

Boletim do Trabalho e Emprego

6

1.ª SÉRIE

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

Preço 630\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 61	N.º 6	P. 83-182	15 - FEVEREIRO - 1994
-----------------	-----------	--------	---------	-------	-----------	-----------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos	85
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.....	85
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria	86

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AOPL — Assoc. de Operadores do Porto de Lisboa e outra e o Sind. dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Dist. de Lisboa e Setúbal e outros.....	86
— CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sind. dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Dist. do Porto e outro	120
— CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	146
— ACT entre a OPERFOZ — Operadores do Porto da Figueira da Foz, L. ^{da} , e outra e o Sind. dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Dist. de Lisboa e Setúbal e outros	148
— ACT entre o Centro Técnico de Desinfecção, L. ^{da} , e outras e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras	181
— CCT entre a Assoc. Nacional das Farmácias e o Sind. Nacional dos Farmacêuticos (alteração salarial e outras) — Rectificação	182



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.

Composição e impressão: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P. — Depósito legal n.º 8820/85 — Tiragem: 3500 ex.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1994.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1994, por forma a tornar a regulamentação dele constante aplicável:

- 1) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que no território do continente prossigam a actividade de armazenista, importador ou exportador de frutas ou produtos hortícolas, armazenista ou exportador de azeite e ainda às que, em exclusivo, se dediquem à distribuição por grosso de produtos alimentares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como às relações de trabalho estabe-

lecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais subscritoras;

- 2) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares que no território do continente prossigam a actividade de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais signatárias.

Serão excluídas da extensão referida no n.º 2) as relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação colectiva, convencional ou administrativo, que contemple a referida actividade.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações ao CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1994.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei

n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas no distrito de Leiria às relações de trabalho entre entidades patronais que prossigam a actividade do comércio de carnes não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiadas na associação sindical outorgante.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AOPL — Assoc. de Operadores do Porto de Lisboa e outra e o Sind. dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Dist. de Lisboa e Setúbal e outros

CAPÍTULO I

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

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente contrato obriga, de um lado, todas as empresas representadas pela AOPL — Associação de Operadores do Porto de Lisboa e pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e, por outro, os trabalhadores portuários pertencentes à ETP ou aos quadros das empresas de estiva representadas pelos sindicatos signatários.

2 — O presente contrato aplica-se em toda a área sob jurisdição da Administração do Porto de Lisboa.

3 — Fora da área prevista no número anterior, poderá haver lugar à prestação de trabalho por parte dos trabalhadores abrangidos por este contrato, desde que acordada entre a empresa e os trabalhadores interessados.

4 — Para efeitos de aplicação do presente contrato colectivo, são entidades empregadoras não só as empresas que exerçam a actividade de movimentação de cargas como também as empresas de trabalho portuário.

Cláusula 2.ª

Âmbito de intervenção profissional

1 — A intervenção dos trabalhadores a bordo, em terra ou na conferência refere-se a cargas manifesta-

das ou a manifestar, importadas ou a exportar, em regime de baldeação, de reexportação e em trânsito, do tráfego costeiro e de cabotagem, incluídas as Regiões Autónomas.

2 — A intervenção referida no número anterior abrange a carga geral, contentores, *roll-on/roll-off*, cargas a granel, qualquer que seja o meio de carga/descarga, no estado sólido, líquido e liquefeito, correio e bagagem manifestada, em todos os meios de transporte marítimo, fluvial e terrestre.

3 — As entidades empregadoras poderão, nos termos da lei ou mediante acordo das partes, atribuir aos trabalhadores dos seus quadros permanentes a execução, sempre que necessário, de outras tarefas não compreendidas no âmbito de atribuições referido no anexo a este contrato, desde que tal seja compatível com a qualificação profissional dos trabalhadores e se mantenham todos os direitos consagrados neste contrato.

Cláusula 3.ª

Locais de trabalho

1 — São considerados locais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho: a bordo de navios, embarcações e outros engenhos ou aparelhos flutuantes susceptíveis de serem utilizados como meios operacionais e de transporte sobre a água, os cais, as docas, acostadouros, muralhas, terraplenos, entrepostos/armazéns gerais francos, cais livres, estações marítimas, pontes-cais, fundeadouros, armazéns, estaleiros, terminais, balanças e, de uma forma geral, todas as obras de abrigo e protecção pertencentes à APL e ainda os armazéns, parques e ter-

minais pertencentes ou operados pelas empresas que movimentem cargas situados nas áreas de jurisdição daquela autoridade portuária.

2 — Para os trabalhadores dos quadros permanentes de empresa serão ainda considerados locais de trabalho as instalações das respectivas entidades empregadoras, ainda que localizadas fora das áreas referidas na cláusula 1.^a

Cláusula 4.^a

Vigência

1 — O presente contrato de trabalho entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2 — Vigorará por um período de 24 meses.

3 — As cláusulas de expressão pecuniária serão actualizadas anualmente, verificando-se o início da sua vigência em 1 de Janeiro de cada ano.

4 — Este contrato manter-se-á em vigor até ser substituído por outro IRCT.

Cláusula 5.^a

Denúncia e revisão

1 — 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.

2 — A denúncia é a manifestação de vontade, feita por escrito à parte contrária, para revisão total ou parcial do contrato, devendo ser acompanhada de proposta do clausulado a rever.

3 — 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, iniciando-se as negociações nos 10 dias subsequentes à recepção da resposta.

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional

Cláusula 6.^a

Tipo de trabalhadores portuários

1 — Para os efeitos deste contrato, os trabalhadores serão agrupados em tipo A, tipo B e tipo C.

2 — São tipo A os trabalhadores portuários que à data de 31 de Dezembro de 1993 pertençam aos quadros das empresas ou sejam oriundos do contingente comum.

3 — São tipo B os trabalhadores portuários que venham a ingressar nas empresas com contrato de trabalho sem termo.

4 — São tipo C os trabalhadores contratados a termo pela ETP para fazer face a acréscimos temporários ou excepcionais da actividade portuária.

5 — Em todas as categorias profissionais poderão existir trabalhadores do tipo A e do tipo B. Os trabalhadores do tipo C terão unicamente a categoria profissional de trabalhador de base.

Cláusula 7.^a

Categorias, classes profissionais e funções

1 — As categorias e classes profissionais dos trabalhadores portuários e as respectivas funções são as constantes do anexo.

2 — O acesso a cada uma das categorias profissionais será definido e regulamentado igualmente em anexo.

3 — É possível a baixa de categoria profissional dos trabalhadores desde que acordada por escrito pelos interessados, com prévio conhecimento do Sindicato, perdendo o trabalhador direito à retribuição da categoria profissional anterior.

4 — Para além das situações previstas no número anterior, é sempre possível a baixa de categoria, desde que resulte da cessação do contrato individual de trabalho, nos termos previstos neste CCT, perdendo o trabalhador direito à retribuição da categoria profissional anterior.

Cláusula 8.^a

Certificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão de possuir uma carteira profissional a emitir nos termos da lei aplicável.

2 — À data da entrada em vigor deste contrato consideram-se com direito à carteira profissional todos os trabalhadores do tipo A.

CAPÍTULO III

Recrutamento, admissão e contrato de trabalho

Cláusula 9.^a

Recrutamento

1 — O recrutamento de trabalhadores será feito nos termos da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, no que se refere a trabalhadores para os quadros permanentes das empresas.

2 — Sempre que uma empresa pretenda admitir trabalhadores para o seu quadro, e existindo na empresa de trabalho portuário trabalhadores portuários do tipo A, terá de recrutá-los obrigatoriamente de entre este grupo de trabalhadores.

3 — Exceptuam-se da obrigatoriedade definida no número anterior as seguintes situações:

- a) Quando naquele grupo não existirem trabalhadores especializados para o exercício das funções pretendidas, atendendo ao disposto na cláusula 140.^a;
- b) Havendo recusa da totalidade dos trabalhadores daquele grupo, com a especialidade pretendida;
- c) Havendo motivo relevante devidamente justificado para recusa por parte da empresa recrutadora.

4 — Antes de qualquer processo de recrutamento para o sector e para qualquer das hipóteses previstas no número anterior, a entidade empregadora terá de proceder à audição prévia dos sindicatos representativos dos trabalhadores e das associações patronais, em cumprimento do estabelecido no n.º 2.4 do pacto de concertação social, designadamente no que se refere à necessidade de controlo de novas admissões, de modo a evitar situações de excedentes de mão-de-obra.

Cláusula 10.^a

Requisitos para ingresso no sector

1 — São considerados requisitos indispensáveis para o ingresso no sector:

- a) Possuir o 9.º ano de escolaridade ou a escolaridade mínima obrigatória que vier a ser legalmente estabelecida na vigência deste CCT;
- b) Ter idade superior a 18 anos no ano de admissão;
- c) Possuir licença de condução de veículos automóveis;
- d) Ter provado possuir robustez física para o exercício das operações portuárias através de exame médico realizado para o efeito;
- e) Ter obtido aproveitamento no curso de formação básica para acesso à profissão.

2 — Em caso de igualdade na classificação, terão prioridade no ingresso os trabalhadores que demonstrem possuir conhecimentos práticos de informática, de mecânica e de electricidade.

Cláusula 11.^a

Admissão e período experimental

1 — A admissão será feita a título experimental, podendo qualquer das partes rescindir, unilateralmente, o contrato, durante o período experimental, sem qualquer compensação ou indemnização, sem aviso prévio ou necessidade de invocar justa causa.

2 — Sempre que a contratação de um trabalhador portuário do quadro comum efectivo do porto ou do quadro permanente de outra empresa fique sujeita ao período experimental, a validade e eficácia da desvinculação do correspondente quadro de proveniência apenas se opera se a nova relação contratual de trabalho se tornar efectiva.

3 — O período experimental é de 30 dias para os trabalhadores de base e de 60 dias para os trabalhadores especializados e hierarquias.

4 — Findo o período experimental, sem que o contrato tenha sido rescindido, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

5 — A partir da data de celebração deste contrato todas as admissões para o sector portuário far-se-ão como trabalhadores polivalentes de base para o desempenho das tarefas anteriormente cometidas a cada uma das três classes profissionais.

Cláusula 12.^a

Contrato individual de trabalho

1 — Considera-se contrato a título permanente todo aquele que implique a prestação de trabalho sem prazo.

2 — O contrato individual de trabalho, bem como as suas alterações, será sempre reduzido a escrito, podendo o sindicato respectivo assistir o trabalhador, e as condições contratuais dele resultantes não poderão ser inferiores às estabelecidas no presente contrato colectivo.

Cláusula 13.^a

Trabalhadores para reforço do quadro da ETP

Esgotado o quadro da ETP, poderão estas empresas recorrer à utilização supletiva de trabalhadores portuários eventuais.

Cláusula 14.^a

Quadro de empresa

1 — O quadro de cada empresa será constituído pelo número de hierarquias e de trabalhadores de base que a mesma considere necessários para o exercício da sua actividade.

2 — O quadro de cada empresa será constituído em função quer das operações para cuja realização a mesma se encontra licenciada quer das exigências neste domínio requeridas para o licenciamento das empresas de estiva.

3 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este CCT são:

Superintendente;
Coordenadores;
Trabalhadores portuários de base.

