lo sempre oficiosamente. Da comunicação deve ser dado conhecimento às partes.

2 — Sempre que a iniciativa parta do trabalhador, este deve processá-la através do sindicato, que, por sua vez, a comunicará aos serviços do OGMOP.

Cláusula 137.^a

Decisão e recurso

1 — Caberá ao OGMOP instaurar e decidir sobre o respectivo processo da infracção contratual.

2 — Da decisão a que se refere o número anterior cabe recurso para a comissão prevista na cláusula 133.^a

3 — O recurso será interposto no prazo de oito dias a contar da notificação da decisão.

Cláusula 138.^a

Tramitações do procedimento

1 — Recebida a comunicação sobre a ocorrência objecto de procedimento de indemnização, a empresa visada poderá apresentar por escrito a sua defesa no prazo de três dias úteis a contar da recepção daquela, indicando, se o entender, testemunhas que serão ouvidas sobre os factos acerca dos quais tenham sido concretamente indicados.

2 — Antes de decidir, o OGMOP poderá obter da empresa visada os elementos que considere úteis para a averiguação de factos e efectuar quaisquer outras diligências, designadamente a audiência do sindicato interessado.

3 — A decisão do OGMOP sobre a ocorrência deverá ser comunicada no prazo máximo de 20 dias após o conhecimento da ocorrência.

CAPÍTULO XXI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 139.^a

Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a natureza globalmente mais favorável do presente CCT relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis ao sector.

Cláusula 140.^a

Remissão para a lei

1 — As remissões que no presente CCT se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para a lei do contrato colectivo ou individual de trabalho e legislação complementar.

2 — Em tudo quanto este CCT for omissivo são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, quer à data da sua publicação, quer no período da sua execução.

Cláusula 141.^a

Aplicabilidade geral

Todo o clausulado contido no presente CCT e respectivos anexos que não se referira, em exclusivo, aos

trabalhadores dos quadros privativos de empresa ou aos trabalhadores do contingente comum será de aplicação geral a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato.

Cláusula 142.^a

Transitória isenção do horário de trabalho

As situações de facto existentes nos portos do Douro e Leixões em que são garantidos mensalmente a alguns trabalhadores determinado número de períodos ou noites e ou outros pagamentos a título de retribuição do trabalho suplementar serão convertidas em isenção de horário de trabalho ou integradas na remuneração base mensal do trabalhador, nos termos da cláusula 64.^a deste CCT, de acordo com o que vier a resultar de cada situação concreta.

Cláusula 143.^a

Transitória — Subsídio global mensal

As situações existentes a nível de contratos individuais de trabalho de trabalhadores dos quadros permanentes de empresas em que são garantidos determinados pagamentos a título dos subsídios previstos nas cláusulas 72.^a, 73.^a e 74.^a do CCT assinado em 10 de Fevereiro de 1984 serão convertidas no subsídio global mensal previsto na cláusula 70.^a deste CCT.

Cláusula 144.^a

Níveis de qualificação

Para os efeitos do que dispõe o n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT integram-se nos níveis de qualificação fixados no anexo I.

Cláusula 145.^a

Disposições transitórias

1 — Apenas entrarão em vigor a partir do dia 1 de Novembro de 1995 as disposições constantes da cláusula 18.^a

2 — Até 31 de Outubro de 1995 será aplicável o seguinte regime:

A) A cessação do contrato individual de trabalho, qualquer que seja a razão que a origine, de trabalhadores de qualificação superior ou média implica a caducidade da categoria profissional que o trabalhador detinha.

B.1) A redução dos quadros de pessoal privativo só pode tornar-se efectiva se, verificada a sua justificação, tiverem sido cumpridas todas as formalidades legais e convencionais em vigor à data em que pretenda levar-se a efeito e desde que a direcção do OGMOP se pronuncie favoravelmente sobre essa necessidade.

B.2) O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores contratados nos termos da cláusula 14.^a

C.1) Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, ingressam no contingente comum, nos termos e condições a fixar pelo OGMOP, os trabalhadores portuários que deixarem de fazer parte dos quadros privativos de empresa, observado que seja o disposto no n.º E.3) desta cláusula.

C.2) A eventualidade prevista no número anterior não prejudica o direito dos trabalhadores às respectivas indemnizações por ruptura do contrato.

C.3) O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores contratados nos termos da cláusula 14.ª ou aos trabalhadores contratados para efeitos de substituição temporária em conformidade com o disposto na cláusula 15.ª

C.4) Quando se verifique o exercício do direito de ingresso no contingente comum por qualquer trabalhador do quadro privativo de empresa com nível de qualificação média ou superior, por causas que não lhe sejam imputáveis ou por rescisão do contrato individual de trabalho com justa causa do trabalhador e desde que o trabalhador não tenha sido indemnizado pela empresa, nos termos da lei e do CCT, será atribuída uma indemnização de 600 000\$ se à data de 15 de Fevereiro de 1989 o trabalhador tivesse a categoria de mestre de estiva, chefe de conferentes, encarregado geral de lingadores ou encarregado geral de carregadores, ou uma indemnização de 500 000\$ se àquela data tivesse qualquer uma das categorias de encarregado.

D.1) Carece de aceitação por escrito do OGMOP a transferência de trabalhadores dos quadros privativos das empresas para o contingente comum, sempre que tal transferência corresponda a um pedido previamente formulado nesse sentido pelos trabalhadores interessados e resulte de rescisão unilateral do contrato, sem justa causa, por iniciativa do trabalhador, ou por mútuo acordo, observado que seja, em qualquer dos casos, o n.º 3 da cláusula 18.ª do presente CCT.

D.2) A integração será automática nos termos da cláusula anterior, se a empresa proceder à substituição do trabalhador por outro para o exercício de idênticas funções, sempre com observância do n.º 3 da cláusula 18.ª

D.3) São nulas e de nenhum efeito as rescisões do contrato individual de trabalho efectuadas sem o pedido prévio ao OGMOP, previsto no n.º 1 desta cláusula.

E.1) Os trabalhadores que não pertençam aos quadros privativos de empresa consideram-se vinculados ao Organismo de Gestão de Mão-de-Obra dos Portos do Douro e Leixões e integram o contingente comum e, nos termos do presente CCT, terão direito às condições nele fixados.

E.2) Nos quadros do contingente comum só existirão trabalhadores portuários de base, ainda que, por qualquer motivo, sejam transferidos dos quadros privativos de empresa com categoria superior.

E.3) O exercício do direito de integração no contingente comum de qualquer trabalhador portuário per-

tencente aos quadros privativos de empresa será efectuado pela categoria profissional de trabalhador portuário de base e condições inerentes.

Cláusula 146.ª

Transitória — Mobilidade dos trabalhadores de base dos quadros privativos de empresa

1 — O disposto no n.º 5 da cláusula 9.ª do anexo 1 só produzirá efeitos relativamente aos trabalhadores de base dos quadros privativos das empresas a partir de 1 de Novembro de 1995.

2 — Exceptuam-se, entretanto, as situações em que o contingente comum se encontre esgotado e a empresa não tenha visto satisfeitas na totalidade as requisições apresentadas ao OGMOP.

3 — O prazo previsto no n.º 1 pode ser antecipado por acordo prévio entre as partes outorgantes.

Cláusula 147.ª

Reestruturação portuária

1 — O presente contrato colectivo de trabalho faz parte integrante de um protocolo outorgado entre os signatários e o Governo e constitui um considerável esforço para se alcançarem objectivos de racionalidade e viabilidade da gestão de mão-de-obra de Leixões, atenta a situação de grave crise que o porto atravessa e, conseqüentemente, a GPL, organismo de gestão de mão-de-obra portuária local, bem como à delegação local do EPCR — Esquema Portuário Complementar de Reformas, a que alude a cláusula 77.ª deste contrato, instituições que se encontram em fase de ruptura total e avançando irremediavelmente para situações de insuficiência de fundos quer para remunerações, quer para os complementos de reforma.

Reconhecendo que esta gravíssima situação só é sanável através de importantes medidas de fundo que estão expressas no referido protocolo e neste CCT, as partes outorgantes comprometem-se a envidar conjuntamente todos os esforços no sentido de viabilizar a GPL e, conseqüentemente, garantir a sua capacidade de satisfazer as remunerações dos trabalhadores.

2 — As excepcionais medidas de fundo que se encontram acordadas são as seguintes:

- a) A execução de um esquema de licenciamento de 185 trabalhadores através da remissão, por acordo, do seu regime de inscrição no RONTPI e da cessação dos respectivos contratos individuais de trabalho;
- b) A execução de um processo de remissão, por acordo, do direito aos complementos de reforma dos pensionistas beneficiários do actual Esquema Portuário Complementar de Reformas (EPCR) pelo maior número possível de aderentes.

3 — Os encargos financeiros com os referidos processos, nos termos constantes do protocolo outorgado pelos signatários e pelo Governo, serão assumidos pela GPL e integrados num serviço de dívida, que se manterá até ao seu pagamento total.

4 — Como receitas do serviço de dívida referido no número anterior, a GPL passará a cobrar as actuais participações devidas ao EPCR e as que actualmente incidem sobre contentores, agora convertidas para esta finalidade conjunta e que constarão da tabela de facturação da GPL e, em consequência, sujeitas a visto do Instituto do Trabalho Portuário, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 151/90, de 15 de Maio.

5 — Para a obtenção dos montantes necessários às operações referidas nesta cláusula e nos termos do protocolo mencionado, a GPL receberá um subsídio do Estado de 1,5 milhões de contos e contrairá um empréstimo até 3,5 milhões de contos, comprometendo-se os operadores portuários a viabilizar o referido empréstimo, nas condições que aquela Associação vier a negociar com as instituições financeiras e nos termos do artigo 8.º dos Estatutos da GPL — Associação de Gestão Portuária de Leixões, que resultaram de acordo celebrado entre os outorgantes desta convenção, nos termos do n.º 1 do artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 151/90, de 15 de Maio.

ANEXO I

Âmbito profissional, categorias, definição de funções e carreira

Cláusula 1.ª

Âmbito de actuação profissional

1 — Para efeitos de definição do âmbito profissional dos trabalhadores abrangidos pelo contrato colectivo de trabalho, de que o presente anexo faz parte integrante, consideram-se suas atribuições e só deles exclusivamente, sem prejuízo do disposto na cláusula 12.ª deste anexo, as seguintes operações portuárias e respectivos serviços complementares previstos e ou não excluídos por lei, dentro da área de jurisdição da APDL, ainda que explorada em regime de concessão ou licença:

- a) *Estiva*. — Todo o trabalho de estiva e desestiva realizado dentro de embarcações de comércio, em particular cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, e ainda o trabalho em unidades flutuantes de aparelhagem elevatória, quer se trate de cais acostável quer ao largo;
- b) *Conferência*. — Todo o trabalho de conferência e superintendência, nomeadamente assistência a pesagens, colheita de amostras, medição e cubicagem de cargas e ou unidades de transporte, elaboração de notas descritivas de operações por períodos, de planos gerais e parciais (*hatch lists*), preenchimento e ou extracção de folhas de descarga ou documentos que as substituam para a alfândega, elaboração de relatórios de avarias, faltas e reservas de mercadorias e ou unidades de transporte à descarga ou embarque e apresentação do relatório final de operações;
- c) *Tráfego*. — Todo o trabalho de movimentação de produtos e mercadorias, a sua ligação e ou desligação no cais, terraplenos e armazéns.