Cláusula 15.^a

Substituição temporária dos trabalhadores dos quadros de empresa

1 — As substituições por impedimento temporário nos quadros permanentes das empresas só são obrigatórias para manter o quadro tecnicamente necessário.

2 — Ao substituto aplicam-se as condições remuneratórias do substituído.

Cláusula 16.^a

Locais de trabalho e de apresentação dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores portuários apresentar-se-ão no local para que forem previamente designados para realizarem o trabalho que lhes for indicado.

2 — As empresas e a ETP indicarão aos trabalhadores, com a antecedência regulamentarmente fixada, o local de trabalho onde se deverão apresentar, mediante a afixação de avisos em locais adequados ou por qualquer outro meio aceite e acordado com os sindicatos.

3 — Quando não figurarem nos avisos a que se refere o número anterior, ou na falta destes, os trabalhadores apresentar-se-ão nos locais habituais determinados pela ETP ou empresa a que pertencem.

4 — A fim de aumentar a exequibilidade do disposto nos números anteriores, serão implementados meios expeditos de afixação ou difusão das escalas, nomeadamente telefónicas.

Cláusula 17.^a

Plena utilização

1 — Aos trabalhadores portuários aplicar-se-á, nos termos deste contrato, o princípio da sua plena utilização durante todo o período de trabalho — normal ou suplementar — para que foram designados, em função das necessidades de gestão e organização do trabalho.

2 — Por ordem da empresa, transmitida pela hierarquia, os trabalhadores poderão mudar de serviço durante o período referido, sem qualquer limitação quanto ao número de mudanças e independentemente da terminação do serviço.

Cláusula 18.^a

Aluguer de equipamento e cedência de trabalhadores entre empresas operadoras portuárias

1 — No caso de aluguer de equipamentos entre empresas operadoras portuárias, quaisquer dos manobreadores que habitualmente os operem deverão acompanhá-los, desde que as empresas assim o entendam.

2 — O trabalhador que acompanha o equipamento ficará sob as ordens e orientações da empresa que o utiliza em tudo o que respeita à execução do trabalho.

3 — Os trabalhadores a que se refere o n.º 1 poderão ser cedidos para o exercício da função entre empresas operadoras, sem máquina, desde que comprovadamente esgotados os trabalhadores especializados da ETP.

Cláusula 19.^a

Trabalhadores do quadro da ETP

1 — Os trabalhadores portuários vinculados à ETP segundo o regime jurídico do contrato individual de trabalho constituem o contingente comum do porto de Lisboa.

2 — No quadro da ETP só existirão trabalhadores de base.

Cláusula 20.^a

Requisição dos trabalhadores da ETP

1 — As empresas terão de requisitar à ETP os trabalhadores de que careçam para a execução dos seus serviços.

2 — As entidades empregadoras poderão recusar determinado trabalhador em resultado de infracção disciplinar grave anterior ou por motivo devidamente justificado e aceite pela ETP.

3 — Os trabalhadores requisitados nos termos do n.º 1 consideram-se cedidos para o período objecto da requisição.

4 — O trabalhador requisitado fica sob as ordens e orientação da empresa requisitante em tudo o que respeita à execução do trabalho.

Cláusula 21.^a

Requisições — Situações especiais

1 — As empresas obrigam-se a entregar as requisições de pessoal, nos termos fixados pela ETP.

2 — Não haverá qualquer limitação quanto a horário de requisição e comunicação aos trabalhadores nos casos de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou outras emergências, bem como nos serviços para entidades oficiais em missões de fiscalização ou controlo.

Cláusula 22.^a

Trabalho ao largo

1 — As horas de início e final do trabalho ao largo serão consideradas relativamente ao navio em que os trabalhadores prestem serviço.

2 — As refeições, em trabalho ao largo, terão lugar a bordo, dentro do horário normal.

3 — O trabalho ao largo efectuado nos períodos das 17 às 24 e das 0 às 8 horas não será interrompido nas horas de refeição, sem prejuízo de aos trabalhadores ser facultado o tempo indispensável para tomarem as suas refeições a bordo e o trabalho prosseguir, preferentemente com recurso aos meios mecânicos.

4 — Em situações de prolongamento de turno a empresa obriga-se a proporcionar transporte aos trabalhadores por forma a poderem tomar a refeição em terra ou, em alternativa, fornecer alimentação quente a bordo.

5 — A comunicação de trabalho suplementar aos trabalhadores no período das 0 às 8 horas deve ser feita preferencialmente na escala do 2.º turno.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 23.^a

Direitos especiais dos trabalhadores

1 — Aos trabalhadores são reconhecidos os direitos consignados na CRP e na lei e, em especial, os previstos neste contrato.

2 — As empresas terão a preocupação de assegurar a repartição equitativa do trabalho, em função das aptidões dos trabalhadores e das necessidades do serviço.

Cláusula 24.^a

Deveres da entidade empregadora

Entre outros deveres a que as entidades empregadoras estão legalmente sujeitas, ficam constituídas na obrigação de:

- a) Promover a organização de cursos de formação, actualização e aperfeiçoamento profissional, de forma a poder satisfazer as necessidades normais do serviço;
- b) Prestar, quando legitimamente solicitados, às associações sindicais signatárias e outras entidades oficiais interessadas, todas as informações e esclarecimentos necessários ou convenientes ao desenvolvimento normal das relações de trabalho;
- c) Diligenciar junto das entidades portuárias pela criação e manutenção de refeitórios, salas de convívio, vestiários, sanitários, balneários, centros de medicina no trabalho, postos de primeiros socorros e outras estruturas de apoio social;
- d) Indemnizar por perda ou lesão de bens patrimoniais do trabalhador desde que comprovadamente ocorridas no local de trabalho e como resultante do desempenho das suas funções, desde que o trabalhador tenha cumprido as regras internas da empresa.

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores ficam constituídos na obrigação de, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica e por normas convencionais:

- a) Cumprir 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;
- i) Participar 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;
- l) Executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da entidade empregadora.

2 — Os trabalhadores cumprirão os regulamentos das entidades empregadoras que não colidam com a lei aplicável e o disposto neste contrato colectivo; destes regulamentos deve ser dado conhecimento prévio aos 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 constituir infracção disciplinar em relação aos trabalhadores que se encontrem sob as suas ordens.

Cláusula 26.^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 nos termos e condicionais previstos na lei ou quando, de acordo com o regime previsto no presente CCT, aquele re-

tomar as suas funções anteriores depois de ter substituído temporariamente outro de categoria profissional ou retribuição superiores e, bem assim, noutros casos previstos neste mesmo contrato;

- c) Actuar, por qualquer modo, em desconformidade com as normas legais ou regulamentares.

CAPÍTULO V

Organização geral do trabalho

Cláusula 27.^a

Organização e direcção do trabalho

1 — A organização, planificação, direcção técnica e controlo das operações compete às entidades empregadoras.

2 — Os superintendentes, a quem cabe nos termos deste contrato a orientação do trabalho, colaborarão nas áreas definidas no n.º 1.

3 — Poderão ser aplicados novos equipamentos, sistemas e ou métodos de trabalho, desde que não rejeitados em matéria de segurança pelos organismos competentes.

4 — Na execução das operações portuárias só podem intervir trabalhadores portuários, nos termos previstos na legislação em vigor e no pacto de concertação social de 12 de Julho de 1993.

Cláusula 28.^a

Prestação de trabalho e disponibilidade dos trabalhadores

1 — O exercício de qualquer das funções dos trabalhadores das diferentes classes e categorias profissionais portuárias será definido no anexo, que faz parte integrante do presente contrato.

2 — Os trabalhadores de base de estiva e de tráfego sem função especializada integrarão uma escala única, com colocação prioritária a bordo e em terra de acordo com a respectiva classe profissional.

3 — Os trabalhadores de base de estiva e de tráfego que executam funções especializadas integrarão uma escala única de trabalhadores especializados, aplicando-se-lhes as mesmas regras de colocação prioritária definidas no número anterior.

4 — O disposto no número anterior não prejudica a execução de funções nos termos do n.º 2 sempre que os trabalhadores não sejam afectos a funções especializadas.

Cláusula 29.^a

Constituição das equipas

1 — Salvaguardado o que neste contrato e anexo se refere designadamente quanto às hierarquias, a composição das equipas será determinada pelas entidades

empregadoras em colaboração com as respectivas hierarquias profissionais dos trabalhadores.

2 — As equipas serão formadas tendo em atenção os factores seguintes:

- a) As necessidades técnicas e económicas da operação;
- b) A natureza das mercadorias;
- c) O equipamento a utilizar;
- d) O tipo de serviço a prestar;
- e) Os conhecimentos profissionais dos trabalhadores;
- f) As regras de prevenção e segurança aplicáveis.

3 — No decurso da operação o número de trabalhadores afecto a cada equipa pode ser aumentado ou reduzido em função da evolução do próprio serviço ou de necessidades de organização do trabalho.

4 — Em nenhuma circunstância, a menos que ressalvada convencionalmente, pode ser exigido aos coordenadores que desempenhem funções de base em acumulação com o serviço da respectiva categoria profissional.

5 — Não pode ser exigido dos trabalhadores de base que exerçam, em simultâneo, mais do que uma tarefa ou função, sem prejuízo de mudança de função ou tarefa durante o mesmo período de trabalho.

Cláusula 30.^a

Trabalho diário

1 — A duração do trabalho diário é estabelecida neste contrato, 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.

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

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

3 — Transitoriamente e até que o trabalho prestado das 0 às 8 horas o seja por pessoal especificamente afecto a esse período, será o mesmo considerado suplementar.

4 — O trabalho previsto na alínea c) do n.º 2 é sempre considerado suplementar, sendo os turnos previstos na alínea a) considerados trabalho normal.

Cláusula 31.^a

Turnos — Dias úteis

1 — São considerados turnos de trabalho os seguintes:

- a) 1.º turno — das 8 às 17 horas;
- b) 2.º turno — das 17 às 24 horas;
- c) 3.º turno — das 0 às 8 horas.

2 — O trabalho por turnos, em dias úteis, será prestado das 8 horas de segunda-feira às 8 horas de sábado.

3 — Os limites horários definidos no n.º 1 para turnos compreendem sempre sessenta minutos para uma refeição, nos termos da cláusula 42.^a

4 — O 3.º turno, em regime de trabalho normal, será instituído quando as partes o acordarem, criando para o efeito regimes de afectação de trabalhadores a esse turno.

Enquanto não se proceder à sua instituição, aplica-se a cláusula 39.^a

Cláusula 32.^a

Prolongamentos de turnos

1 — Para permitir o acabamento de navios poderão os trabalhadores prolongar o trabalho do 2.º turno até às 2 horas do dia seguinte. Os trabalhadores nesta situação não poderão trabalhar no 1.º turno seguinte.

2 — Para operações de consolidação/desconsolidação, recepção/entrega de mercadorias e descarga de batelões, poderá haver prolongamento de turno até às 20 horas, a efectuar por pessoal afecto ao 1.º turno.

Cláusula 33.^a

Turnos — Sábados, domingos e feriados

1 — Aos sábados, domingos e feriados aplica-se o disposto nos n.ºs 1, 3 e 4 da cláusula 31.^a

2 — O trabalho prestado nos dias referidos no número anterior obedece ao esquema horário dos dias úteis.