2 — As actividades indicadas no n.º 1 referem-se a cargas manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, em regime de baldeação, reexportação e tran-

sito, ainda que de tráfego costeiro, fluvial ou de cabotagem, contentores, paletização e outras previstas e ou não excluídas por lei e nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 2.ª

Definições

A — *Estiva*. — As actividades a que se refere a cláusula 1.ª deste anexo compreendem todas as operações necessárias à movimentação e arrumação/desarrumação manual e ou mecânica de mercadorias e operações complementares executadas em embarcações de comércio surtas nas áreas definidas do CCT, do qual este anexo é parte integrante, assim como em todas as unidades flutuantes de aparelhagem elevatória.

B:

- a) *Conferência*. — A conferência compreende o controlo, quantitativo e qualitativo, das mercadorias de e para os navios e das unidades de carga referidas no n.º 2 da cláusula anterior;
- b) *Conferência no âmbito das empresas de superintendência*. — Por superintendência entende-se a verificação da forma como decorrem as operações de carregamento e descarga, a assistência, a pesagem e controlo de pesos, o controlo do estado e localização de volumes e mercadorias, a inspecção dos meios e unidades de transporte, a prevenção de derrames, a medição de espaços vazios e temperaturas, a determinação de volumes e pesos, a colheita de amostras e rotulagem, a passagem de senhas, guias de acompanhamento ou recibos para controlo dos veículos transportadores.

C — *Tráfego*. — O tráfego compreende a ligação, desligação e toda a movimentação manual e ou mecânica no cais, terraplenos e armazéns de produtos e ou mercadorias, a sua arrumação/desarrumação manual e ou mecânica, carga e ou descarga dos meios de transporte terrestres e operações complementares previstas e ou não excluídas por lei.

Cláusula 3.ª

Atribuições acessórias

1 — As entidades empregadoras são obrigadas a respeitar o âmbito de atribuições referido nas cláusulas anteriores deste anexo.

2 — Poderá, no entanto, ser atribuída aos trabalhadores dos quadros privativos de empresa a execução de outras tarefas não compreendidas no âmbito de atribuições referido neste anexo, desde que tal seja compatível com a qualificação e aptidão profissional dos trabalhadores e se mantenham os direitos consagrados no contrato, de que este anexo constitui parte integrante.

3 — Os trabalhadores terão direito ao tratamento mais favorável que corresponda às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 4.^a

Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho são:

- Superintendente e adjunto de superintendente de tráfego, que correspondem ao nível de qualificação superior;
- Coordenador, que corresponde ao nível de qualificação média;
- Trabalhador portuário de base, que corresponde ao nível de qualificação de profissionais qualificados.

2 — A categoria profissional de adjunto de superintendente de tráfego extinguir-se-á ao nível do quadro de cada empresa quando vagar.

Cláusula 5.^a

Funções do superintendente

O superintendente é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo de empresa, superiormente dirige, coordena e orienta todos os serviços contidos no seu âmbito profissional, de acordo com a política definida pela empresa e em colaboração com os restantes sectores da mesma.

Cláusula 6.^a

Funções do adjunto de superintendente de tráfego

O adjunto de superintendente de tráfego é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo de empresa, coopera com o superintendente de tráfego, sob a direcção deste, no exercício das suas funções, enquanto não se verificar o previsto no n.º 2 da cláusula 4.^a deste anexo.

Cláusula 7.^a

Funções dos coordenadores

O coordenador é o profissional de nível de qualificação médio que, exclusivamente integrado no quadro privativo de empresa, sob a direcção dos seus superiores hierárquicos e no seu âmbito de actuação profissional, dirige e orienta a execução do trabalho a ele distribuído, competindo-lhe, nomeadamente:

- a) Promover a formação de equipas de trabalho em conformidade com as normas vigentes e dirigir o trabalho por elas executado nos navios e ou serviços que dele dependam;
- b) Fiscalizar e promover o cumprimento das regras de segurança no trabalho e de outras disposições normativas, nomeadamente o CCT em vigor e respectivos anexos, propondo as alterações que possam melhorar ou assegurar a regularidade da correcta execução do trabalho;
- c) Colaborar na planificação do serviço, nas requisições e substituição de pessoal e no controlo e utilização de máquinas e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar;

- d) Anotar, informar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos sobre avarias, sinistros e outras anomalias decorrentes das operações;
- e) Assegurar aos trabalhadores portuários de base as condições e o apoio indispensáveis ao cabal desempenho das suas tarefas.

Cláusula 8.^a

Funções dos trabalhadores portuários de base

1 — Quando em serviço a bordo competem-lhes as funções de estiva e desestiva, peagem e despeagem, quando não efectuadas pela tripulação do navio, e outras operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, nomeadamente cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, limpeza de porões ou tanques e manobras com qualquer tipo de máquinas, pórticos, gruas, guindastes, condução de veículos, vazadores de granéis, operadores de granéis líquidos, montar manguelras, coser sacaria, apanha dos derrames para aproveitamento de carga, arrumação de madeiras ou paletes e exercer as funções de portalo e guincheiro.

2 — Quando em serviço inerente à operação portuária de conferência, compete-lhes todo o controlo quantitativo e qualitativo das mercadorias, nomeadamente:

- a) Conferir toda as mercadorias e unidades de carga, assegurando-se da sua perfeita identificação e anotando todas as anomalias verificadas no seu estado;
- b) Distribuir as cargas de acordo com os destinos e as instruções recebidos;
- c) Controlar e colher o resultado das pesagens efectuadas;
- d) Proceder à colheita de amostras de mercadorias nos termos prescritos, medir e obter a cubicagem dos volumes medidos, relacionar avarias, faltas e deficiências apresentadas pela carga;
- e) Verificar e anotar as avarias das unidades de carga e sua localização;
- f) Selar contentores ou outras unidades de carga, verificar a existência e a inviolabilidade do respectivo selo e fazer observações em conformidade;
- g) Utilizar os meios informáticos instalados na área da jurisdição da APDL e no âmbito da operação portuária de conferência;
- h) Dar conhecimento imediato ao superior hierárquico de todas as ocorrências relacionadas com o serviço;
- i) Identificar-se em todos os documentos por si movimentados.

3 — Quando em serviço no cais, terraplano ou armazém, competem-lhes as funções de ligação e ou desligação, manuseamento e movimentação de produtos e mercadorias e demais operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, nomeadamente peamentos e despeamentos, resguardo de mercadorias, coberturas de lotes, cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, desde que utilizado qualquer meio de movimentação, aparação, marcação e se-

paração das mercadorias dentro de barcas de boca aberta ou de fragatas, tudo nos limites definidos no anexo II deste contrato.

Cláusula 9.^a

Disposições transitórias

1 — Considerando o grau de responsabilidade e a natureza das funções dos trabalhadores portuários, o OGMOP elaborará as escalas de colocação de pessoal por forma a colocar prioritariamente:

- a) A bordo, os trabalhadores com anterior inscrição no CCTPDL em qualquer categoria de es-tiva e, de entre estes, os designados para o exercício de função especializada;
- b) Na operação portuária de conferência, os trabalhadores com anterior inscrição no CCTPDL em qualquer das categorias de conferentes;
- c) No cais, os trabalhadores com anterior inscrição no CCTPDL em qualquer categoria de ligação e de carregação e, de entre estes, os designados para o exercício de funções especializadas.

2 — Os critérios de colocação referidos nesta cláusula manter-se-ão até que através dos respectivos cursos de formação profissional ou pelo exercício continuado das mais variadas funções não especializadas se obtenha a integração de todos os trabalhadores no exercício diversificado e otimizado das funções do trabalhador portuário de base, sem prejuízo da completa mobilidade imprescindível à eficácia dessa colocação.

3 — O OGMOP só poderá recorrer à colocação em trabalho em antecipação ou repetição de turno quando se verificar esgotamento total dos trabalhadores operativos afectos a cada turno, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — Os trabalhadores com anterior inscrição no CCTPDL em qualquer das categorias de conferência apenas serão colocados a desempenhar outras funções que não as descritas no n.º 2 da cláusula anterior se a isso derem a sua anuência, que será expressa mediante declaração de concordância a preencher no início de cada ano civil e com validade durante esse período.

5 — O disposto nos números anteriores aplica-se aos trabalhadores de base do contingente comum e dos quadros privativos de empresa, sem prejuízo no disposto na cláusula 146.^a do CCT.

Cláusula 10.^a

Funções especializadas

1 — As funções especializadas são exercidas em exclusivo por trabalhadores portuários de base e são exclusivamente as seguintes:

- a) *Portaló*. — É o trabalhador que coordena bimanualmente para efectuar os sinais que indicam ao operador do guindaste ou guincheiro e à ganga em serviço a bordo o movimento das lingadas, os quais podem exigir a utilização simultânea de ambas as mãos. Terá necessaria-

mente de possuir rapidez de reflexos para sinalizar, ao ritmo adequado, os movimentos da lingada quando está a ser içada ou arreada a fim de evitar danos aos trabalhadores, à carga ou ao navio por motivo de errada sinalização. São necessários ao desempenho da função acuidade visual e auditiva, inteligência, prática, atenção concentrada e difusa para seguir os movimentos simultâneos dos homens no porão e na parte do aparelho, ambos dependentes dos seus sinais, e decidir em consequência a sinalização a transmitir, cuja observância é obrigatória pela equipa de trabalho e pelos manobreadores de equipamento. Colabora com os guincheiros na colocação das prumadas dos paus de carga e suas manobras e, sem prejuízo da chefia que compete ao coordenador, tem a responsabilidade pela execução técnica do serviço da equipa de trabalho em que está inserido;

- b) *Guincheiro*. — É o trabalhador que no desempenho das suas funções opera com os meios elevatórios, pertença do próprio navio ou ali instalados, coordena bimanualmente para mover, correcta e sucessivamente, as alavancas do guincho ou manípulos de controlo, de forma a obter movimentos sincronizados, fazendo também, quando solicitado para tal, as manobras dos meios elevatórios do navio. É essencial a este trabalhador reunir em si rapidez de reflexos, acuidade visual e auditiva para movimentar as alavancas, manípulos e ou gaios, de acordo com a deslocação da lingada, para seguir visualmente a execução do içar, deslocar ou pousar da mesma, perante a sinalização do portaló, que orienta os movimentos dos guincheiros, que trabalham em sincronismo consigo. É muito importante que reúna poder de concentração suficiente para assegurar as subidas e descidas da lingada em movimentos normais, de modo a evitar o batimento da carga nas paredes do porão ou no cais, quer por queda brusca da lingada quer por antecipação indevida da manobra, e para receber simultaneamente ou quase os sinais provenientes dos locais diversos onde se encontra o portaló;

- c) *Manobrador*. — É o trabalhador que, integrado no quadro privativo da empresa ou no contingente comum, quando no desempenho destas funções opera com os meios mecânicos de movimentação horizontal e vertical de produtos e mercadorias, sejam gruas, guindastes, pórticos, empilhadores, *bulldozers*, pás mecânicas ou qualquer outro tipo de equipamento, quer seja movimentado ou acondicionado por meio de força motriz ou braçal, camiões, tractores ou qualquer outro tipo de veículo automóvel. Compete-lhe deslocar por esses meios a bordo, no cais, terraplenos ou armazéns quaisquer mercadorias ou equipamentos susceptíveis de movimentação por tal processo. Compete-lhe ainda zelar pela manutenção e conservação das máquinas que lhe sejam distribuídas e dar conhecimento ao superior hierárquico de quaisquer deficiências que verifique. A presente definição entende-se sem prejuízo das funções que competem ao guincheiro.

d) *Ferramenteiro*. — É o trabalhador a quem, exclusivamente integrado no quadro privativo de empresa, quando no desempenho destas funções, compete zelar por todos os materiais e ferramentas necessários ao serviço do operador portuário, qualquer que seja a sua origem ou propriedade, assegurando sempre que necessário a sua movimentação. Garante o perfeito estado de utilização desses materiais ou ferramentas, de harmonia com as normas de segurança no trabalho. Anota os reparos ou sugestões feitas pelos trabalhadores e deles dá conhecimento ao superior hierárquico para efeitos de aperfeiçoamento ou correcção dos materiais ou ferramentas utilizados ou a utilizar, assegurando a condução, conservação, limpeza, arrumação, recolha e reparação da ferramenta, conforme instruções dos superiores hierárquicos;

e) *Apartador/marcador*. — É o trabalhador a quem, integrado numa ou mais equipas de trabalho e no desempenho destas funções, compete a apartação, marcação e separação de mercadorias à prumada ou no lote.