3 — Os trabalhadores do tipo A terão, relativamente aos trabalhadores do tipo B, prioridade na prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados.

Cláusula 34.^a

Afectação a grupos de trabalhadores e aos turnos

1 — Os trabalhadores serão distribuídos em grupos por forma a atender às exigências do trabalho por turnos.

2 — A definição do número de grupos, a sua rotação, composição e afectação a turnos compete às entidades empregadoras e à ETP, tendo em vista assegurar a operacionalidade do porto, salvaguardando-se que a mudança de turno só pode ter lugar depois do descanso semanal.

3 — Semanalmente, as empresas obrigam-se a informar a ETP da afectação, dos trabalhadores do seu quadro permanente, aos turnos previstos neste CCT.

Cláusula 35.^a

Reservas

1 — Para cada turno de trabalho, a ETP poderá constituir e manter uma reserva de trabalhadores.

2 — Os trabalhadores colocados na reserva destinam-se a substituir trabalhadores que, por quaisquer motivos, não compareçam nos locais de trabalho para que foram designados, que se acidentarem, para satisfação de requisições nos termos do n.º 2 da cláusula 21.^a e para outros fins que venham a ser estabelecidos no regulamento da ETP.

3 — Os trabalhadores das reservas permanecerão nos locais de distribuição ou outros locais designados durante o turno normal a que estão afectos.

Cláusula 36.^a

Antecipações e repetições de turno

1 — Considera-se antecipação de turno o trabalho prestado num turno por trabalhadores afectos ao turno seguinte; repetição é o trabalho prestado num turno por trabalhadores afectos ao turno anterior.

2 — As antecipações e repetições de turno são efectuadas prioritariamente por trabalhadores dos quadros das empresas, excepto nas seguintes situações:

- a) Quando não se encontre esgotado o contingente comum do turno solicitado;
- b) Quando a ETP possa satisfazer o pedido de trabalhadores especializados constantes nas requisições.

3 — Em qualquer das situações referidas no número anterior, os trabalhadores dos quadros das empresas têm prioridade na colocação até ao limite dos turnos que resultarem da aplicação da cláusula 142.^a

Cláusula 37.^a

Prestação de trabalho — Hierarquias

1 — Os trabalhadores das hierarquias prestarão trabalho nos termos previstos neste contrato.

2 — Na organização interna de cada empresa não poderão existir simultaneamente trabalhadores do mesmo nível hierárquico com subsídio de isenção de horário de trabalho e em regime de turnos.

3 — É possível o desempenho de funções próprias de categoria profissional superior, no âmbito profissional respectivo, a título precário, e em função das necessidades de serviço, independentemente de se tratar de trabalhadores do quadro da ETP ou dos quadros de empresa.

Cláusula 38.^a

Distribuição do trabalho suplementar

1 — Nos quadros de empresa e no quadro da ETP deverão ser estabelecidos, tanto quanto possível, esquemas de divisão equitativa do trabalho suplementar.

2 — Na colocação dos trabalhadores da ETP os do tipo A terão sempre prioridade sobre os do tipo B.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar

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

- a) Das 0 às 8 horas, quando efectuado por trabalhadores afectos ao 2.º turno;
- b) Aos sábados, domingos e feriados, nos termos previstos neste contrato;
- c) No período destinado a refeição;
- d) Nas situações de antecipação ou repetição e nas condições previstas na cláusula 32.^a

2 — O trabalho nos dias previstos na alínea b) do número anterior obedece aos horários referidos na cláusula 31.^a

3 — Em face das especificidades do trabalho portuário e da organização do trabalho vigente, o regime de trabalho suplementar é o previsto neste CCT, não tendo aplicação o disposto na lei geral a este respeito.

Cláusula 40.^a

Prestação e disponibilidade para trabalho suplementar

1 — Presume-se que os trabalhadores estão disponíveis para prestar o trabalho suplementar a que se refere a cláusula anterior nos termos dos números seguintes.

2 — Nas operações em que a entidade empregadora opte pelo regime de trabalho contínuo, em granéis líquidos que tenham de ser contínuos e nos navios *roll-on/roll-off*, navios porta-contentores e de gado vivo, os trabalhadores não poderão recusar a prestação de trabalho suplementar nas horas de refeição, sendo sempre observadas as condições previstas no n.º 2 da cláusula 42.^a

3 — Salvo no que respeita aos regimes especiais previstos neste CCT, o trabalhador presume-se indisponível para trabalho suplementar nas horas de refeição, sem prejuízo de apresentar declaração de disponibilidade pelo espaço de tempo e períodos que entender.

4 — Os trabalhadores que não estejam disponíveis para prestar trabalho suplementar apresentarão declaração com os motivos justificativos às entidades empregadoras ou à ETP, produzindo as mesmas efeitos por um período mínimo de um mês.

5 — Desde que avisem os serviços competentes com quarenta e oito horas de antecedência, poderão os trabalhadores solicitar a não afectação a trabalho suplementar, por períodos não superior a cinco dias úteis seguidos ou a dois fins-de-semana consecutivos.

6 — A situação dos trabalhadores-estudantes no que se refere a trabalho suplementar será tratada caso a caso, pelas entidades empregadoras e pela ETP, tanto quanto possível de acordo com a lei específica.

7 — Para os trabalhadores que não tenham utilizado as faculdades previstas nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula, é considerada obrigatória a prestação de trabalho suplementar.

8 — Em caso algum a prestação de trabalho suplementar pode justificar a exigência de qualquer compensação ou retribuição adicional em relação ao previsto neste contrato.

Cláusula 41.^a

Comunicação do trabalho suplementar

1 — A comunicação do trabalho suplementar incumbirá às entidades empregadoras, nos termos deste contrato.

2 — A comunicação do trabalho suplementar será feita exclusivamente aos trabalhadores julgados necessários à execução da operação pela entidade empregadora.

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

4 — A comunicação aos trabalhadores, salvo no que respeita ao trabalho ao largo, deve fazer-se:

- Das 12/13 horas até às 10 horas;
- Das 17/24 horas até às 15 horas;
- Das 17/20 horas até às 16 horas;
- Das 20/21 horas até às 18 horas e 30 minutos;
- Das 0/8 horas até às 20 horas;
- Das 0/2 horas até às 23 horas.

Cláusula 42.^a

Horas de refeição

1 — São consideradas horas de refeição as seguintes:

- Almoço — 12/13 horas;
- Jantar — 20/21 horas.

2 — Havendo prosseguimento do trabalho sem interrupção nas horas de refeição, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores, sem interrupção das operações, o tempo estritamente necessário para tomar uma refeição, salvo quando aquelas devam terminar dentro do período de refeição.

3 — A prestação de trabalho no período das 0/8 horas será efectuada sem interrupção, sem prejuízo do disposto no número anterior sempre que o trabalho se prolongue para além das 3 horas.

Cláusula 43.^a

Folgas dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores que prestarem serviço no prolongamento das 0 às 8 horas só retomarão o trabalho, em princípio, 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 e feriados, o descanso será gozado, em princípio, nas quarta-feira ou quinta-feira seguintes por indicação da ETP ou da empresa respectiva.

3 — O trabalho prestado aos domingos entre as 8 e as 24 horas dará direito a uma folga a gozar, em princípio, na terça-feira seguinte.

4 — As folgas previstas nos n.ºs 1, 2 e 3 poderão ser gozadas noutros dias, a acordar entre os interessados.

5 — O gozo das folgas não pode ser substituído por qualquer compensação pecuniária.

6 — As folgas a que têm direito os trabalhadores que prestaram serviço em categoria superior serão retribuídas de acordo com a tabela aplicável aos trabalhadores dessa categoria profissional.

Cláusula 44.ª

Descanso semanal

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

Cláusula 45.ª

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios, a gozar nos termos da lei, os seguintes dias:

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

2 — Nos dias 24 e 31 de Dezembro haverá prestação de trabalho somente no 1.º turno, devendo a ele ser afectos os trabalhadores do 2.º O mesmo regime se aplicará à Quinta-Feira Santa, podendo aí haver prestação de trabalho no 2.º turno em regime de prolongamento.

Cláusula 46.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.

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

Cláusula 47.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:

- a) 22 dias úteis para os trabalhadores com mais de um ano de serviço contado na ETP ou na empresa;
- b) No ano da sua admissão têm direito a um período de férias correspondente a um dia e meio por cada mês de calendário, até ao final do respectivo ano.

2 — A retribuição correspondente ao direito a férias previsto na alínea a) do n.º 1 desta cláusula será garantida pelas entidades aí 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 vence o direito a férias.

4 — A retribuição a que se refere o n.º 1 será paga no início das férias.

Cláusula 48.ª

Época de férias

1 — As férias deverão ser gozadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, ou entre este e a ETP, poderão as férias ser gozadas fora desse período.

2 — As férias devem ser gozadas seguidamente no decurso do ano civil em que se vencem, salvo se entre a empresa e o trabalhador, ou este e a ETP, for acordado fraccionar as férias em dois períodos.

3 — Nos casos em que o acordo referido na parte final do número anterior estabeleça que um dos períodos de férias é gozado fora da época fixada no n.º 1, poderá haver bonificações em número de dias a adicionar àquele período.

Não haverá lugar à bonificação referida, caso aquele período abranja as semanas anterior ou posterior ao domingo de Páscoa ou se situe entre 20 de Dezembro e 2 de Janeiro.

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 empresa ou à ETP, desde que nos dois últimos casos seja obtido acordo do trabalhador. Neste caso, as férias já vencidas poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas nesse ano.

Cláusula 49.ª

Planeamento do período de férias

1 — O planeamento do período de férias é da atribuição da empresa ou da ETP, tendo em conta, se possível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores e garantindo sempre o regular funcionamento da empresa ou da ETP.

2 — A indicação do período preferencial de férias, por parte dos trabalhadores, terá lugar até 15 de Março de cada ano.

3 — As empresas e a ETP afixarão os mapas anuais de férias até 15 e 30 de Abril de cada ano, consoante se trate do provisório ou do definitivo.

4 — Até 10 dias depois da afixação do mapa provisório de férias, serão permitidas trocas entre trabalhadores da mesma categoria profissional, dentro da mesma empresa ou da ETP.

Cláusula 50.^a

Alterações do período de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só serão permitidas por comum acordo entre a entidade empregadora ou a ETP e o trabalhador e ainda por exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou da ETP.

2 — As situações previstas na segunda parte do número anterior constituem a empresa ou a ETP na obrigação de indemnizar o trabalhador pelo prejuízo que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias no período previsto.

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

Cláusula 51.^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 por acordo.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade empregadora ou a ETP sejam do facto informadas e aquele o possa comprovar, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 52.^a

Serviço militar

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

2 — No ano em que regressa do serviço militar, o trabalhador tem direito às férias e ao subsídio previsto neste contrato, tal como se tivesse efectivamente prestado serviço no ano civil anterior.

Cláusula 53.^a

Direito a férias em caso de reforma

1 — Os trabalhadores que se reformarem terão direito no ano de 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 correspondente 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 posteriormente.

2 — Aos períodos de férias referidas no número anterior acrescerá, na mesma base, o subsídio de férias.

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

Cláusula 54.^a

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

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 55.^a

Direito a férias em caso de cessação de 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 56.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa ou a ETP obstar, no seu interesse, ao gozo de férias nos termos previstos neste

contrato, o trabalhador receberá a título de indenização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

CAPÍTULO VI

Prestações pecuniárias

Cláusula 57.^a

Conceito de retribuição

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

2 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas.

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

Cláusula 58.^a

Local, forma e data do pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser feito até ao último dia útil do mês a que respeita.

2 — O pagamento da remuneração devida pelo trabalho suplementar será efectuado nos termos do n.º 1, embora reportado ao trabalho prestado até 15 desse mês.

3 — Do recibo de pagamento, de que será entregue cópia ao trabalhador, constarão todas as indicações previstas na lei geral de trabalho.

4 — O pagamento pode ser feito por cheque, vale postal, depósito à ordem do trabalhador ou transferência bancária, nos termos da lei.

Cláusula 59.^a

Retribuição do trabalho normal

1 — A retribuição mensal do trabalho normal abrange a prestação rotativa de trabalho nos 1.º e 2.º turnos em dias úteis. Abrangerá também a prestação de trabalho no 3.º turno, quando o mesmo for garantido por trabalhadores especificamente a ele afectos.

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

3 — A retribuição diária do trabalho normal é igual à trigésima parte do somatório da remuneração base mensal, diuturnidades, subsídio de turno e por trabalho nocturno e subsídio de penosidade e de disponibilidade, quando devidos.

Cláusula 60.^a

Subsídio de turno e por trabalho nocturno

1 — O subsídio de turno e por trabalho nocturno é o constante do anexo.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior integra o conceito de retribuição para todos os efeitos.

3 — Salvaguardando o disposto no número seguinte, o subsídio de turno é devido a todos os trabalhadores.

4 — Salvo nos casos previstos na lei, não é devido o mesmo subsídio a trabalhadores que se indisponibilizem sistematicamente ou por período superior a 30 dias úteis em cada ano para prestarem trabalho em regime de turnos.

5 — Também não será devido o subsídio de turno aos trabalhadores que tenham vínculo contratual permanente com empresas que operem exclusivamente no 1.º turno.

Cláusula 61.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar é remunerado nos termos do anexo.

2 — Para efeitos do número anterior:

- a) Considera-se trabalho em dia de descanso complementar o que é prestado entre as 8 horas de sábado e as 8 horas de domingo;
- b) Considera-se trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o que é prestado entre as 8 horas de domingo e as 8 horas de segunda-feira;
- c) Considera-se trabalho em dia feriado o que é prestado entre as 8 horas desse dia e as 8 horas do dia seguinte.

Cláusula 62.^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 de base correspondente, as diuturnidades, o subsídio de IHT, de turno e por trabalho nocturno e o subsídio global, havendo-os, e o subsídio de penosidade e de disponibilidade.

3 — O subsídio de férias deverá ser pago imediatamente antes das mesmas ou, proporcionalmente, em cada um dos períodos, se forem gozadas fraccionadamente.

4 — Os coordenadores e os trabalhadores de base que prestarem serviço nas categorias superiores por um período mínimo de 10 dias serão retribuídos nas férias proporcionalmente ao trabalho prestado em cada uma daquelas categorias.

Cláusula 63.^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, o qual deve ser pago até 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 o quantitativo do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço completado até 31 de Dezembro.

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

5 — O trabalhador que ingresse ou regressar do serviço militar receberá um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em causa.

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

Cláusula 64.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Só os trabalhadores da hierarquia dos quadros permanentes de empresa poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante acordo escrito celebrado entre aqueles e esta.

2 — O montante do subsídio de isenção de horário de trabalho incidirá sobre a retribuição de base acrescida do subsídio de turno e das diuturnidades, fazendo parte integrante da retribuição do trabalhador.

3 — A isenção de horário de trabalho abrange o período de tempo compreendido entre as 17 e as 24 horas de todos os dias úteis, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão da hora de jantar.

4 — A inclusão na isenção de qualquer outro período de trabalho extraordinário, para além do previsto no número anterior, deverá ser objecto de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

Cláusula 65.^a

Período de vigência

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

2 — A rescisão é feita por escrito com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo do prazo, sem o que se renova por igual período.

3 — O acordo de isenção pode ser revogado, em qualquer momento, se nisso ambas as partes convierem.

Cláusula 66.^a

Integração do subsídio de isenção

1 — Terminando a isenção de horário de trabalho, o subsídio que lhe correspondia será integrado na remuneração base, subsídio de turno e diuturnidades.

2 — A retribuição total do trabalhador, considerando a integração referida no n.º 1, não sofrerá alterações enquanto se mantiver superior à retribuição base obtida pelo somatório da remuneração base, subsídio de turno e diuturnidades constantes da tabela salarial em vigor.

3 — Durante o período referido no número anterior, o diferencial entre a retribuição total e a retribuição base aí definidas cobrirá, até à concorrência, o valor do trabalho suplementar prestado entre as 8 e as 24 horas de segunda-feira a sexta-feira.

4 — Até ao limite daquele diferencial, o trabalhador não poderá recusar a prestação do trabalho suplementar referido no número anterior.

5 — A inobservância por parte do trabalhador do disposto no número anterior determinará a cessação imediata da integração prevista no n.º 1.

6 — Transitóriamente, os subsídios de IHT existentes até 30 de Novembro de 1993 poderão ser absorvidos de acordo com os mecanismos previstos na cláusula 142.^a

Cláusula 67.^a

Garantias de trabalho suplementar

1 — A partir da entrada em vigor deste contrato não serão atribuídas garantias de trabalho suplementar.

2 — Às garantias de trabalho suplementar existentes à data da celebração do presente contrato aplicar-se-á o regime previsto na cláusula 142.^a

Cláusula 68.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores do tipo A têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de antiguidade no sector portuário, até ao limite de três diuturnidades.

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

3 — Poderão existir esquemas genéricos equivalentes a diuturnidades nas empresas, os quais, porém, não são acumuláveis com o disposto nesta cláusula.

4 — A antiguidade dos trabalhadores do tipo B para efeitos de atribuição da primeira diuturnidade começa a contar-se com a respectiva integração no nível VII.

5 — O valor de cada diuturnidade é fixado no anexo.

Cláusula 69.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de alimentação por cada turno de trabalho efectivamente prestado ou em que estejam à ordem para trabalhar, assim como nos prolongamentos de turno referidos na cláusula 32.^a

2 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula será pago em dinheiro e é fixado no anexo.

3 — Este subsídio não será atribuído em todas as situações que determinem a perda de remuneração.

Cláusula 70.^a

Subsídio mensal de penosidade e disponibilidade

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

- a) Operações com cargas sujas, incómodas, nocivas ou perigosas;
- b) Trabalho em situações excepcionais, designadamente em frigorífico forte e em porões ou contentores onde operem máquinas;
- c) Disponibilidade para trabalhar em regime de antecipação ou repetição de turno, sempre que a prossecução das operações o exija.

2 — Este subsídio é igualmente atribuível no período de férias e subsídios de férias e de Natal a que os trabalhadores têm direito nos termos deste CCT.

Cláusula 71.^a

Subsídio por situações especiais

1 — Aos trabalhadores de base e hierarquias directamente envolvidos nas operações referidas no número seguinte haverá lugar à atribuição de um subsídio de 100% por cada categoria profissional, em cada turno, hora de refeição, repetição/antecipação de turno e prolongamento de turno.

2 — As situações referidas no número anterior são as seguintes:

- a) Gado morto, havendo necessidade de contacto físico no manuseamento dos animais mortos;
- b) Cimento de cobre;
- c) Cargas em decomposição e putrefacção, quando excedam o mínimo de 200 volumes ou de 30 t de carga afectada, tratando-se de carregamento homogéneo;
- d) Situações de incêndio, abalroamento, água aberta e ou encalhe, quando a movimentação a efectuar abranja, no mínimo, 10% da carga do porão ou do navio;
- e) Trabalho em navios arribados em que se registem derrames das mercadorias susceptíveis de provocar incómodo e penosidade na respectiva remoção e ou reposição nos espaços de que se deslocaram.

3 — O subsídio a que se refere o n.º 1 será calculado sobre a retribuição do respectivo tempo de trabalho, pela respectiva categoria profissional e de acordo com o dia da semana em que a situação se verificar.

Cláusula 72.^a

Subsídio por trabalho ao largo

Na execução de tarefas definidas neste contrato em navios e ou embarcações fundeadas ao largo, terão os trabalhadores, independentemente da categoria profissional e do dia da semana, direito a um subsídio por turno, período das 0/8 horas e por hora de refeição cujo valor é fixado no anexo.

Cláusula 73.^a

Subsídio por função especializada

1 — O desempenho das funções especializadas de conferente, guincheiro, portalo, grueiro, marcador, vazador de granéis, manobrador, motorista e ferramenteiro dará lugar ao recebimento de um subsídio por turno, período das 0/8 horas, prolongamentos das 17/20 das 0/2 horas e por hora de refeição, cujo valor é fixado no anexo.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior é unicamente atribuível a trabalhadores do tipo A.

Cláusula 74.^a

Transportes e deslocações

A matéria referente a transportes e deslocações será regulamentada no anexo a este CCT.

Cláusula 75.^a

Subsídio global mensal

1 — As entidades empregadoras poderão acordar com os trabalhadores a atribuição mensal de um subsídio global para cobertura de todos ou de parte dos subsídios previstos no presente contrato.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal, salvo se for revogado por acordo entre as partes.

Cláusula 76.^a

Prémio de produtividade

As empresas poderão criar prémios de produtividade, ouvidos os sindicatos.

CAPÍTULO VII

Do poder disciplinar e do respectivo processo

Cláusula 77.^a

Competência para o exercício do poder disciplinar

O exercício do poder disciplinar sobre os trabalhadores portuários é da competência da respectiva entidade empregadora.

Cláusula 78.^a

Infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar a violação culposa, por parte do trabalhador, de deveres emergentes da relação contratual de trabalho.

Cláusula 79.^a

Procedimento disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar caduca caso a necessária nota de culpa não seja entregue ao arguido dentro dos 30 dias posteriores à verificação da infracção.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se verificada a infracção na data em que esta tenha sido cometida ou, caso não seja imediatamente conhecida da hierarquia de quem depende o trabalhador, na data do respectivo conhecimento por parte dessa hierarquia.

Cláusula 80.^a

Suspensão preventiva do arguido

A entidade empregadora apenas pode suspender preventivamente o trabalhador arguido em processo disciplinar com a notificação da nota de culpa, sem prejuízo do pagamento integral da retribuição.

Cláusula 81.^a

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão oral;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição até oito dias;
- d) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e com efeitos na contagem da antiguidade por 30 dias;
- e) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e com efeitos na contagem da antiguidade de 31 a 90 dias;
- f) Despedimento com justa causa.

Cláusula 82.^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 imputabilidade e a culpa do arguido, a gravidade da sua conduta, os efeitos práticos desta emergentes, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da entidade empregadora, as circuns-

tâncias 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 83.^a

Prescrição da infracção disciplinar

Qualquer infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que foi cometida ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 84.^a

Processo disciplinar

1 — Excepto para a repreensão oral, nenhuma sanção poderá ser aplicada sem a instauração de processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar tem por função permitir documentar as imputações feitas ao arguido, definir o seu enquadramento normativo e assegurar ao trabalhador, de forma eficaz, a sua defesa contra os factos de que é acusado.