2 — O exercício das funções especializadas constantes do número anterior só poderá ser cometido aos trabalhadores portuários de base que tenham obtido aprovação nos respectivos cursos de formação profissional, sem prejuízo das situações actualmente existentes em que seja manifesta a capacidade do trabalhador para o exercício das respectivas funções.

3 — A atribuição de capacidade para o exercício de funções especializadas, bem como o seu posterior exercício efectivo, não constitui função exclusiva, devendo o trabalhador estar disponível para o exercício das funções inerentes à sua categoria de trabalhador portuário de base, conforme o disposto na cláusula 8.^a

4 — Deverá o OGMOP efectuar as diligências adequadas para, através de formação profissional apropriada, promover em simultâneo a aprendizagem das funções especializadas de portaló e guincheiro por forma a no futuro os trabalhadores poderem exercer estas funções em alternância rotativa dentro de cada período de trabalho.

Cláusula 11.^a

Condições de acesso e promoção de categorias

1 — No quadro do contingente comum existirá apenas a categoria de trabalhador portuário de base, devendo as empresas nas promoções dos trabalhadores dos seus quadros observar, entre outros e tanto quanto possível, a frequência e aproveitamento em cursos de formação profissional e a competência profissional comprovada, não podendo ser promovidos a coordenador os trabalhadores que não possuem no mínimo a 4.^a classe e três anos de profissão.

2 — A promoção à categoria de superintendente verificar-se-á obrigatoriamente de entre os coordenadores dos quadros privativos de empresas com dois anos de exercício efectivo da categoria.

3 — As promoções de trabalhadores portuários de base a coordenadores far-se-ão de entre os trabalhadores dos quadros privativos de empresa ou do contingente comum, e, no caso destes últimos, de entre os

constantemente nas listagens de disponíveis para o exercício temporário de funções de quadro médio ou superior no OGMOP há pelo menos um ano.

4 — Sem prejuízo das condições de acesso previstas nos números anteriores, a promoção de categoria apenas se verificará desde que respeitado o disposto no CCT e a concordância do trabalhador.

Cláusula 12.^a

Admissões para o contingente comum

1 — Está vedada a admissão de trabalhadores para o contingente comum dos portos do Douro e Leixões, sem prejuízo do direito de reingresso dos trabalhadores dos quadros privativos de empresa, nos termos definidos neste CCT e na lei.

2 — Quando se verificar insuficiência persistente de trabalhadores no contingente comum, o OGMOP poderá contratar, com prévio conhecimento das associações de operadores e sindicatos, nas condições que fixar, trabalhadores sob o regime legal do contrato de trabalho a prazo certo, aos quais não serão aplicáveis as disposições desta convenção.

3 — Aos trabalhadores contratados nos termos do número anterior estará vedada a inscrição no RONTPI e não beneficiarão dos direitos emergentes desse regime.

Cláusula 13.^a

Níveis de qualificação

Para os efeitos do que dispõe o n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho integram-se nos seguintes níveis de qualificação:

1 — Quadros superiores:

Superintendente de estiva.
Superintendente de conferência.
Superintendente de tráfego.
Adjunto de superintendente de tráfego (*).

2 — Quadros médios:

Coordenador.

3 — Profissionais qualificados:

Trabalhador portuário de base.

(*) Extinguir-se-á ao nível do quadro de cada empresa, quando vagar.

ANEXO II

Tabelas de equipas de trabalho, disposições gerais e quadros mínimos das empresas

I — Tabela de equipas de trabalho

A — Afectação de trabalhadores portuários de base em funções não especializadas

1 — Carga e descarga de navios

a) Carga geral:

Na estiva:

Aglomerado e/ou madeira serrada de exportação em paletes — 3;

Carga unitizada, paletizada, pré-lingada, pré-cintada e pesada — 2;
Outras cargas — 4.

1.ª observação. — A equipa prevista para aglomerado e ou madeira serrada de exportação em paletes integra, quando necessário, um trabalhador para o exercício das funções de manobrador.

No cais:

Carga unitizada, paletizada, pré-lingada, pré-cintada, pesada e pedra — 3;
Outras cargas — 4;

Na conferência — 1.

b) Sacaria:

Na estiva:

Sacos soltos manuseados — 6;
Em tabuleiros, quando não constituem unidade de carga — 4;
Sacos de cortiça — 4;

No cais:

Sacos soltos manuseados — 6;
Sacos de cortiça — 4;

Na conferência — 1.

c) Fardaria:

Na estiva:

Inclui o conceito de carga geral — 4;

No cais:

Inclui o conceito de carga geral — 4;

Na conferência — 1.

d) Toros:

Na estiva:

Inclui o conceito de carga geral — 4;

No cais — 2;

Na conferência — 1.

e) Contentores:

Na estiva:

Em terminal — 2.

1.ª observação. — Não competirá aos trabalhadores o transporte de pinos entre fiadas, devendo os mesmos estar ao seu dispor ao nível de cada tier.

No cais:

À prumada — 2;
Nos parques (por parque e por máquina) — 1.

Observação. — Os trabalhadores para os parques não serão afectados em dias úteis, quando a empresa der cumprimento ao disposto na alínea a) da 1.ª observação do n.º 2, alínea a) deste anexo.

Na conferência — 1.

Observação. — Quando em trabalho em terminal, a composição da equipa não será compulsivamente alterada sempre que for necessária a utilização de «brincos» ou outros meios de suspensão.

Em cais convencional, com meios próprios ou guindaste convencional:

À prumada:

Na estiva — 4;
No cais — 4;
Na conferência — 1.

f) Granéis sólidos:

Na estiva:

Trabalho em cheio:

Até 2 equipas de trabalho — 1;
3 ou 4 equipas — 2;
5 ou 6 equipas — 3;

Trabalho em limpeza — 3.

1.ª observação. — Quando em trabalho em cheio o trabalhador afecto não desce ao porão. No caso de utilizar máquina a operação é assegurada por manobrador nos termos dos princípios específicos.

2.ª observação. — Considera-se trabalho em limpeza quando houver necessidade de os trabalhadores descerem ao porão para limpar ou varrer. A mera utilização da máquina a bordo não constitui trabalho em limpeza, sem prejuízo da observação anterior.

3.ª observação. — O trabalho em limpeza quando em navios com mais de dois porões e para limpeza de mais de um porão no mesmo turno obriga ao reforço da equipa com mais um trabalhador portuário de base.

4.ª observação. — Na movimentação de granéis sólidos, havendo lugar ao vazamento ou enchimento de sacos, serão afectos quatro trabalhadores de base por equipa.

5.ª observação. — Quando houver necessidade de proceder à limpeza de *wing tanks* que transportem granéis sólidos serão afectados quatro trabalhadores de base por navio.

No cais — 2;

Na conferência (por navio) — 1.

1.ª observação. — O trabalhador afecto ao navio só passa e recolhe talões ou guias em posto fixo relativamente ao desenvolvimento das operações.

2.ª observação. — Quando na descarga do navio se utilizarem mais de duas equipas de estiva, terá de ser assegurada a disponibilidade de uma barraca para trabalho do conferente, que funciona como posto fixo.

g) Cimento (cimento descarregado por sucção directamente para instalações de armazenagem em cais de utilização privativa):

Na estiva, no cais e na conferência — 1.

1.^a observação. — Neste tipo de operação não é afectável o portaló.

2.^a observação. — Neste tipo de operação apenas será afectado um trabalhador hierárquico em termos rotativos a definir no âmbito de cada empresa.

3.^a observação. — Neste tipo de operação não é afectado o conferente.

h) Pedra:

Na estiva — 2;

No cais — 3;

Na conferência — 1.

Observação. — O conferente afecto a este serviço compete-lhe o serviço da balança.

i) Granéis líquidos:

Na estiva:

Por navio — 1;

No cais:

Por navio — 1.

1.^a observação. — a composição da equipa é independente do número de mangueiras a operar.

2.^a observação. — Neste tipo de cargas não é afectável o portaló.

3.^a observação. — Neste tipo de operação não é afectável o conferente, excepto em carga/descarga de e para camião em que será afectado um conferente por navio.

4.^a observação. — Neste tipo de operação apenas será afectado um trabalhador hierárquico em termos rotativos a definir no âmbito de cada empresa, com a excepção prevista na observação seguinte.

5.^a observação. — Quando a descarga for efectuada para camião pela introdução da mangueira pela parte superior dos camiões, acresce um trabalhador portuário de base por cada camião a operar simultaneamente e a equipa de trabalhadores hierárquicos será constituída por um trabalhador de estiva ou conferência e um de tráfego.

j) Cargas frigoríficas:

Na estiva — 12;

No cais:

Para viaturas de caixa aberta — 3;

Para viaturas isotérmicas — 8;

Na conferência — 1.

1.^a observação. — Quando o trabalho na estiva for efectuado em porão frigorífico e os trabalhadores estejam submetidos a uma temperatura igual ou inferior a -5°C serão afectadas equipas de 4×3 ou 6×2 , que se revezarão no trabalho por forma que nenhum trabalhador permaneça no porão em contínuo por período superior a trinta minutos.

Esta disposição é exclusivamente aplicável aos trabalhadores que estiverem submetidos às referidas condições de trabalho.

2.^a observação. — Quando o trabalho no cais for efectuado de e para viaturas isotérmicas com mantimentos e sobressalentes, aplica-se o disposto na alínea m).

l) Cargas roll on — roll off:

A composição das equipas para este tipo de operação será a correspondente ao tipo de carga a movimentar ou manusear.

1.^a observação. — Exceptuam-se os casos em que a carga venha acondicionada da origem ou para o destino em veículos (*trailers* ou camiões), em que a equipa será apenas constituída pelos manobreadores necessários à sua condução, desde que inscritos no OGMOP.

Viaturas automóveis:

Na estiva e no cais (constituem equipa única):

Até 80 viaturas por navio — 4;

Mais de 80 viaturas por navio — 8;

Na conferência — 1.

m) Mantimentos e sobressalentes:

1) A movimentação de bancas, mantimentos ou sobressalentes far-se-á segundo uma taxa a acordar que vigorará por ano civil.

Considerar-se-ão três escalões de tonelage movimentada e outros tantos tipos diferenciados de taxas de facturação:

Até 3 t — isenção (taxa de 0\$/t);

De 3 t a 50 t — taxa simples de 1635\$/t (aplicável a todas as toneladas efectivamente movimentadas);

Mais de 50 t — taxa composta de 81 750\$ (correspondendo a 50 t valoradas a 1635\$ cada), acrescida de 850\$ por cada tonelada movimentada acima das 50 t (limite do escalão anterior).

Os níveis de tonelage considerados para a determinação do escalão são os acumulados durante todo o tempo de cada estadia do navio em porto, independentemente da grandeza de tonelage movimentada em cada um dos turnos de laboração.