3 — Considera-se instaurado o processo disciplinar na data em que o arguido seja, por escrito, notificado desse procedimento e receba, na mesma data, a correspondente nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, 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 expressa dessa intenção.

5 — No processo disciplinar observar-se-ão obrigatoriamente os seguintes trâmites e formalidades:

- 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 da 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 órgão de gestão da 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 oferecer 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 prescindem 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 proposta, 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 pelo órgão de gestão da mesma.

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 85.^a

Irregularidades

1 — É nula a aplicação de qualquer sanção disciplinar que não esteja prevista neste CCT ou na lei específica do sector ou que reúna elementos de várias sanções e ainda aquela que, salvo tratando-se de repreensão 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.

Cláusula 86.^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 constam da legislação laboral aplicável.

4 — Tratando-se de delegados e dirigentes sindicais, a indemnização não será inferior a 10 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 87.^a

Inquéritos

1 — Para efeitos de instauração do processo disciplinar, podem as entidades empregadoras proceder a averiguações através de processo prévio de inquérito.

2 — A instauração do inquérito será notificada aos sindicatos que representem trabalhadores eventualmente abrangidos pelos factos em investigação, com indicação do objecto do mesmo, e suspende o prazo de caducidade a que se refere o n.º 1 da cláusula 79.^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 84.^a

5 — Toda e qualquer declaração prestada num processo de inquérito por um trabalhador que venha a ser posteriormente arguido num processo disciplinar decorrente desse mesmo inquérito não poderá ser usada como prova contra o mesmo.

6 — O trabalhador pode recusar-se a prestar declarações em inquérito quando invoque que tais declarações poderão incriminá-lo.

CAPÍTULO VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 88.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por parte do trabalhador.

2 — O abandono do trabalho não justificado nem comunicado nos termos da lei, expresso na ausência do trabalhador por um período igual ou superior a 60 dias, constitui fundamento da cessação do respectivo contrato de trabalho, sem necessidade de processo disciplinar para despedimento.

Cláusula 89.^a

Causas de caducidade do contrato

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou a entidade empregadora o receber;
- b) Com a reforma do trabalhador, por atingir o limite de idade previsto na lei específica do sector ou, na falta deste limite, por velhice ou por invalidez;
- c) Verificando-se o seu termo, quando se tratar de contrato a termo.

2 — Só se considera verificada a impossibilidade a que se refere a alínea a) se ambas as partes a conhecerem ou deverem conhecer.

Cláusula 90.^a

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, me-

diante documento escrito e assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar desse documento.

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 e liquida 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 91.^a

Justa causa de rescisão por parte das entidades empregadoras

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, 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 esteja confiado;
- 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;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

4 — O despedimento com justa causa determina a revogação da inscrição do trabalhador no registo oficial dos trabalhadores portuários, nos termos da lei específica para o sector.

Cláusula 92.^a

Rescisão com justa causa por parte do trabalhador

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

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

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

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

4 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

5 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

6 — 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.

Cláusula 93.^a

Rescisão sem justa causa por parte do trabalhador

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, comunicando-o, à entidade empregadora, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, poderá ser obrigado a pagar à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem que, todavia, esta importância possa ser levada em conta na liquidação dos créditos do trabalhador, a menos que este dê, expressamente, o seu acordo nesse sentido.

Cláusula 94.^a

Direitos dos trabalhadores emergentes da cessação do contrato

Na data da cessação do contrato, o trabalhador tem direito a receber a parte proporcional da retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal correspondente 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 existente e, bem assim, do direito à retribuição por inteiro do mês em que ocorra a cessação do vínculo contratual.

Cláusula 95.^a

Cessação do contrato por facto não imputável ao trabalhador

1 — No caso de a cessação do contrato de trabalho de pessoal do quadro permanente de empresa se dever a facto não imputável ao trabalhador, este terá direito a uma indemnização determinada pela aplicação dos seguintes critérios:

- a) 1,5 meses de retribuição por cada ano de vínculo contratual, com um mínimo de 4,5 meses de retribuição;
- b) Tratando-se de membro de corpos gerentes de associações sindicais do sector, de comissão de trabalhadores, de delegado sindical ou de representante dos trabalhadores em organismos do sector, a indemnização igual ao dobro da estipulada na alínea anterior.

2 — O disposto na alínea b) do número anterior é aplicável aos trabalhadores que tenham exercido essas funções nos últimos cinco anos.

3 — Transitoriamente, e até 31 de Outubro de 1995, as indemnizações por cessação do contrato por facto não imputável ao trabalhador serão reguladas na cláusula 143.^a

Cláusula 96.^a

Consequências do despedimento sem justa causa

1 — Ao despedimento sem justa causa de trabalhadores do quadro de pessoal permanente de uma empresa são aplicáveis as disposições contidas nos artigos 12.º, 13.º e 14.º do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Se, em vez da reintegração, o trabalhador optar pela indemnização, o valor desta será determinado pela aplicação dos seguintes critérios:

- a) Se o trabalhador tiver menos de cinco anos de antiguidade na empresa, terá direito a receber 1,5 meses de retribuição por cada ano de vínculo contratual, com um mínimo de 4,5 meses de retribuição;

- b) Se o trabalhador tiver cinco ou mais anos de antiguidade, terá direito a receber dois meses de retribuição por cada ano de vínculo contratual;
- c) Tratando-se de membro dos corpos gerentes de associação sindical do sector, de comissão de trabalhadores, de delegado sindical ou de representante dos trabalhadores em organismos do sector, a indemnização será igual ao dobro das estipuladas nas alíneas anteriores.

3 — O disposto na alínea c) do número anterior é aplicável aos trabalhadores que tenham exercido essas funções nos últimos cinco anos.

4 — Se a cessação do contrato tiver resultado de rescisão por iniciativa do trabalhador, com justa causa, nas condições referidas no n.º 1 da cláusula 92.ª, a indemnização devida será de 1,5 meses por cada ano.

5 — Para efeitos de cálculo do valor das indemnizações a que se referem os números anteriores, qualquer fracção de um ano de antiguidade será considerada como ano completo.

6 — O disposto nesta cláusula aplica-se, com as devidas adaptações, aos trabalhadores da ETP.

CAPÍTULO IX

Faltas, licença sem vencimento e impedimento prolongado

Cláusula 97.ª

Definição de falta

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

2 — As ausências inferiores a um período de trabalho são adicionadas para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 98.ª

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) As motivadas por 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;

- c) Até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso ou feriado intercorrentes, dadas por altura do casamento;
- d) Até cinco dias consecutivos, as motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem o trabalhador viva maritalmente ou de parente ou afim do 1.º grau de linha recta;
- e) Até dois dias consecutivos, por motivo de falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou do 2.º grau da linha colateral ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação aplicável;
- g) Até dois dias úteis, por ocasião do parto da esposa ou de pessoa com quem viva conjugalmente;
- h) Até ao limite de duas por cada ano civil, dadas por trabalhadores com mais de 25 anos de antiguidade;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — A necessidade de prestar assistência inadiável a um membro do agregado familiar constituirá falta justificada, até 30 dias por ano em caso de doença ou acidente de filhos, adoptados ou enteados, menores de 10 anos, e até 15 dias, por idêntico motivo, se se tratar do cônjuge ou de pessoa com quem viva conjugalmente, de descendentes maiores de 10 anos e de ascendentes. Esta necessidade terá de ser comprovada e justificada nos termos legais.

4 — As faltas previstas nas alíneas d) e e) do n.º 2, salvo razão devidamente justificada, reportar-se-ão aos dias que imediatamente se sigam à ocorrência que as justifica e compreendem os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 99.ª

Comunicação e justificação das faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas com a antecedência mínima de cinco dias e, quando imprevisíveis, logo que possível ou, pelo menos, quando o trabalhador retome o serviço.

2 — A comunicação poderá ser feita pelo próprio, ou por interposta pessoa, por escrito ou telefonicamente.

3 — A não comunicação à entidade patronal nos termos dos números anteriores, por facto culposo imputável ao trabalhador, torna as faltas injustificadas, podendo implicar perda de retribuição.

4 — A entidade empregadora pode sempre exigir que o trabalhador faça prova idónea dos factos alegados como justificação da falta.

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 mostrar insuficiente por motivo que lhe não seja imputável.

6 — As faltas motivadas pelo exercício de actividade sindical devem ser comunicadas pela respectiva associação sindical, com a antecedência mínima de um dia ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de falta.

7 — O não cumprimento injustificado do disposto nos n.ºs 5 e 6 torna as faltas injustificadas, podendo implicar, por isso, perda de retribuição.

Cláusula 100.^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 98.^a, n.º 2, 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 na ETP relativamente aos trabalhadores do tipo A;
- c) As faltas dadas por necessidade de prestar assistência inadiável a membros do agregado familiar, nos termos do n.º 3 da cláusula 98.^a deste contrato, sempre que excedam os limites ali previstos.

3 — Para justificação das faltas motivadas por doença bastará a apresentação do boletim oficial de baixa médica.

Cláusula 101.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, a qual será descontada, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados, durante cada ano;
- b) Faltar injustificadamente, com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou recomeço da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou ses-

enta minutos, pode a entidade empregadora recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período de trabalho, respectivamente.

Cláusula 102.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas impliquem perda de retribuição, o trabalhador poderá optar pela perda de igual número de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 103.^a

Licença sem vencimento

1 — A pedido do trabalhador, poderão as entidades empregadoras conceder licenças sem vencimento.

2 — Durante o período de licença sem vencimento suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em 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 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem vencimento de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

5 — A entidade empregadora pode recusar a concessão de licença sem vencimento nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a 3 anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando se trate de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção ou chefia e não seja possível a sua substituição, sem prejuízo sério para o funcionamento do serviço respectivo.

6 — A licença sem vencimento caduca, mediante comunicação ao interessado, em todos os casos em que o trabalhador exerça nesse período e a título principal

outra actividade remunerada por conta de outrem, salvo se tiver sido especificamente concedida para esse feito.

7 — Se após o termo do período de licença sem vencimento, 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 104.^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 pressuponham 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 cumprimento por parte do trabalhador de pena de prisão por um período não superior a 12 meses será considerado como situação equiparada a impedimento prolongado, para efeitos do n.º 2, se a detenção se tiver ficado a dever a actos ou factos que não tenham tido qualquer relação com o exercício da sua actividade profissional.

CAPÍTULO X

Encerramento, fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento, transferência do trabalhador e integração no contingente comum.

Cláusula 105.^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, do 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 106.^a

Mudança de serviço

1 — No caso de determinado serviço, objecto de concessão, licença ou contrato, prestado em local fixo por pessoal exclusivamente a esse local afecto, vir a ser transmitido com carácter de continuidade e de regularidade para outra empresa, é aplicável o disposto na cláusula anterior.

2 — Aos trabalhadores a que, nas situações previstas nesta cláusula, seja aplicável o disposto na cláusula 105.^a, serão garantidas, na nova entidade empregadora, as condições retributivas de que beneficiava nos 12 meses anteriores ao da transferência, acrescidas da percentagem de actualização contratual que entretanto tenha ocorrido.

3 — Não se consideram abrangidas pelo disposto nesta cláusula as simples mudanças ocasionais de serviços de armadores, agentes de navegação, importadores ou exportadores.