2) Sem prejuízo do disposto na cláusula 136.^a do CCT, nos casos de incumprimento do estipulado no número anterior e para quantidades com peso superior a 3000 kg, haverá lugar à afectação de:

Na estiva — 4;

No cais e barcas — 4;

Na conferência — 1.

n) Superintendências:

Granéis sólidos (por navio):

Ao navio — 1;

Balança (elaboração de mapas) — 1;

Balança (elaboração de mapas e passagem de guias) — 2;

Amostras (colheita) — 1;

Amostras (colheita e sua preparação) — 2.

1.ª observação. — O trabalhador afecto ao navio só passa e recolhe talões ou guias em posto fixo relativamente ao desenvolvimento das operações.

2.ª observação. — Quando na descarga do navio se utilizarem mais de duas equipas de estiva terá de ser assegurada a disponibilidade de uma barraca para trabalho do conferente, que funcionará como posto fixo.

Granéis líquidos (por navio):

Colheita de amostras, medições de quantidades e temperaturas — 1.

1.ª observação. — A composição estabelecida para o trabalho no âmbito das empresas de superintendência é fixada por navio, independentemente do número de equipas a operar.

2 — Trabalho em cais, armazéns e terraplenos

a) Recepção ou levante de contentores por máquina, grua ou ponte e contentores provenientes de ou para navios:

No cais:

Por máquina — 1.

Observação. — A direcção destas operações terá de ser cometida a pessoal do tráfego inscrito no OGMOP.

Na conferência — 1.

1.ª observação. — a) As empresas operadoras poderão, no início de cada ano civil, optar pela garantia de afectação, em todos dias úteis, de um mínimo de trabalhadores de base, que em cada um dos terminais garantirão todo o trabalho de cais relativo a contentores no âmbito dessa empresa.

O mínimo referido é de cinco trabalhadores base no primeiro turno e três no segundo.

b) As empresas que não optarem pela modalidade referida na alínea anterior, ou todas quando em trabalho aos sábados, domingos e feriados, terão de afectar o pessoal previsto no n.º 1, alínea e), deste anexo.

c) A modalidade prevista na alínea a) pressupõe o acompanhamento de cada máquina por um dos trabalhadores integrantes da equipa requisitada.

2.ª observação. — Fica isento o recrutamento de pessoal para abertura das portas de contentores vazios à saída desde que a mesma seja efectuada pelo motorista do camião.

b) Recepção de carga geral proveniente de navios a operar em cais diferente:

No cais:

Carga pesada, unitizada ou paletizada — 1;
Carga manuseada — 4.

Observação. — Para efeitos desta disposição consideram-se «mesmo cais»:

Docas norte;
Docas sul;
Molhe sul.

c) Levante de carga geral:

No cais:

Carga pesada, unitizada ou paletizada — 2;
Carga manuseada — 4.

1.ª observação. — Estas equipas poderão efectuar também a pré-recepção de mercadoria.

2.ª observação. — Estas equipas desenvolvem a sua actividade em qualquer local da área portuária.

d) Levante de granéis sólidos:

No cais — 1.

e) Pré-recepção de carga geral:

No cais:

Carga pesada, unitizada ou paletizada — 1;
Carga manuseada — 4.

Na conferência — compete ao superintendente promover o controlo da operação.

f) Pré-recepção de granéis sólidos:

No cais — 1.

1.ª observação. — Se se tratar de mero depósito da carga no cais por basculação do camião, só será requisitada a equipa se a mercadoria for movimentada.

g) Posicionamento de veículos automóveis pesados de mercadorias destinados a embarque em navios *roll on-roll off*:

Será efectuado sem afectação de pessoal.

h) Posicionamento de volumes pesados destinados a embarque em navios *ro-ro* e que pelas suas dimensões não podem estacionar fora da área portuária:

Será efectuado sem afectação de pessoal.

i) Saída de veículos automóveis pesados de mercadorias embarcados de navios *ro-ro* e posicionados em cais:

Será efectuado sem afectação de pessoal.

j) Desconsolidação e consolidação de contentores:

A bordo.

1.ª observação. — Quando houver lugar à consolidação ou desconsolidação de contentores a bordo do navio, a composição de equipas será determinada pelo tipo de carga a manusear.

No cais:

Carga pesada, unitizada ou paletizada — 2;
Carga manuseada — 4.

Na conferência — 1.

B — Afectação de portais

Princípio geral:

Com as excepções expressamente referidas na tabela de composição de equipas, será afectado um portaló por cada equipa para trabalho na estiva.

C — Afecção de guincheiros

Princípio geral:

Por cada equipa de trabalho a operar com meios próprios será afectado um trabalhador de base com as funções de guincheiro, salvo em situações em que o trabalhador não tenha possibilidade de operar simultaneamente os diversos comandos em condições de segurança ou se for utilizado o pau real, casos em que serão afectados dois trabalhadores com aquela função.

1.ª observação. — A afectação de trabalhadores portuários para a função de guincheiros terá lugar excusivamente para o turno em que o navio operar com meios próprios.

D — Afecção de manobreadores

Princípio geral:

Os trabalhadores portuários de base que em determinado turno desempenharem funções de manobreador e não integrarem a equipa de trabalho, podem ser deslocados no mesmo navio ou serviço para outras equipas ou porões no exercício da respectiva função. Só poderão ser deslocados os manobreadores para outros navios ou serviços se pertencerem aos quadros privativos de empresa ou nas situações previstas na cláusula 20.ª, se integrarem o contingente comum.

1.ª observação. — As situações previstas na cláusula 20.ª para os efeitos deste princípio que impliquem deslocação do trabalhador para o exercício das funções de manobreador só poderão verificar-se quando o mesmo ocorra para os restantes trabalhadores da equipa de trabalho. Nas situações referidas nos n.ºs 4, 5 e 6 da mesma cláusula o trabalhador retomará as funções normais de trabalhador portuário de base.

2.ª observação. — No mesmo turno ou período de trabalho não podem ser exercidas conjuntamente as funções especializadas de trabalhador portuário de base, excepto quando integrem a equipa de trabalho.

Princípios específicos:

Na estiva:

Adicionalmente às equipas estabelecidas o operador portuário afectará os trabalhadores de base que necessitar para o exercício das funções de manobreador, os quais não integram a equipa de trabalho, excepto no que concerne à equipa prevista para aglomerado e ou madeira serrada de exportação em paletes;

No cais:

- 1) A composição de equipas estabelecida neste anexo integrará um trabalhador portuário de base para o exercício das funções de manobreador sempre que requerido pelo operador portuário;
- 2) Quando afectado mais de um manobreador por equipa de trabalho, este não integra a equipa.

E — Afecção de apartadores

Princípio geral:

Quando houver apartação e ou marcação de carga no cais, o operador portuário requisitará um trabalhador portuário de base para essas funções.

F — Afecção de ferramenteiros

Princípio geral:

O trabalhador portuário com as funções de ferramenteiro será afectado pela empresa aos navios e serviços indicados pelo superintendente.

G — Afecção de coordenadores

a) Descarga e carga de navios:

Na estiva (por navio) — 1;

No cais (por navio) — 1;

Na conferência:

Navios de toros de madeira, de granéis sólidos, de pedra e ou de paletes (por cada dois navios) — 1;

Outros navios (por cada navio) — 1.

1.ª observação. — O coordenador desempenhará exclusivamente as suas funções, no(s) navio(s) ou serviço(s) constante da requisição, obedecendo às disposições contidas neste contrato, não podendo em qualquer circunstância exercer actividades específicas e funções do âmbito dos trabalhadores portuários de base.

2.ª observação. — A afectação de coordenadores nos granéis líquidos e nos navios descarregando exclusivamente cimento por sucção directamente para as instalações de armazenagem em cais de utilização privativa obedecerá às observações específicas para aqueles tipos de operação.

3.ª observação. — Os outorgantes acordam em renegociar a afectação de coordenadores logo que regulamentada e promovida a certificação profissional dos trabalhadores com aquela categoria e atribuído aos mesmos o respectivo título de qualificação.

b) Serviços a bordo ou no cais:

Na estiva:

Compete ao superintendente proceder à hierarquização;

No cais:

Compete ao superintendente proceder à hierarquização;

Na conferência:

Compete ao superintendente proceder à hierarquização.

H — Afecção de superintendentes

Os referidos trabalhadores serão afectos a todos os navios e ou serviços da empresa operadora portuária cujo quadro privativo integram, no âmbito da área profissional a que pertencem, sem prejuízo do previsto

para granéis líquidos e para navios descarregando exclusivamente cimento por sucção directamente para as instalações de armazenagem em cais de utilização prioritativa.

Observações. — Os outorgantes acordam em renegociar a afectação de superintendentes logo que regulamentada e promovida a certificação profissional dos trabalhadores com aquela categoria e atribuído aos mesmos o respectivo título de qualificação.

II — Disposições gerais

A — Para aplicação genérica

1 — As equipas de trabalho poderão ser deslocadas para outro porão em qualquer das seguintes condições:

- a) Uma vez por turno por opção do operador;
- b) Quando para terminar operações a(s) equipa(s) podem deslocar-se para todos os porões não podendo voltar aos anteriores;
- c) Em casos especiais tais como avarias em guindastes, paus de carga ou tampas de porão, devidamente comprovadas, podendo regressar ao porão inicial, após reparação da avaria;
- d) Quando por razões de segurança e estabilidade do navio devidamente comprovadas.

2 — O operador portuário terá sempre a opção de poder entregar a operação ou serviço a outra qualquer empresa operadora, exceptuando-se as operações ou serviços já iniciados.

3 — As composições de equipas de trabalho agora acordadas podem ser reforçadas, no início de cada turno, sempre que o operador portuário o entenda conveniente, nas condições previstas no CCT.

4 — A composição de cada equipa de trabalho, em cada turno, será a que foi acordada para o tipo de carga a manusear, ou serviço a desempenhar, independentemente da sua composição em turnos anteriores ou posteriores.

5 — Sempre que no mesmo turno a mesma equipa manusear diversos tipos de carga, a equipa afecta será a de maior composição, de entre as acordadas para os diferentes tipos de carga a manusear no turno em causa.

6 — As equipas de trabalho acordadas são afectas tanto à descarga como à carga.

7 — Nas equipas de trabalho acordadas, os trabalhadores pertencentes aos quadros privativos de empresas podem ser substituídos, de turno para turno, por trabalhadores dos quadros do OGMOP, ou vice-versa.

8 — A movimentação de tampas, vimes, ferramentas e equipamentos será efectuada — a bordo ou no cais — pela equipa de trabalho afecta, não se recrutando qualquer outro pessoal para esse efeito, sem prejuízo das funções específicas que competem ao ferramenteiro, nos termos do anexo I, o qual garante nessa área o funcionamento de todos os serviços do operador portuário.

9 — Quando um operador portuário ceder temporariamente a utilização de máquinas a outro, poderá transferir temporária e conjuntamente o(s) trabalhador(es) portuário(s) dos quadros privativos de empresa necessário(s) para o exercício exclusivo da função de manobrador(es) em conformidade com as disposições regulamentares do CCT e OGMOP.

B — Para trabalho na estiva

1 — A peação e despeação de cargas pode ser efectuada pela tripulação sem recurso a outra mão-de-obra. No caso de intervenção de outras entidades, será obrigatório a afectação de quatro trabalhadores de base por navio.

2 — A desestiva de toros de madeira, atados de madeira de importação ou vigas e ou chapa solta de ferro de comprimento igual ou superior a 8m será sempre efectuada por equipa com a composição mínima de quatro trabalhadores portuários de base, podendo o operador portuário nessas circunstâncias utilizar adicionalmente um guindaste ou aparelho de bordo por equipa de trabalho, exclusivamente para suspensão e preparação da lingada ou utilização simultânea e conjunta numa mesma lingada, desde que da sua utilização não resulte infracção das regras de segurança.