Cláusula 107.^a

Prioridade na integração no quadro da ETP

1 — As partes comprometem-se a definir até 31 de Março de 1995, pela via da contratação colectiva, o âmbito e o alcance prático do regime de prioridade na ocupação de postos de trabalho portuários relativamente a trabalhadores do efectivo do porto que, por razões que não lhes sejam imputáveis, percam o respectivo vínculo contratual à entidade empregadora com quem tenham estabelecido uma relação de trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que se encontrem vinculados aos quadros privativos das empresas têm a faculdade de requerer, até 31 de Outubro de 1995, a sua integração no quadro comum de trabalhadores portuários a cargo da ETP, que lhes garantirá a correspondente oferta irrevogável de emprego permanente nas condições estabelecidas neste CCT para os trabalhadores da ETP.

CAPÍTULO XI

Direitos sociais

Cláusula 108.^a

Segurança social e contribuições

1 — As empresas e a ETP, bem como os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo, contribuirão obrigatoriamente para as instituições de segurança social respectivas.

2 — As contribuições incidirão sobre as retribuições e com as taxas previstas na lei.

Cláusula 109.^a

Regime de reforma dos trabalhadores portuários

O regime de reforma dos trabalhadores portuários será o do esquema geral da segurança social.

Cláusula 110.^a

Transmissão de créditos vencidos em caso de morte do trabalhador

1 — Por morte do trabalhador, todos os créditos patrimoniais emergentes do seu contrato reverterão a favor dos seus herdeiros, podendo a entidade devedora exigir ao reclamante, em caso de fundada dúvida, habilitação.

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

CAPÍTULO XII

Seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 111.^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 de trabalho e disponíveis para trabalhar, em instalações da empresa, da ETP ou do porto;
- b) No trajecto normal que os trabalhadores têm de percorrer na deslocação do seu domicílio para a ETP e ou para o local de trabalho, bem como no respectivo regresso, na deslocação entre os locais de trabalho e a ETP e instalações sociais das empresas fora dos locais previstos neste contrato.

Cláusula 112.^a

Responsabilidades

1 — As entidades empregadoras e a ETP, 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, consoante os casos, pelas entidades empregadoras, pela ETP e ainda solidariamente pela companhia de seguros para a qual aqueles tenham transferido a sua responsabilidade ou pela instituição competente da segurança social no caso de doenças profissionais.

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 2 e 4 da cláusula 62.^a e as cláusulas 69.^a e 70.^a, considerando-se retribuição diária a 30.^a parte da quantia assim obtida.

5 — Sempre que entre em vigor nova tabela salarial, a ETP 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.

6 — Os trabalhadores obrigam-se a entregar à empresa ou à ETP 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 — Verificando-se morte por acidente, o montante respeitante às férias e aos subsídios de férias e de Natal será considerado no cômputo dos 12 meses anteriores, para efeitos de cálculo da retribuição mensal.

8 — Os trabalhadores beneficiarão das mesmas condições de seguro quer pertençam aos quadros permanentes de empresa quer aos quadros da ETP, tomando-se por base, como condições mínimas, a apólice do contrato de seguro celebrado em relação a esta última.

Cláusula 113.^a

Doenças profissionais

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

Cláusula 114.^a

Seguros especiais

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 15 000 000\$ em relação aos riscos de acidentes pessoais.

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

3 — Cada trabalhador directamente envolvido no manuseamento de explosivos e munições será para o efeito coberto por seguro de acidentes pessoais no quantitativo de 15 000 000\$.

CAPÍTULO XIII

Comissão bipartida e tribunal arbitral

Cláusula 115.^a

Princípio geral

As partes obrigadas pelo presente contrato colectivo comprometem-se a respeitar a letra e o espírito das normas que integram este contrato e anexo 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 116.^a

Comissão bipartida

1 — É instituída uma comissão bipartida, com competência para interpretar as disposições do presente contrato colectivo, integrar as suas lacunas e resolver as divergências de carácter técnico/operacional ou laboral derivadas de operações ou serviços.

2 — A comissão é composta por:

- a) Três representantes das associações empresariais signatárias, sendo um deles obrigatoriamente permanente e outro obrigatoriamente representante da empresa ou empresas envolvidas, se for caso disso;
- b) Três representantes dos sindicatos portuários, sendo um de cada sindicato.

3 — A comissão reúne sempre que convocada por qualquer das partes interessadas, definindo em cada caso, previamente, o método de trabalho que adoptará.

4 — Na resolução de divergências de carácter operacional ou laboral, a decisão deve ser tomada no prazo máximo de quarenta e oito horas e deve, tanto quanto possível, fundamentar-se em pareceres técnicos de entidades especializadas.

5 — A intervenção da comissão prevista no número anterior entende-se sempre sem prejuízo da continuação da operação ou serviço objecto da sua intervenção.

6 — A comissão pode funcionar com falta de um representante de cada parte (patronal e sindical) e delibera sempre, no mínimo, por maioria qualificada de três quartos dos presentes, tendo cada membro, individualmente, um voto.

7 — As pessoas que, em representação das partes devidamente convocadas, intervierem na comissão intitulado-se seus membros presumem-se agindo em mandato com representação, não sujeito a ratificação, e vinculam as entidades representadas, não sendo admissível prova em contrário; todavia e sempre que possível, apresentarão a respectiva credencial.

8 — As decisões da comissão tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto a integração de lacunas e interpretação do presente contrato.

Cláusula 117.^a

Tribunal arbitral

1 — Sempre que a comissão bipartida não obtenha decisão sobre o litígio que lhe é submetido, qualquer das partes pode recorrer à arbitragem junto das entidades previstas na lei específica do sector e no limite das suas competências.

2 — Em situações em que tais entidades sejam incompetentes em razão da matéria, constituir-se-á um tribunal arbitral *ad-hoc*, designando cada parte um árbitro com formação jurídica, sendo o terceiro árbitro designado pelo ITP.

CAPÍTULO XIV

Medicina, higiene e segurança do trabalho

Cláusula 118.^a

Medicina do trabalho

1 — Os empregadores assegurarão aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT um esquema de medicina do trabalho.

2 — Até seis meses após a publicação do presente contrato as partes outorgantes analisarão a viabilidade da existência de um único centro de medicina do trabalho no porto de Lisboa.

Cláusula 119.^a

Higiene

1 — Compete aos empregadores providenciar, na área portuária abrangida por este contrato colectivo, 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 às partes signatárias deste contrato 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 das entidades referidas no n.º 1.

Cláusula 120.^a

Segurança no trabalho

1 — Será assegurado aos trabalhadores, através das entidades empregadoras, o respeito pelas condições gerais e particulares de segurança no trabalho, que sejam objecto de normas de carácter vinculativo.

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 das entidades internacionais e nacionais competentes.

3 — A fiscalização da observância das disposições contidas no número anterior será da competência do ITP, 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 121.^a

Equipamentos individuais e colectivos

1 — Compete aos empregadores fornecer aos respectivos 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 dos equipamentos colectivos e individuais serão objecto de regulamentação complementar a definir pelas partes.

Cláusula 122.^a

Controlo anti-alcoólico

1 — Com a entrada em vigor deste contrato é instituído o regime de controlo anti-alcoólico obrigatório.

2 — O controlo será efectuado pelos serviços de medicina do trabalho, nos termos de regulamento a propor pela associação e sindicatos signatários.

Cláusula 123.^a

Comissão de prevenção, segurança e higiene do trabalho

1 — Os subscritores do presente contrato deverão criar uma comissão de prevenção, segurança e higiene composta por um representante patronal e outro sindical.

2 — A comissão referida no número anterior trabalhará em íntima colaboração com os serviços de segurança da APL e do ITP.

3 — A comissão proporá às partes signatárias deste contrato o respectivo regimento interno, área de intervenção e competências, salvaguardando-se o princípio do funcionamento paritário.

CAPÍTULO XV

Formação profissional

Cláusula 124.^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 partes signatárias deste contrato em colaboração com as entidades competentes.

2 — Em áreas específicas da profissão, os monitores dos cursos serão, tanto quanto possível, trabalhadores portuários.

Cláusula 125.^a

Dever de formação profissional

1 — Salvaguardando o disposto no anexo, constitui dever dos trabalhadores abrangidos por este contrato a frequência interessada e assídua de cursos e acções de formação profissional.

2 — A recusa e ou o não aproveitamento nos cursos e acções de formação terão, nos termos deste contrato, consequências na progressão da carreira profissional do trabalhador.

CAPÍTULO XVI

Quotização sindical

Cláusula 126.^a

Quotização sindical e mapas de quadros de pessoal

1 — Os sindicatos comunicarão directamente às entidades empregadoras e à ETP o montante e as bases de incidência da quota sindical em vigor, para efeitos de desconto aos trabalhadores que o solicitem.

2 — Os montantes descontados serão entregues, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, ao sindicato respectivo, acompanhados dos mapas próprios por aquele fornecidos ou por registo informático de teor idêntico.

CAPÍTULO XVII

Exercício de direitos sindicais

Cláusula 127.^a

Actividades sindicais nas empresas e na ETP

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a exercer e desenvolver, nos termos da lei, actividade sindical nas instalações das empresas e da ETP ou nos locais de trabalho.

2 — Os representantes sindicais devidamente identificados que se encontrem ao serviço dos sindicatos e por estes remunerados podem, sem prejudicar a laboração normal, exercer os direitos a que se refere o n.º 1.

Cláusula 128.^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, avisos, comunicados, convocatórias ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

Cláusula 129.^a

Reuniões de trabalhadores

1 — As reuniões de trabalhadores, bem como as convocadas pelos sindicatos, 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.

2 — Salvo razões de carácter excepcional, os sindicatos signatários ficam obrigados a realizar as reuniões de terça-feira a quinta-feira, tanto quanto possível para tratar de assuntos de interesse laboral, podendo, nestes casos, o período legal ser excedido com a anuência prévia da associação patronal subscritora.

3 — Os sindicatos comprometem-se a, na medida do possível, realizar reuniões em simultâneo, por questões de economia de tempo útil de trabalho.

Cláusula 130.^a

Identificação dos representantes sindicais

Os sindicatos obrigam-se a comunicar à respectiva entidade empregadora e à ETP e a afixar nos locais a que se refere a cláusula 128.^a os nomes dos dirigentes e delegados sindicais efectivos nos oito dias subsequentes à eleição, bem como as eventuais alterações intercalares dos corpos sociais.

Cláusula 131.^a

Procedimentos ilícitos

1 — É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito o acordo ou acto que vise despedir, transferir ou, por qualquer modo, 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.

CAPÍTULO XVIII

Violação do contrato

Cláusula 132.^a

Violação do contrato

1 — As entidades que infringirem culposamente as disposições do presente CCT serão punidas nos termos da lei geral e da específica do sector.

2 — O trabalhador que infringir as normas deste contrato fica sujeito a acção disciplinar.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de as partes lesadas recorrerem aos tribunais.

CAPÍTULO XIX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 133.^a

Maior favorabilidade

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3, 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, bem como de quaisquer acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados.

2 — Ficam também automaticamente revogadas as práticas, usos e costumes, bem como quaisquer acordos particulares, sempre que se revelem contrários ao espírito e à letra do presente contrato.

3 — Sem prejuízo da possibilidade de renegociação por acordo entre a empresa e o trabalhador, com assistência do sindicato respectivo, dos contratos individuais de trabalho, o disposto nesta cláusula não prejudica o regime de relações de trabalho absorvido pelos contratos individuais de trabalho, acordos ou protocolos existentes à data da entrada em vigor deste CCT.

Cláusula 134.^a

Remissão para a lei

1 — Em tudo quanto neste contrato for omissa são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, sem prejuízo da intervenção da comissão e do tribunal previstos no capítulo XIII deste contrato.

2 — As remissões que no presente contrato se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para a lei do contrato individual de trabalho, legislação complementar e legislação específica do sector.

Cláusula 135.^a

Manutenção de regalias

Da aplicação deste contrato não poderá resultar para os trabalhadores dos quadros permanentes de empresa diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer vantagens e regalias individuais ou colectivas existentes que sejam compatíveis com a nova estrutura do trabalho portuário, salvo as expressamente previstas neste CCT, ou com acordo expresso em contrário.

Cláusula 136.^a

Aplicabilidade geral

Será, em princípio, de aplicação geral a todos os trabalhadores todo o clausulado contido no presente contrato que não se refira em exclusivo aos trabalhadores dos quadros de empresa ou aos trabalhadores do quadro da ETP, salvaguardado o clausulado de exclusão referente a trabalhadores dos tipos B e C.

Cláusula 137.^a

Aquisição de conhecimentos profissionais

1 — Todas as acções de formação profissional a realizar, quer a título de acesso, quer de reciclagem e ou especialização, após a entrada em vigor do presente contrato colectivo, serão abertas a todos os trabalhadores portuários do tipo A, independentemente da classe profissional, desde que reúnam os requisitos exigíveis.

2 — O exercício efectivo de funções resultantes da formação adquirida só dependerá de declaração expressa nesse sentido no contrato individual do trabalhador.

Cláusula 138.^a

Antiguidade no sector

Para efeitos do que dispõe o presente contrato, a antiguidade do trabalhador considera-se reportada ao ano de admissão no sector, contando-se este como completo.

Cláusula 139.^a

Identificação para efeitos de acesso aos locais de trabalho

1 — Para efeitos de acesso aos locais de trabalho, os trabalhadores terão de dispor de cartão de identificação próprio.

2 — O cartão de identificação referido no número anterior pode ser emitido pelas empresas ou pela ETP e deverá ser visado pelas autoridades exigíveis.

3 — Para todos os efeitos e enquanto não for emitida a carteira profissional, o trabalhador identificar-se-á pelo cartão emitido pelo CCTPL e, na sua falta, pelo cartão do sindicato respectivo.

Cláusula 140.^a

Contratação transitória para efeitos de formação profissional

1 — Na previsão de que à data da entrada em vigor deste contrato, dado o disposto na alínea a) do n.º 3 da cláusula 9.^a, se possa verificar a inexistência de trabalhadores especializados do tipo A, aplicar-se-á o disposto nos números seguintes.

2 — As empresas que necessitem de trabalhadores especializados deverão dar conhecimento das suas necessidades à ETP, notificando-a de que procederá a recrutamento no exterior contratando a termo por um período máximo de seis meses, não renováveis.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 6, o recrutamento previsto no número anterior poderá ser efectuado prioritariamente de entre os trabalhadores que cessaram a sua vinculação ao sector.

4 — As empresas que recorrerem ao disposto nos n.ºs 2 e 3 obrigam-se a fornecer à ETP, à associação patronal e aos sindicatos a identificação dos trabalhadores assim contratados.

5 — Após a notificação referida no n.º 2, deverão a ETP ou as empresas promover acções de formação profissional dos trabalhadores da ETP para substituição dos contratados nos termos desta cláusula e para satisfação do n.º 2 da cláusula 9.^a

6 — Caso a empresa tenha no seu quadro próprio trabalhador de base não especializado a quem queira dar formação profissional para o exercício de funções especializadas, poderá recorrer ao estabelecido na parte final do n.º 2 desta cláusula.

7 — O número de trabalhadores contratados nos termos dos n.ºs 3 e 4 terá de ser igual ou inferior ao número de trabalhadores do tipo A a que as empresas ou a ETP se obrigam a dar formação profissional.

8 — Aos trabalhadores contratados transitoriamente para efeitos de formação profissional nos termos desta cláusula não se aplicarão as disposições constantes deste IRCT.

Cláusula 141.^a

Remanescentes

Quando da reestruturação do quadro mínimo de cada empresa estabelecido neste contrato subsistam hierarquias consideradas a mais na empresa, esta manterá os trabalhadores nos respectivos quadros, podendo estabelecer por mútuo acordo as condições de reenquadramento ou de abaixamento da respectiva categoria profissional.

Cláusula 142.^a

IHT — Garantias de trabalho suplementar

As partes outorgantes do presente CCT consideram que a cessação e redução das garantias de trabalho suplementar e dos IHT constitui um pressuposto da sua concorrência entre as empresas e um meio de assegu-

rar os postos de trabalho e a competitividade das actuais empresas que possuem quadros privativos titulares desses direitos, acordando, por isso, e a título transitório, o seguinte:

- a) As entidades empregadoras exercerão até 30 de Novembro de 1993 o direito a cessar as garantias de trabalho suplementar e dos IHT existentes nos termos estabelecidos nesta cláusula;
- b) Anualmente aquelas garantias/IHT serão reduzidas de um montante de 25 % do valor em vigor à data referida no número anterior;
- c) O processo de anulação durará quatro anos, durante os quais os montantes remanescentes não serão actualizados;
- d) Em cada ano os trabalhadores obrigam-se a prestar trabalho suplementar até ao limite do valor de garantias/IHT que auferirem nesse ano;
- e) A inobservância pelos trabalhadores do disposto no número anterior determinará a cessação imediata das garantias/IHT ainda auferidas.

Cláusula 143.^a

Cessação do contrato por facto não imputável ao trabalhador

Até 30 de Outubro de 1995, e no caso de a cessação do contrato de trabalho de pessoal do quadro permanente de empresa se dever a facto não imputável ao trabalhador, este, se optar por ingressar na ETP, terá direito a uma indemnização determinada pela aplicação dos seguintes critérios:

- a) Meio mês de retribuição por cada ano de vínculo contratual;
- b) Tratando-se dos trabalhadores referidos na alínea b) da cláusula 95.^a, a indemnização será igual ao dobro da estipulada na alínea anterior.

Lisboa, 12 de Novembro de 1993.

Pela AOPL — Associação de Operadores do Porto de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO

CCT/Porto de Lisboa

CAPÍTULO I

Aplicação e âmbito de intervenção profissional

Cláusula 1.^a

Aplicação geral

1 — O presente anexo, que constitui parte integrante do CCT, aplica-se a todos os trabalhadores portuários

a que se refere a cláusula 1.^a daquela convenção colectiva, salvo eventuais exclusões devidamente expressas num e noutro documento.

2 — Para efeitos de definição do âmbito de aplicação geral deste anexo, o trabalho portuário define-se como trabalho a bordo, trabalho em terra e conferência.

Cláusula 2.^a

Aplicação específica

1 — Nenhuma operação portuária, legalmente caracterizada como tal, pode ser realizada sem a intervenção de trabalhadores portuários nos termos do CCT e deste anexo.

2 — Aos trabalhadores do tipo A, salvaguardadas disposições em contrário contidas neste anexo e no CCT, não é exigível o desempenho de tarefas ou funções diferentes das contratualmente definidas.

Cláusula 3.^a

Trabalho a bordo

O trabalho a bordo define-se como aquele que é prestado em quaisquer navios ou embarcações e integra, nomeadamente, a estiva e desestiva, peagem e despeagem e serviços complementares dos atrás mencionados, em particular cargas e descargas de mercadorias sólidas — a granel, contentorizada, unitizada ou solta —, líquidas ou liquefeitas, manobras com quaisquer tipos de máquinas, incluindo as de sucção pórticos, gruas de bordo e flutuantes, guindastes, guinchos, condução de veículos a bordo, coser sacaria e apanha de derrames para aproveitamento de cargas, arrumação de madeiras ou paletas, limpeza de tanques e de porões, quando o aproveitamento assim o exigir, e movimentação de mantimentos, sobressalentes e pertences de bordo.

Cláusula 4.^a

Trabalho em terra

O trabalho em terra define-se como aquele que é prestado em todas as áreas interiores do domínio público marítimo sob jurisdição da APL, nos cais, teraplenos, terminais e armazéns, envolvendo a carga, descarga, manuseamento, arrumação e operações complementares com mercadorias sólidas — a granel, contentorizada, unitizada ou solta — e líquidas ou liquefeitas, manobras com quaisquer tipos de máquinas, incluindo as de sucção, pórticos, gruas, guindastes, condução de veículos enquanto carga, arrumação de madeiras ou paletas e movimentação de mantimentos, sobressalentes e pertences de bordo.

Cláusula 5.^a

Conferência

1 — O trabalho de conferência, que se realiza indistintamente a bordo ou em terra, abrange as tarefas seguintes: conferência, contagem, controlo de quotas de distribuição das cargas por destinos, pesagem e assis-

tência e controlo de pesagens, colheita de amostras, verificação de temperaturas, medição de espaços vazios, verificação de selos de segurança, medição e cubicagem, recepção e entrega de cargas, elaboração de notas descritivas de operações por períodos e de relatórios de avarias, de planos gerais e parciais (*hatch-lists*) de arumação e estiva de volumes nos meios de transporte, elaboração de *tally-sheets*, passagem de senhas e ou guias de acompanhamento, preenchimento de guias *ad hoc* da alfândega autorizando o trânsito interior de veículos e passagens de folhas de descarga para a alfândega, elaboração de relatórios de avarias, faltas e reservas de mercadorias e ou unidades de transporte, requisição e distribuição de cargas e meios operacionais durante as operações, elaboração na organização e planificação prévia e controlo das operações de carga e descarga, movimentação de documentos aduaneiros e portuários e apresentação de relatório final de operações.

2 — Na execução das atribuições que lhes forem cometidas os conferentes poderão utilizar indistintamente as vias fotográfica, escrita e informática, particularmente com recurso aos computadores na pré-recepção, recepção e entrega de carga e sua localização e troca de guias de transporte e *interchanges*.

CAPÍTULO II

Categorias e classes profissionais e definição de funções

Cláusula 6.^a

Categorias e classes profissionais

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos pelo presente anexo são as seguintes: superintendente, coordenador e trabalhador de base, cuja intervenção nas operações será definida no capítulo IV deste anexo.

2 — As classes profissionais são as seguintes: estiva, tráfego e conferência.

Cláusula 7.^a

Superintendência

1 — O superintendente de operações portuárias é o trabalhador que superiormente dirige, orienta e coordena os serviços abrangidos pelo disposto nas cláusulas 3.^a, 4.^a e 5.^a deste anexo, de acordo com as orientações definidas pela entidade empregadora.