3 — A baldeação de contentores a bordo será efectuada pelas equipas de trabalho afectas ao navio, não sendo necessário o recrutamento de qualquer outro pessoal.

4 — As baldeações de carga a bordo serão efectuadas por equipas de trabalho afectas à descarga e ou carga do navio. Contudo, não pode verificar-se o fraccionamento de equipas de trabalho. Quando o cumprimento desta disposição obrigar à afectação de equipa de trabalho adicional, esta não será específica, ficando afecta ao serviço normal do navio.

C — Para trabalho no cais

1 — Quando houver necessidade de cobrir ou descobrir lotes e vagões acima de 12 encerados, haverá que afectar dois trabalhadores que executarão o trabalho nas diversas zonas em que se revele necessário.

2 — Por questões de segurança, não é permitido lincar ou deslincar cargas directamente para/de cima de viaturas, com as seguintes excepções:

- Paletes, quando com uma paleta de altura;
- Fardos de cortiça de importação e exportação;
- Peças pesadas, que dada a sua dimensão não permita a sua descarga, ou embalagens nas mesmas circunstâncias;
- Sacaria de importação;
- Contentores com aparato mecânico.

3 — As equipas previstas para trabalho no cais, nas cargas e ou descargas em regime directo e indirecto, desde que efectuado por máquinas e dentro da mesma zona incluem o pessoal necessário para o seu acompanhamento.

4 — Os levantes de mercadorias serão executados pelo operador portuário que procedeu à sua armazenagem aquando da descarga.

5 — De acordo com a legislação em vigor, os exames prévios e verificações de mercadorias levadas a cabo pelas autoridades aduaneiras não obrigam à afectação de trabalhadores portuários. Se se verificar a intervenção de pessoal estranho, haverá lugar à afectação de um trabalhador de base.

6 — As equipas de trabalho acordadas já incluem o pessoal a trabalhar em cima das viaturas.

7 — Quando houver necessidade de proceder à peação ou despeação de cargas no cais serão afectados dois trabalhadores de base.

8 — A carga e descarga de contentores directos implicará a afectação adicional de quatro trabalhadores de base e um coordenador. Exceptuam-se os contentores que tenham de ser movimentados em regime directo por razões inerentes à natureza da carga transportada devidamente comprovadas como frigoríficas, produtos perecíveis e explosivos.

9 — A movimentação de contentores ao navio apenas pode ser efectuada pela empresa que proceda à recepção. O princípio não se aplica contudo a contentores vazios ou quando a carga não se efectue no navio a que comprovadamente o(s) contentor(es) se destinava(m).

10 — Quando não se verificar o embarque da totalidade da carga pesada ou paletizada prevista, a equipa de cais procederá à sua recepção em armazém ou teraplano.

D — Na conferência

1 — A conferência de controlo só será efectuada quando o operador portuário a entenda necessária. Se se verificar intervenção de pessoal estranho por causa imputável ao operador portuário haverá lugar à respectiva afectação.

2 — Quando o operador portuário requisitar a passagem da mercadoria será afectado um trabalhador portuário de base para elaboração de mapas e dois trabalhadores quando incluir também a passagem de guias, talões e documentos afins.

3 — Quando houver lugar à medição de mercadorias, a bordo ou no cais, o operador portuário afectará dois trabalhadores portuários de base de conferência.

4 — a) Quando ocorram operações portuárias com intervenção de operadores geral e especializado por conta do mesmo cliente, não é compulsiva a afectação simultânea de pessoal para o mesmo serviço.

b) Contudo, em nenhuma circunstância é permitido utilizar qualquer trabalhador no exercício de funções fora do âmbito da intervenção da empresa a que está a prestar serviço.

c) Operador portuário geral, nas situações previstas na alínea a), requisitará sempre conferentes para a prumada.

5 — Ao trabalhador portuário de base que integra a equipa de contentores para exercício de conferência compete também a conferência dos selos.

III — Quadros mínimos de empresa

O quadro privativo mínimo de cada empresa operadora portuária será constituído em cada área de operação para que se encontra licenciada por:

Estiva:

Um superintendente;

Um coordenador;

Trabalhadores portuários de base no mínimo em número correspondente à equipa de trabalho a afectar pelo operador portuário à operação ou tipo de cargas que em termos médios este efectuar em maior volume de unidades ou tonelagem;

Conferência:

Um superintendente;

Um coordenador;

Um trabalhador portuário de base;

Tráfego:

Um superintendente;

Um coordenador;

Trabalhadores portuários de base no mínimo em número correspondente à equipa de trabalho a afectar pelo operador portuário à operação ou tipo de cargas que em termos médios este efectuar em maior volume de unidades ou tonelagem.

1.^a observação. — Sem prejuízo das situações existentes, as empresas licenciadas para a linha completa de operações terão no seu quadro mínimo um trabalhador portuário de base para exercício exclusivo das funções de ferramenteiro.

IV — Alterações do anexo II e acordos colectivos de empresa

O disposto no presente anexo poderá ser alterado por acordo escrito entre as associações signatárias nos termos do n.º 10 da cláusula 3.^a do CCT, pelo que, em consequência, os acordos colectivos de empresa só serão válidos quando negociados e expressamente outorgados pela ANEE e sindicatos.

ANEXO II-A

O presente anexo destina-se a evitar os problemas de paralisações e ou subactividade na laboração de navios e execução de serviços portuários, nos portos do Douro e Leixões, motivados pela insuficiência de pessoal portuário do contingente comum, de modo a garantir uma maior operacionalidade daqueles portos e a melhoria da sua imagem comercial, nos seguintes termos:

1.º Sempre que o contingente comum de trabalhadores portuários disponíveis for insuficiente para a satisfação plena das requisições de pessoal efectuadas pelas empresas operadoras, ou as equipas de trabalho resultem incompletas em razão de faltas ao trabalho, os sindicatos signatários aceitam e comprometem-se a assegurar a laboração dos navios e a execução dos serviços com prejuízo da composição das equipas previstas no anexo II do CCT, mas em observância ao restante clausulado, nomea-

damente na condição da salvaguarda da segurança dos trabalhadores, nos termos da cláusula 24.ª do CCT;

- 2.º Nos casos em questão de insuficiência de pessoal disponível no contingente comum para satisfação plena das requisições de trabalhadores, compete ao OGMOP promover a redistribuição do pessoal do contingente comum ou dos quadros privativos pelos serviços, em consonância com as regras constantes dos seus regulamentos, só se efectuando cortes de equipas depois de atingido aquele limite;
- 3.º Os trabalhadores afectos às equipas referidas neste anexo não poderão recusar-se, sob pena de procedimento disciplinar, a prestar o seu trabalho.

ANEXO III

Zonas de trabalho

Cláusula 1.ª

Definição de zonas de trabalho

1 — Sem prejuízo da área e âmbito de aplicação do contrato de trabalho de que o presente anexo faz parte integrante, para meros efeitos de identificação do local de trabalho são consideradas as seguintes zonas de trabalho:

a) Porto de Leixões:

- Zona 1: terminal de contentores norte (desde o molhe norte até ao início da doca 1 norte);
- Zona 2: doca 1 norte (da vedação com o terminal até à ponte móvel);
- Zona 3: doca 2 norte (da ponte móvel até ao armazém 15);
- Zona 4: doca 4 norte (do armazém 15 até à cerca, incluída);
- Zona 5: doca 1 sul (desde a vedação até à ponte móvel);
- Zona 6: doca 2 sul (desde a ponte móvel até à vedação);
- Zona 7: doca 3 sul (actual terminal de contentores sul);
- Zona 8: doca 4 sul (novo terminal de contentores);
- Zona 9: molhe sul;

b) Porto do Douro:

- Zona 10: cais de Gaia e margem sul;
- Zona 11: cais da SECIL e margem norte.

2 — A entrada em funcionamento de quaisquer instalações portuárias não incluídas nas zonas anteriores

determinará a eventual criação de outras zonas de trabalho a acordar entre os signatários deste CCT.

Cláusula 2.ª

Pagamento dos transportes

Para efeitos do disposto no n.º 4 da cláusula 71.ª do CCT, a colocação na área do porto de Leixões não confere o direito ao pagamento de transportes.

Cláusula 3.ª

Subsídio de deslocação

1 — Só é devido o pagamento do subsídio previsto na cláusula 72.ª do CCT quando os trabalhadores sejam colocados para trabalho na área do porto do Douro.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior é o constante do anexo IV.

ANEXO IV

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 1.ª

Remuneração base mensal

A tabela referida no n.º 2 da cláusula 58.ª do contrato colectivo de trabalho é a seguinte:

Superintendente	159 840\$00
Coordenador	155 970\$00
Trabalhador portuário de base	149 070\$00

Cláusula 2.ª

Subsídio por trabalho nocturno e em turnos

O valor referido no n.º 3 da cláusula 58.ª do contrato colectivo de trabalho é de 36 730\$ por mês.

Cláusula 3.ª

Diuturnidades

O valor de cada diuturnidade, nos termos do n.º 1 da cláusula 65.ª do contrato colectivo de trabalho, é de 2885\$.

Cláusula 4.ª

Retribuição do trabalho suplementar

A tabela referida no n.º 1 da cláusula 59.ª, e no n.º 4 da cláusula 60.ª do contrato colectivo de trabalho é a seguinte:

Categoria	Horário	Dias úteis	Dias de descanso semanal e feriados
Trabalhadores de base	Das 8 às 17 horas	6 578\$00	11 669\$00
	Das 17 às 24 horas	6 578\$00	15 896\$00
	Das 0 às 7 horas	9 393\$00	21 944\$00
	Das 17 às 20 horas	2 947\$00	—\$—
	Das 7 às 8 horas	2 177\$00	3 168\$00
	Das 12 às 13 horas	2 177\$00	3 168\$00
	Das 20 às 21 horas	2 947\$00	4 230\$00
	Das 3 às 4 horas	4 067\$00	5 816\$00

Categoria	Horário	Dias úteis	Dias de descanso semanal e feriados
Coordenadores	Das 8 às 17 horas	6 808\$00	12 325\$00
	Das 17 às 24 horas	6 808\$00	16 555\$00
	Das 0 às 7 horas	9 820\$00	23 110\$00
	Das 17 às 20 horas	3 071\$00	-\$-
	Das 7 às 8 horas	2 303\$00	3 496\$00
	Das 12 às 13 horas	2 303\$00	3 496\$00
	Das 20 às 21 horas	3 071\$00	4 561\$00
	Das 3 às 4 horas	4 287\$00	6 400\$00
Superintendentes ou adjuntos de superintendente	Das 8 às 17 horas	6 937\$00	12 708\$00
	Das 17 às 24 horas	6 937\$00	16 932\$00
	Das 0 às 7 horas	10 035\$00	23 766\$00
	Das 17 às 20 horas	3 128\$00	-\$-
	Das 7 às 8 horas	2 322\$00	3 610\$00
	Das 12 às 13 horas	2 322\$00	3 610\$00
	Das 20 às 21 horas	3 128\$00	4 975\$00
	Das 3 às 4 horas	4 349\$00	6 910\$00

Cláusula 5.ª

Subsídio por trabalho especializado

Os valores a que se reporta o n.º 1 da cláusula 69.ª do contrato colectivo de trabalho são de 360\$ por turno e 180\$ por hora de refeição ou prolongamento de turno.

Cláusula 6.ª

Contribuição para acção social — Subsídio global mensal

1 — O valor a que se refere o n.º 2 da cláusula 70.ª do contrato colectivo de trabalho é de 51 630\$ por mês.

2 — O valor deste subsídio correspondente a cada turno de trabalho suplementar em dias úteis é de 1721\$ por turno, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 70.ª

3 — O valor do subsídio global mensal correspondente ao trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados é de 2396\$ por turno.

Cláusula 7.ª

Subsídios de deslocação

O valor previsto no n.º 2 da cláusula 3.ª do anexo III do contrato colectivo de trabalho é de 885\$ por turno.

Cláusula 8.ª

Subsídio de alimentação

1 — O valor referido no n.º 1 da cláusula 73.ª do contrato colectivo de trabalho é de 675\$.

2 — O subsídio a que se reporta esta cláusula é devido por cada dia útil de trabalho efectivo ou disponibilidade para o trabalho e não abrange situações de inoperatividade, ainda que originadas por baixa ou férias.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula não integra os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 9.ª

Taxas para fundos assistenciais

O valor referido no n.º 6 da cláusula 83.ª do contrato colectivo de trabalho é de 19\$, distribuído conforme segue:

Sindicato dos Estivadores e Conferentes — 7\$40;
Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Douro e Leixões — 11\$60.

Cláusula 10.ª

Vigência

Nos termos do n.º 3 da cláusula 3.ª do contrato colectivo de trabalho, os valores constantes deste anexo vigoram por 12 meses, com efeitos desde 1 de Janeiro de 1992, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da referida cláusula 3.ª

ANEXO V

Regulamento da comissão prevista na cláusula 133.ª

Artigo 1.º

1 — A comissão bipartida local será composta, para as suas reuniões ordinárias, por duas partes, correspondendo uma à representação da ANEE e outra à representação dos sindicatos portuários.

Em princípio a representação sindical é assegurada por dois elementos, correspondendo um a cada sindicato.

2 — Cada parte, independentemente do número de representantes que a integrem, tem direito a dois votos.

3 — As reuniões efectuar-se-ão na sede do OGMOP.

Artigo 2.º

Além dos seus membros efectivos, as partes deverão designar, em igual número e paridade, representantes que participarão nas reuniões extraordinárias em cada um dos assuntos em exclusivo:

a) Questões relacionadas com a cláusula 21.ª do CCT; «Novos métodos de trabalho»;

- b) Questões de carácter técnico-laboral;
- c) Questões de carácter jurídico-laboral.

Artigo 3.º

A nomeação dos representantes, ordinários e extraordinários, para a presente comissão deverá ter em conta o necessário perfil para o exercício das funções correspondentes e a disponibilidade para o imediato reunir em função do prazo previsto no n.º 4 da cláusula 133.ª

Artigo 4.º

Os mandatos dos representantes patronais e sindicais na comissão bipartida serão anuais sem prejuízo de nomeações consecutivas.

Artigo 5.º

Para os efeitos previstos na cláusula 22.ª do CCT, a comissão deverá diligenciar contactos com o ITP e demais organismos competentes em matéria de segurança no trabalho portuário por forma a estabelecer os critérios e processos necessários à solução rápida e eficaz das questões submetidas.

Artigo 6.º

Compete a qualquer das partes representadas na comissão bipartida promover a reunião dos seus membros para apreciação dos assuntos da sua competência.

Artigo 7.º

Qualquer das partes representadas na comissão bipartida poderá submeter a reunião extraordinária, em geral todas as questões que pela sua natureza possam interferir com o normal decurso das operações portuárias e em especial:

- a) Nas questões relacionadas com a cláusula 22.ª do CCT;

- b) Nas questões técnicas ou jurídicas suscitadas a propósito de operações portuárias em curso ou a realizar em curto prazo.

Artigo 8.º

Compete às partes representadas na comissão bipartida submeter às reuniões ordinárias as questões que não careçam da urgência referida no n.º 4 da cláusula 133.ª

Artigo 9.º

Para cada reunião será elaborada pelas partes uma agenda dos assuntos a apreciar, devendo ser distribuída por todos os elementos da comissão, habilitando-os a pronunciar-se sobre as questões postas em discussão.

Artigo 10.º

Sempre que não se apure acordo ou consenso sobre a decisão a tomar em relação a qualquer assunto em apreciação pela comissão bipartida, as partes obrigam-se a submetê-lo à arbitragem do conselho directivo do ITP.

Pela ANEE — Associação Nacional das Empresas Operadoras Portuárias (Delegação Regional do Norte):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Distrito do Porto:

*Aristides Marques Peixoto,
Fernando José Lopes Lopes Moreira,
Joaquim António Ferreira Andrade,
José Manuel Daniel Granja,
Fernando Gomes Moreira dos Santos.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:

*Agostinho Moreira,
José Manuel Pereira dos Santos,
Álvaro Agostinho Soares,
Joaquim Libório Teixeira Dias.*

Entrado em 29 de Outubro de 1992.

Depositado em 10 de Novembro de 1992, a fl. 175 do livro n.º 6, com o n.º 468/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AID — Assoc. de Imprensa Diária e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO VI

Retroabundância do trabalho

Cláusula 49.ª-A

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV têm direito, por cada período de três anos de permanência na mesma categoria profissional ou escalão e na mesma empresa, a uma diuturnidade, até ao máximo de três.

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de 4500\$ cada uma.

Cláusula 55.ª-A

Subsídio de alimentação

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de 500\$, independentemente do número de horas que preste serviço em cada dia de trabalho.

2 —

3 — Os trabalhadores em regime de *part-time*, previsto na cláusula 68.ª, recebem um subsídio de alimentação proporcional ao número de horas trabalhadas.

4 — Prevalcem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis aos trabalhadores que estejam a ser praticados em cada empresa.

ANEXO V
Tabela salarial

Grupos	Tabela A	Tabela B
0.....	88 900\$00	81 000\$00
1.....	80 500\$00	71 700\$00
2.....	74 600\$00	67 600\$00
3.....	71 800\$00	64 700\$00
4.....	69 600\$00	62 100\$00
5.....	65 900\$00	59 400\$00
6.....	62 000\$00	55 500\$00
7.....	56 400\$00	51 000\$00
8.....	52 400\$00	47 200\$00
9.....	49 800\$00	44 600\$00
10.....	47 200\$00	42 900\$00
11.....	43 800\$00	39 000\$00
12.....	40 600\$00	36 300\$00
13.....	38 000\$00	34 000\$00

Notas

(*) Sem prejuízo da aplicação do salário mínimo nacional, quando as remunerações aqui previstas forem inferiores.

1 — A tabela A aplica-se às empresas com uma tiragem média mensal, por número, igual ou superior a 30 000 exemplares, ou inferior, mas com uma tiragem média mensal por trabalhador igual ou superior a 1200 exemplares e ainda às agências noticiosas.

2 — As matérias que constem no CCTV agora revisto que não forem objecto de alterações continuam a vigorar nos termos que o mesmo estabelece.

Lisboa, 27 de Outubro de 1992.

Pela Associação da Imprensa Diária:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Químicas:

José Luis Carapinha Rel.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEGRAF — Sindicato Democrático dos Gráficos, Papel e Afins.

Lisboa, 10 de Novembro de 1992. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

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, Serviços e Novas Tecnologias;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECAH — 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;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 4 de Novembro de 1992. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 12 de Novembro de 1992.

Depositado em 13 de Novembro de 1992, a fl. 176 do livro n.º 6, com o n.º 473/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPSES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e, por

outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1 — A presente convenção vigorará por um período de 12 meses, contados a partir de 1 de Setembro de 1991.

2 — As tabelas de remunerações mínimas produzem efeitos, respectivamente, a partir de:

- a) Tabela A — 1 de Setembro de 1991;
- b) Tabela B — 1 de Janeiro de 1992 até 31 de Dezembro de 1992.

As demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1992 e vigorarão até 31 de Dezembro de 1992.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Condições gerais de admissão

2 — Trabalhadores auxiliares administrativos:

- a) Idade mínima — 16 anos;

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 24.ª

Deslocações

4 —

- a) Um subsídio de 200\$ por cada dia completo de deslocação.

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

- Almoço/jantar — 1110\$;
- Alojamento com pequeno-almoço — 4430\$.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.ª

Tabela de remunerações

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 2330\$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação

e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 3990\$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com o curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas qualidades, têm direito a um subsídio mensal de 3660\$.

Cláusula 26.ª

Serviço de urgência

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 1220\$, 2000\$ e 3550\$, respectivamente em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1220\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

Cláusula 30.ª

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 400\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 80.ª

Retroactivos

Os retroactivos poderão ser pagos em quatro prestações mensais sucessivas a partir da data da publicação da presente convenção.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
I-A	Técnico superior de laboratório	92 700\$00	101 500\$00
I-B	Contabilista/técnico de contas	84 050\$00	93 400\$00

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
II	Chefe de secção Enfermeiro Guarda-livros Secretário de direcção	73 050\$00	81 300\$00
III	Técnico de análises anatómo- -patológicas Técnico de análises clínicas... Primeiro-escriturário	65 300\$00	72 800\$00
IV	Ajudante técnico de análises clínicas Dactilógrafo com mais de seis anos Estagiário técnico paramédico Motorista de ligeiros..... Praticante Segundo-escriturário	55 900\$00	62 300\$00
V	Assistente de consultório Dactilógrafo de três a seis anos Terceiro-escriturário	49 200\$00	54 500\$00
VI	Auxiliar de laboratório Auxiliar de radiodiagnóstico... Contínuo Dactilógrafo até três anos Empregado de serviços externos Estagiário dos 1.º e 2.º anos	46 050\$00	51 000\$00
VII	Trabalhador de limpeza	41 300\$00	48 000\$00

Lisboa, 12 de Outubro de 1992.

Pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos Paramédicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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 Escritórios 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 ex-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 Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Novembro de 1992.

Depositado em 11 de Novembro de 1992, a fl. 175 do livro n.º 6, com o n.º 469/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Companhia Petroquímica do Barreiro, L.^{da}, e a FEQUIFA — Feder. d^{os} Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outro

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo aplica-se exclusivamente aos trabalhadores ao serviço da Companhia Petroquímica do Barreiro, L.^{da}, que se encontravam ao serviço da QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., em 8 de Fevereiro de 1990.

2 — Porém, os trabalhadores admitidos de novo na Companhia Petroquímica do Barreiro, L.^{da}, beneficiarão do previsto nas cláusulas 95.^a, 96.^a, 97.^a, 98.^a, 102.^a, 104.^a, 105.^a, 106.^a, 107.^a, 108.^a, 109.^a, 130.^a-B e 136.^a

Cláusula 2.^a

Finalidade e eficácia do presente acordo

1 — O presente acordo tem, exclusivamente, a finalidade de reconhecer e garantir de forma clara e inequívoca os direitos adquiridos pelos trabalhadores da Companhia Petroquímica do Barreiro, L.^{da}, enquanto estiverem ao serviço da QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., e produz efeito a partir de 1 de Janeiro de 1992, salvo o n.º 1 da cláusula 33.^a, que produz efeitos a partir da data de celebração deste acordo.

2 — Qualquer alteração a este acordo depende de vontade mútua das partes, sendo cada uma delas livre de indicar quem a represente.

Cláusula 3.^a

Âmbito material

1 — Acordam os outorgantes que as relações de trabalho na Companhia Petroquímica do Barreiro, L.^{da}, são reguladas pelo contrato colectivo de trabalho vertical e portaria de regulamentação de trabalho para as indústrias do sector químico nacional.

2 — Acordam ainda os outorgantes que se mantêm, exclusivamente, em vigor, sem prejuízo do previsto na cláusula 2.^a deste acordo, as seguintes cláusulas do acordo de empresa aplicável em 1989 na QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., com a seguinte redacção:

Cláusula 33.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração máxima do período de trabalho semanal, sem prejuízo de horários de menor duração actualmente praticados, é de quarenta horas.

2 — A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder sete horas e trinta minutos para os trabalhadores que praticam um horário semanal de trinta e sete horas e trinta minutos, nem oito para os restantes trabalhadores de segunda-feira a sexta-feira.

3 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso

não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores.

5 — O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 34.^a-A

Princípios sobre horários de turno

A elaboração dos horários por turnos deve obedecer ao previsto na cláusula 30.^a do CCTV/PRT para o sector químico e, bem assim, aos seguintes princípios:

- a) O período normal de trabalho em regime de turno será, em média anual, de quarenta horas semanais;
- b) É da competência da empresa a indicação das instalações que devam laborar em regime de turnos, sem prejuízo do previsto no n.º 2 da cláusula 28.^a do CCTV/PRT para o sector químico;
- c) Uma vez fixado o horário, ele será vinculativo para todos os trabalhadores que prestam serviço nas preditas instalações;
- d) É obrigação da empresa definir um esquema de cobertura de ausências e dele dar conhecimento aos trabalhadores.

Cláusula 39.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, qualquer que seja a sua duração, dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalhador for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas.

Cláusula 40.^a

Prestação de trabalho em dias feriados

O trabalho efectivamente prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório por cada três feriados trabalhados.

Cláusula 41.^a

Não cessação da laboração em dias feriados

1 — As disposições deste acordo sobre trabalho em dias feriados, com excepção da cláusula anterior, não se aplicam aos trabalhadores cujo descanso semanal seja rotativo.

2 — Para os trabalhadores referidos no número anterior, os feriados coincidentes com os dias de descanso serão gozados no primeiro dia útil que se lhes seguir, podendo ser substituídos pela remuneração especial correspondente.

Cláusula 85.ª

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo que, nos termos do CCTV/PRT, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho, com excepção do que for excluído do conceito de retribuição, por alusão expressa das partes.

2 — O conceito de retribuição não compreende as prestações devidas por efeito da prestação do trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriados e de trabalho nocturno, as prestações devidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem e outras equivalentes originadas por deslocações em serviço, bem como, em geral, as que remunerem condições especiais de trabalho de verificação não regular e periódica.

3 — A retribuição mensal compreende as prestações previstas no n.º 1 que o trabalhador tem direito a receber com periodicidade mensal.

Cláusula 86.ª

Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2 — O pagamento da retribuição será efectuado em dinheiro ou por meio de cheque, vale postal, transferência ou depósito bancário.

3 — Com o pagamento da retribuição a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével, donde conste o nome completo deste e a respectiva categoria, classe, nível ou grau, número mecanográfico, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, outras prestações de natureza pecuniária, todos os descontos e deduções especificadas, bem como o montante líquido a receber.

4 — O pagamento da retribuição será feito no último dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 87.ª

Subsídio de turno

1 — Aos trabalhadores que laborem ou venham a laborar em regime de turnos rotativos são devidos os seguintes subsídios:

a) 15 % da remuneração base efectiva no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos de

que apenas um é total ou parcialmente nocturno;

- b) 25 % da remuneração base efectiva no caso de trabalho prestado em regime de três turnos ou dois turnos total ou parcialmente nocturno;
- c) 30 % da remuneração base efectiva no caso de trabalho prestado em regime de três turnos e de laboração contínua.

2 — Os subsídios de turno estabelecidos no número anterior incluem o pagamento especial por trabalho nocturno.

3 — O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só neste situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

4 — Quando haja mudança de regime de três para dois turnos, ou a cessação do regime de turnos, o subsídio de turno será mantido desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

- a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante, com o necessário assentimento do sindicato para a alteração sem obrigatoriedade de manutenção do subsídio;
- b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;
- c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina no trabalho.

À empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;

- d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral ou de dois turnos quando as anteriores o sejam em dois ou três turnos e sempre que a diferença de remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno.

5 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para efeito de cálculo, como se de subsídio de turno se tratasse, e irá sendo absorvido por posteriores aumentos da remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de outras remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

6 — No caso da alínea c) do n.º 4ª absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder:

- a) No primeiro aumento — 30%;
- b) No segundo aumento — 30%;
- c) No terceiro aumento — 30%;
- d) No quarto aumento — 10%.

7 — Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho, ou por mudança de regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

8 — Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos, mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a 30 dias, deixem de estar afectos a esse regime, ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm durante o período intercalar direito ao subsídio ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

Cláusula 88.ª

Remunerações do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 150% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Média anual de horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 89.ª

Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é remunerado com um acréscimo de 200% sobre a retribuição normal, para o trabalho prestado em período diurno, e de 250%, para trabalho prestado em período nocturno, ficando, neste caso, integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

Cláusula 91.ª

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que manuseiam numerário serão atribuídos os seguintes abonos para falhas:

- a) Caixas de tesouraria, caixas de balcão, cobradores e trabalhadores que em depósitos regio-

nais ou locais manuseiam numerário — 5% sobre as suas remunerações certas mínimas;

- b) Trabalhadores de escritório que preparem e efectuem o pagamento de retribuições mensais — 3% sobre a remuneração certa mínima para a categoria de primeiro-escriturário para montantes manuseados entre 200 000\$ e 500 000\$, acrescidos de 20\$ para cada fracção de 200 000\$ a mais.

2 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que libere o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

3 — A empresa não poderá exigir a reposição de importâncias derivadas de eventuais falhas não dolosas aos trabalhadores que não recebem o abono referido no n.º 1 ou relativamente às quais a empresa não haja, por escrito, assumido esse risco directamente ou mediante transferência para companhia seguradora.

Cláusula 95.ª

Complemento do subsídio de doença e pagamento de medicamentos

1 — Em casos de baixa por doença, a empresa complementarizará o subsídio pago pela segurança social, garantindo ao trabalhador 100% da sua retribuição líquida correspondente aos dias de baixa subsidiados pela segurança social.

2 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis em vigor na empresa, mas apenas para os trabalhadores oriundos da QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., e em termos de contrato individual de trabalho.

3 — A parte dos custos dos medicamentos receitados aos trabalhadores não suportados pela segurança social será paga pela empresa.

Cláusula 96.ª

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarizará o subsídio pago pela companhia seguradora, de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida, salvo se o acidente ocorrer por negligência do trabalhador.

Cláusula 97.ª

Incapacidade permanente parcial

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador manterá o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida caso permaneça ao serviço efectivo, independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora.

2 — A empresa deverá assegurar ao trabalhador um lugar compatível com as suas diminuições.

Cláusula 98.^a

Incapacidade permanente absoluta

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta, por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa obriga-se a pagar ao trabalhador a retribuição total líquida que este receberia se estivesse ao trabalho, recebendo esta os subsídios a que o trabalhador tiver direito das instituições que os atribuírem.

2 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada para o valor da remuneração certa mínima da categoria a que o trabalhador tinha direito à data em que a incapacidade foi contraída.

3 — A empresa obriga-se a assegurar ao trabalhador um trabalho dentro das suas instalações que seja compatível com a sua aptidão física.

Cláusula 102.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — A empresa colocará à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar ou aquecer as suas refeições, quando a empresa as não forneça.

2 — A empresa fornecerá a todos os trabalhadores, gratuitamente, as seguintes refeições:

- a) Aos trabalhadores do horário geral, o pequeno-almoço e o almoço;
- b) Aos trabalhadores de turno, em geral, e conforme o turno em que laborem, pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia.

3 — O almoço e o jantar serão compostos de sopa, um prato de peixe, carne ou dieta, uma sobremesa e uma bebida à escolha.

4 — Só beneficia do disposto nos números anteriores o trabalhador que preste serviço efectivo antes e depois da refeição.

5 — Os trabalhadores que cumpram meia jornada de trabalho diário obrigatório terão direito a tomar a refeição se o período de ausência se considerar falta justificada.

6 — Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar que coincida ou se prolongue para depois da hora de refeição terão direito a tomar a refeição, convencionando-se que serão horas de refeição as seguintes: das 7 às 8 horas, das 11 horas e 30 minutos às 14 horas e das 19 às 20 horas, respectivamente, para o pequeno-almoço, almoço e jantar.

7 — Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar para além das 0 horas terão direito a uma ceia.

8 — A empresa poderá substituir as refeições fornecidas por um subsídio em dinheiro, que não integra o conceito de retribuição e cujo valor terá por base o va-

lor de 1060\$, actualizado, segundo os índices de aumento do subsídio de refeição do CCTV/PRT, a partir de 1 de Janeiro de 1993.

9 — No caso do número anterior, aplicam-se os n.ºs 4 e 5 desta cláusula.

10 — Aos representantes dos trabalhadores caberá pronunciar-se sobre a qualidade das refeições fornecidas.

Cláusula 104.^a

Princípio geral sobre higiene e segurança

A empresa deverá observar toda a legislação sobre higiene e segurança no trabalho e manter os serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na alínea a) da cláusula 20.º do CCTV/PRT.

Cláusula 105.^a

Comissão de higiene e segurança

Os trabalhadores deverão colaborar activamente na criação de melhores condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, quer observando rigorosamente as normas em vigor na empresa, quer elegendo, nos termos da lei, os seus representantes para a comissão de higiene e segurança (CHS), quer elaborando relatórios e propostas que entendam convenientes para a melhoria das condições de saúde, higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 106.^a

Regulamento de higiene e segurança

1 — Em matéria de higiene e segurança aplicam-se os princípios gerais constantes da legislação em vigor e, bem assim, as competentes normas de regulamentação interna.

2 — O conhecimento do regulamento é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito a empresa fornecerá no acto de admissão um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

Cláusula 107.^a

Doença súbita

À empresa compete estabelecer esquemas de vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos, de forma que possam ser detectados o mais rapidamente possível acidentes de doença súbita.

Cláusula 108.^a

Equipamento individual

Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, calçado impermeável, são encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal.

Cláusula 109.ª

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — A empresa obriga-se a promover com a CHS a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectadas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clínicas e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 130-B.ª

Prémio de assiduidade

1 — Os trabalhadores receberão um prémio bimestral, que se vencerá respectivamente no último dia dos meses de Fevereiro, Abril, Junho, Agosto, Outubro e Dezembro de cada ano.

2 — As importâncias devidas pelo prémio serão pagas respectivamente com as retribuições de Março, Maio, Julho, Setembro, Novembro e Janeiro de cada ano e reportando-se sempre aos dois meses imediatamente anteriores.

3 — O prémio referido será atribuído pela forma seguinte:

- a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório durante cada bimestre menos um dia, receberá um prémio, em dinheiro, correspondente a 16,6% da remuneração certa mínima da sua categoria profissional, nos dos primeiros bimestres de cada ano civil, sendo os restantes calculados pelo valor de 16,7%, nas mesmas condições;
- b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório durante cada bimestre menos dois dias, receberá um prémio, em dinheiro, correspondente a 12,5% da remuneração certa mínima da sua categoria profissional;
- c) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório durante cada bimestre menos três dias, receberá um prémio, em dinheiro, correspondente a 8,4% da remuneração certa mínima da sua categoria profissional, nos dois primeiros bimestres de cada ano civil, sendo os restantes calculados pelo valor de 8,3% nas mesmas condições.

4 — Para efeitos da aplicação deste prémio entende-se por não comparência qualquer ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, qualquer que seja o motivo, com excepção dos seguintes:

- a) Exercício de actividades sindicais, actividades inerentes à comissão de trabalhadores e outras

- b) estruturas representativas dos trabalhadores, até ao limite dos créditos de horas concedidos por lei, pelo CCTV ou acordados com a empresa;
- b) Impossibilidade de prestar trabalho por motivo de acidente de trabalho;
- c) Tempo necessário à ocorrência de sinistros ou acidentes, desde que os trabalhadores sejam bombeiros voluntários, e a não comparência deva ser considerada falta justificada;
- d) Doação de sangue, a título gracioso, no dia em que se efectue, no máximo de um dia por bimestre;
- e) Dispensa de prestação de trabalho aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou equivalentes, para frequência de aulas, até duas horas por dia.
- f) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, no dia em que ocorram;
- g) As faltas dadas ao abrigo das alíneas e), f) e g) do n.º 1 da cláusula 62.ª do CCTV, bem como as faltas dadas por ocasião do falecimento da pessoa com quem o trabalhador vive maritalmente, com prévio conhecimento da empresa, até cinco dias;
- h) Intervalo de descanso consignado na cláusula 31.ª, n.º 4, do CCTV e descanso compensatório nos termos da cláusula 39.ª deste documento e, bem assim, por prestação de trabalho suplementar.
- i) Exames médicos nos serviços médicos da empresa;
- j) Período de férias;
- l) No caso da alínea b) do n.º 1 da cláusula 83.ª do CCTV, desde que o trabalhador comprove que, tendo diligenciado junto da segurança social, esta lhe tenha recusado, no todo ou em parte, o valor correspondente aos prémios não auferidos.

5 — As ausências inferiores a um período normal de trabalho diário contam-se nos termos do n.º 2 da cláusula 60.ª do CCTV.

6 — O prémio apenas se vencerá para os trabalhadores admitidos na empresa no bimestre seguindo àquele em que se verificou a sua admissão, desprezando-se o tempo de trabalho prestado no bimestre em que ocorreu a admissão.

7 — O prémio previsto nesta cláusula será calculado em relação a cada bimestre com base na remuneração certa mínima da categoria atribuída a cada trabalhador no último dia do bimestre a que o prémio respeita.

8 — Este prémio não integra o conceito de retribuição mensal nem os valores dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 136.ª

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste acordo e no CCTV/PRT que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a centena de escudos imediatamente superior.

Cláusula 5.^a

Seguro de saúde

1 — A empresa garantirá, através de um seguro de saúde, cujo prémio será por ela suportado, 50% dos montantes das seguintes despesas:

- a) Internamento hospitalar;
- b) Consultas médicas;
- c) Tratamentos ambulatorios;
- d) Partos;
- e) Óculos, lentes de contacto, próteses auditivas, oftalmológicas e ortopédicas (excepto calçado ortopédico), aluguer de cadeiras de rodas, camas articuladas e outro equipamento auxiliar e outras próteses;
- f) Estomatologia.

2 — Beneficiarão deste direito todos os trabalhadores ao serviço da empresa, o respectivo cônjuge não separado de pessoas e bens ou de facto e aos seus descendentes na linha recta do 1.º grau.

3 — As despesas previstas no n.º 1 desta cláusula serão reembolsadas até aos limites anuais previstos na apólice e, uma vez atingido esse limite, cessará o direito a reembolso.

4 — A empresa publicará até cinco dias após a celebração do contrato de seguro os limites de reembolso fixados por ano e por pessoa.

Cláusula 6.^a

Diuturnidades

1 — Os montantes auferidos pelos trabalhadores oriundos da QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., a título de diuturnidade fixa e diuturnidade de antiguidade (anuidade) serão somados e unificados num só valor, que será considerado excedente de vencimento, sendo actualizado anualmente em percentagem igual à percentagem da inflação do ano anterior.

2 — Será atribuída uma nova anuidade, designada por anuidade CPB, de montante igual a 1500\$, vencendo-se para cada um dos trabalhadores que estiver ao serviço da empresa no dia 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 7.^a

Regime globalmente mais favorável

Os outorgantes reconhecem que o presente acordo e o CCTV/PRT para o sector químico constituem regime globalmente mais favorável para os trabalhadores ao serviço da Companhia Petroquímica do Barreiro, L.^{da}

Cláusula 8.^a

Enquadramento profissional

1 — No prazo de três meses a contar da data de assinatura deste documento a empresa apresentará ao sindicato um plano de enquadramento profissional dos trabalhadores ao serviço da Companhia Petroquímica do Barreiro, L.^{da}, de molde a garantir a adequação das actuais categorias profissionais às previstas no CCTV/PRT das indústrias do sector químico nacional.

2 — Sobre esta proposta o sindicato pronunciar-se-á no prazo de um mês, apresentando as sugestões que considerar convenientes.

Barreiro, 13 de Julho de 1992.

Pela Companhia Petroquímica do Barreiro, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Leonel Silva Lucas.

António José dos Ramos.

Manuel Guerreiro.

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara para os devidos efeitos que representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul.

Lisboa, 2 de Novembro de 1992. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Novembro de 1992.

Depositado em 12 de Novembro de 1992, a fl. 176, livro n.º 6, com o n.º 472/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a PREDIANA — Sociedade de Pré-Esforçados, L.^{da}, e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Dist. de Setúbal — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a PREDIANA — Sociedade de Pré-Esforçados, L.^{da}, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Setúbal.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente acordo vigora entre 1 de Maio de 1992 e 30 de Abril de 1993.

2 — O processo convencional de revisão iniciar-se-á decorridos 12 meses após a data do seu início.

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

5 — A partir de 1 de Outubro de 1992 os trabalhadores terão direito à redução de uma hora semanal.

Cláusula 41.^a

Diuturnidades

1 — 1370\$

Cláusula 68.^a

Refeitórios

- 1 —
- 2 —
- 3 — 663\$.

ANEXO III-B

Taboas salariais

1 — Sobre o vencimento auferido por cada trabalhador é aplicado um aumento de 10,5% com arredondamento à centena seguinte.

Cláusula nova

Prémio de assiduidade

1 — A partir de 1 de Maio de 1992, a atribuição do prémio de assiduidade passará a regular-se pelas disposições constantes do presente acordo.

2 — O montante do prémio de assiduidade será de 48 000\$ ano.

a) Os trabalhadores que em cada trimestre não excedam oito horas de ausência receberão 25% do montante.

b) O prémio de assiduidade será pago no final dos meses seguintes:

- 1.º trimestre — Maio;
- 2.º trimestre — Agosto;
- 3.º trimestre — Novembro;
- 4.º trimestre — Fevereiro.

3 — No apuramento das ausências serão consideradas todas as faltas dadas pelos trabalhadores, justificadas ou injustificadas, com ou sem remuneração, com excepção das abaixo indicadas:

- a) Faltas dadas no exercício de funções de delegado sindical ou de membro dos corpos gerentes de associações sindicais;
- b) Faltas dadas no exercício de funções de membro de comissões, subcomissões ou comissões coordenadas de trabalhadores;
- c) Faltas dadas por motivo de falecimento, previstas na alínea b) da cláusula 48.^a do CCTV;
- d) Faltas dadas por motivo de casamento, previstas na alínea c) da cláusula 48.^a do CCTV;
- e) Faltas dadas por motivo de nascimento de filhos, previstas na alínea d) da cláusula 48.^a do CCTV;
- f) Faltas dadas por motivo de exercício de funções de bombeiro, previstas na alínea h) da cláusula 48.^a do CCTV;
- g) Faltas dadas por motivo de doação de sangue, previstas na alínea i) da cláusula 48.^a do CCTV;
- h) Faltas dadas por motivo de prestação de provas de exame, previstas na alínea j) da cláusula 48.^a do CCTV;
- i) Faltas dadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais ou doença e acidente, até 20 dias úteis por ano;
- j) Faltas dadas por ocorrência de greves durante o trimestre a que o prémio respeitar.

4 — Poderão ser analisados, caso a caso, pela gerência, perante documentos comprovativos as situações relativas a:

- a) Desempenho de funções de membro de mesas de voto em eleições presidenciais, legislativas, Parlamento Europeu ou autarquias;
- b) A prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar.

5 — Não terão direito a receber o prémio de assiduidade os trabalhadores que:

- a) Tenham sido punidos disciplinarmente durante o trimestre a que o prémio respeitar;
- b) Não tenham permanecido ao serviço da empresa durante o trimestre por licença sem vencimento.

Cláusula 72.^a

Questões transitórias

Com ressalva do disposto no presente AE, as relações entre as partes reger-se-ão pelo disposto no CCTV para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1978, e ulteriores revisões e ainda as constantes do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1990.

ANEXO III

Enquadramentos profissionais e tabelas salariais

Grupo	Vencimento base
01	234 100\$00
02	197 300\$00
03	192 300\$00
04	169 700\$00
05	152 000\$00
06	147 000\$00
07	137 400\$00
08	123 300\$00
09	116 300\$00
10	110 400\$00
11	108 200\$00
12	105 500\$00
13	102 400\$00
14	98 900\$00
15	97 500\$00
16	96 100\$00
17	95 100\$00
18	89 100\$00
19	86 700\$00
20	83 500\$00
21	82 600\$00
22	82 400\$00

Grupo	Vencimento base
23	86 100\$00
24	79 300\$00
25	77 500\$00
26	74 100\$00
27	73 800\$00
28	71 900\$00
29	70 100\$00
30	69 300\$00
31	66 700\$00
32	65 400\$00
33	63 400\$00
34	62 800\$00
35	60 900\$00
36	56 500\$00
37	55 400\$00
38	51 400\$00
39	49 900\$00
40	47 800\$00
41	44 100\$00
42	39 100\$00
43	34 000\$00

Évora, 7 de Maio de 1992.

Pela PREDIANA — Sociedade de Prê-Esforçados, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Setúbal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 24 de Junho de 1992.

Depositado em 12 de Novembro de 1992, a fl. 175 do livro n.º 6, com o n.º 470/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a TOM — Transfegas e Operações Marítimas, L.^{da}, e a FESMAR — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores do Mar ao ACT entre a Empresa Continental de Navegação, S. A., e outras e aquela federação.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a TOM — Transfegas e Operações Marítimas, L.^{da}, e a FESMAR — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar acordam aderir ao ACT para a marinha de comércio celebrado entre esta Federação e a Empresa Continental de Navegação, S. A., e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1992.

Lisboa, 28 de Outubro de 1992.

Pela TOM — Transfegas e Operações Marítimas, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESMAR — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

A FESMAR — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

- SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
- SMMCMM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;
- SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Lisboa, 4 de Novembro de 1992. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 6 de Novembro de 1992.

Depositado em 9 de Novembro de 1992, a fl. 175 do livro n.º 6, com o n.º 467/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a SENA — Sociedade de Navegação, L.^{da}, e a FESMAR — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores do Mar ao ACT entre a Empresa Continental de Navegação, S. A., e outras e aquela federação.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a SENA — Sociedade de Navegação, L.^{da}, e a FESMAR — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar acordam aderir ao ACT para a marinha de comércio celebrado entre esta Federação e a Empresa Continental de Navegação, S. A., e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1992.

Lisboa, 28 de Setembro de 1992.

Pela SENA — Sociedade de Navegação, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESMAR — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

A FESMAR — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;

SMMCMM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Lisboa, 10 de Novembro de 1992. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.).

Entrado em 11 de Novembro de 1992.

Depositado em 12 de Novembro de 1992, a fl. 176 do livro n.º 6, com o n.º 471/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1992, veio publicado o ACT em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 2181 da citada publicação, no nível 5.2 do anexo III, «Remunerações certas mínimas» (chefe de planeamento de produção B), onde se lê «151 000\$» deve ler-se «181 000\$».

AE entre a Rodoviária do Alentejo, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1992, vem publicado o acordo de empresa em título, que enferma de inexactidão, impondo, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 922, a seguir à definição de vulcanizador especializado, deverá constar a seguinte observação: «(a) Estas categorias destinam-se só às reconversões».