2 — O superintendente terá a seu cargo a execução das funções seguintes:

- a) Dirigir e orientar os serviços e promover esforços para a sua optimização;
- b) Avaliar o desempenho profissional dos coordenadores;
- c) Intervir no planeamento das operações portuárias a efectuar e propor alterações no seu decurso;
- d) Distribuir os coordenadores pelos diversos serviços;

- e) Manter contactos com os oficiais de bordo e representantes das entidades empregadoras para desenvolvimento do plano prévio de operações e acções posteriores;
- f) Organizar em conjunto com os serviços internos das empresas os serviços que de si dependem, em ordem a fornecer os elementos indispensáveis aos processos de avarias e reclamações;
- g) Estabelecer ligação entre a entidade empregadora e a administração portuária, autoridades e a ETP durante as operações e em problemas a elas inerentes;
- h) Fazer as marcações e requisições de pessoal, serviços, cais e material da administração portuária;
- i) Colaborar no estudo de planos de carga e de manifestos em ordem a determinar o pessoal e meios a requisitar;
- j) Transmitir aos seus subordinados hierárquicos as instruções respeitantes às operações e assegurar a sua correcta execução;
- k) Fazer o fecho dos serviços juntamente com os funcionários designados para o efeito pelas entidades empregadoras em confronto com os documentos elaborados pelos coordenadores e conferentes, com os documentos provenientes da administração portuária, alfândega ou de outros organismos que venham a ser determinados pelas vias competentes;
- l) Elaborar relatórios com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam;
- m) Controlar e programar a utilização de embarcações e a afectação de ferramentas e de máquinas necessárias às operações;
- n) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Cláusula 8.^a

Coordenador

1 — O coordenador é o trabalhador que coordena os serviços que lhe são atribuídos e desempenha, nomeadamente, as funções constantes dos números seguintes.

2 — Estiva e tráfego:

- a) Dirige as equipas de trabalho de acordo com as instruções recebidas do superintendente;
- b) Avalia o desempenho dos trabalhadores de base;
- c) Promove a formação das equipas de trabalho, sua distribuição funcional e afectação dos trabalhadores às tarefas, assegurando a regularidade da execução das mesmas e respondendo pela observância das disposições normativas aplicáveis;
- d) Assegura a afectação de equipamentos e ferramentas adequadas às operações;
- e) Colabora com o superintendente, sempre que para tal solicitado;
- f) Colabora com o coordenador de conferência na coordenação das operações a bordo e em terra;
- g) Providencia a substituição de pessoal e equipamentos;

Funções do trabalhador de base

- h) Diligência na resolução de problemas que possam prejudicar o decorrer normal das operações;
- i) Optimiza a *performance* das operações nos aspectos técnicos e económicos, visando a sua eficiência;
- j) Relata avarias e sinistros decorrentes das operações, sem prejuízo do prosseguimento do serviço;
- k) Zela pela operacionalidade e manutenção diárias do parque de máquinas e aparelhos da empresa;
- l) Zela pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;
- m) Coadjuva ou substitui o superintendente nos seus impedimentos relativamente aos serviços de si dependentes, sempre que determinado pela empresa.

3 — Conferência:

- a) Dirige os serviços de conferência da empresa e as equipas de trabalho de acordo com as instruções recebidas do superintendente;
- b) Avalia o desempenho dos trabalhadores de base;
- c) Passa folhas de descarga para a alfândega, autentica as correspondentes fotocópias necessárias ao acompanhamento dos veículos transportadores das mercadorias, copia manifestos, elabora relatórios e notas de faltas, avarias e ocorrências no decurso das operações e com elas relacionadas;
- d) Subscrive os manifestos, conhecimentos de embarque ou listas de carga com os resultados da conferência, sempre que estas substituam ou não as folhas de descarga da alfândega para todos os efeitos;
- e) Elaboro o plano de carga total e por porções (*hatch-lists*) e ou células, notas diárias por turnos/periodos de cargas movimentadas, paragens, pessoal e material utilizados;
- f) Optimiza a *performance* das operações nos aspectos técnicos e económicos, visando a sua eficiência;
- g) Coadjuva ou substitui o superintendente nos seus impedimentos relativamente aos serviços de si dependentes, sempre que determinado pela empresa;
- h) Assegura aos conferentes as condições e o apoio indispensáveis ao cabal desempenho das suas funções;
- i) Colhe os elementos necessários aos cálculos relativos ao prosseguimento das operações, fundamentando a sua opinião sobre estas;
- j) Colabora com os coordenadores de estiva/tráfego na coordenação das operações a bordo e em terra;
- k) Transmite ao superintendente ou outro representante hierárquico da entidade empregadora toda a documentação e assegura o fecho do navio ou serviço que lhe foi confiado;
- l) Zela pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

1 — O trabalhador de base desempenha, nomeadamente, as seguintes funções a bordo:

- a) Estiva e desestiva de qualquer tipo de cargas, bem como execução de serviços complementares;
- b) Execução de tarefas relacionadas com a movimentação de granéis sólidos, nomeadamente engate e desengate, vazamento e assistência a outros equipamentos utilizados;
- c) Execução de tarefas relacionadas com a movimentação de granéis líquidos, nomeadamente montagem, desmontagem e instalação de mangueiras, abertura e fecho de válvulas, tendo em conta a segurança adequada a estas operações;
- d) Peagem e despeagem e arrumação de material sob as ordens do comandante do navio, nos termos da legislação e das normas de exploração do porto;
- e) Reparar embalagens, coser sacaria e apanhar derrames para aproveitamento de cargas;
- f) Movimentação e arrumação de mantimentos e sobressalentes, conforme o preceituado na lei e quando solicitado;
- g) Movimentação e arrumação de correio e bagagem, quando solicitado;
- h) Arrumação de madeira de estiva e paletas;
- i) Abertura e fecho de porões com escotilhas e tampões ou quando protegidos por encerrados/taipol, quando solicitado;
- j) Limpeza de tanques e porões;
- l) Operar com qualquer tipo de aparelhos para movimentação de cargas.

2 — O trabalhador de base desempenha, nomeadamente, as seguintes funções em terra:

- a) Lingagem, deslingagem e movimentação de mercadorias, utensílios e equipamentos, bem como a arrumação e resguardo;
- b) Execução de tarefas relacionadas com a movimentação de granéis sólidos, nomeadamente engate e desengate, vazamento e assistência a outros equipamentos utilizados;
- c) Abertura, fecho, selagem e pesagem de volumes de carga sujeitos a exames prévios ou outros processos de fiscalização aduaneira, quando solicitado;
- d) Consolidação, desconsolidação, arqueamento, cintagem e selagem de contentores, paletas e qualquer outro tipo de embalagem ou carga que o exija;
- e) Peagem e despeagem de mercadorias em contentores ou vagões;
- f) Reparar embalagens, coser sacaria e apanhar derrames para aproveitamento de cargas;
- g) Movimentação de mantimentos e sobressalentes, conforme o preceituado na lei e quando solicitado;
- h) Movimentação e arrumação de correio e bagagem, quando solicitado;
- i) Arrumação e lingagem de madeira e estiva de paletas;
- j) Operar com qualquer tipo de aparelho para movimentação de cargas.

3 — Independentemente de as operações decorrerem a bordo ou em terra, os trabalhadores de base, quando necessário e sem prejuízo de executarem as atribuições definidas nos números anteriores, desempenharão as seguintes funções especializadas:

- a) Operador de equipamentos — conduz veículos automóveis, enquanto carga e outros veículos; conduz e opera todo o equipamento de movimentação horizontal e vertical, de transporte contínuo e de sucção de cargas, efectuando também as respectivas manobras; zela pela limpeza, manutenção e conservação das máquinas que lhe estejam atribuídas, devendo comunicar de imediato qualquer avaria, deficiência ou acidente das mesmas;
- b) Ferramenteiro — recebe, distribui e recolhe ferramentas e outros utensílios necessários à realização das operações; assegura, quando necessário, o seu perfeito estado de utilização, procedendo à sua limpeza, conservação, arrumação, confecção e reparação, conduz o veículo de transporte respectivo, quando solicitado;
- c) Portaló — indica ao operador de equipamentos e aos trabalhadores, por meio de sinais, o movimento de lingadas; colabora com os guincheiros na preparação dos paus de carga; orienta a circulação de veículos automóveis, enquanto carga;
- d) Marcador — assinala a carga com marcas e contramarcas, para sua posterior identificação.

4 — O trabalhador de base desempenha, nomeadamente, as seguintes funções na conferência:

- a) Conferir à carga ou descarga, recepção ou entrega, paletização, contentorização e em operações com outras unidades de transporte, todas as mercadorias e correio, assegurando-se da sua perfeita identificação;
- b) Distribuir as cargas de acordo com as quotas, os destinos e as instruções recebidas, bem como medir e obter a cubicagem dos volumes e espaços vazios;
- c) Conferir directamente ou através de livros «chefe», manifestos, conhecimentos de embarque e listas de carga;
- d) Colher o resultado das pesagens efectuadas, relacionar avarias, faltas e deficiências apresentadas pela carga;
- e) Proceder à colheita de amostras de mercadorias, quando solicitada;
- f) Anotar paragens de serviço e faltas dos veículos transportadores, bem como receber e coleccionar guias de acompanhamento e *tickets* de pesagem;
- g) Verificar e anotar as avarias das unidades de transporte de carga, sua localização, recepção e entrega;
- h) Nas recepções e entregas, verificar as temperaturas das mercadorias e dos contentores frigoríficos, indicando aos serviços técnicos as temperaturas de manutenção;
- i) Preencher talões de conferência (*tally-scheets*);
- j) Passar senhas ou recibos de entrega e recepção de cargas, com identificação dos meios de transporte, mercadorias, volumes e pesos;
- k) Recolher pesos e números de volumes movimentados em período de tempo predeterminado com vista à obtenção de índices de produtividade;

- l) Selar contentores ou outras unidades de transporte, verificar a existência e inviolabilidade do respectivo selo e fazer observações em conformidade, nomeadamente o registo do número dos selos;
- m) Elaborar relatórios, notas de pesos, reservas e relações com matrículas e ou números de veículos transportadores;
- n) Dar conhecimento ao superior hierárquico imediato de todas as ocorrências relacionadas com o serviço;
- o) Indentificar-se em todos os documentos por si movimentados;
- p) Colaborar com o coordenador na elaboração de planos de estiva.

5 — As funções descritas no número anterior incluem a utilização de computadores, outros meios de comunicação e transmissão, bem como meios fotográficos, quando requeridos.

CAPÍTULO III

Carreira, progressão e formação profissional e acesso ao sector

Cláusula 10.^a

Carreira profissional

1 — Os trabalhadores do tipo A consideram-se todos no topo da carreira profissional.

2 — Os trabalhadores do tipo B, salvo disposições contidas neste anexo, estarão integrados na categoria profissional de trabalhador de base, ficando sujeitos, nessa mesma categoria, aos níveis de progressão referidos na cláusula 11.^a

Cláusula 11.^a

Progressão na carreira — Trabalhadores do tipo B

1 — Nos termos e para os efeitos do n.º 2 da cláusula anterior, a carreira dos trabalhadores do tipo B obedecerá à progressão seguinte:

- a) Nível VIII, durante 24 meses de prática e estágio após o período de formação profissional;
- b) Nível VII a IV, durante 15 anos após o cumprimento do disposto na alínea anterior e até atingirem o topo da carreira;
- c) Nível III, após aproveitamento em acção de formação especializada de nível superior.

2 — A progressão na carreira e os tempos de permanência nos respectivos níveis é a seguinte:

Níveis	Tempos de permanência
IV	36 meses.
V	48 meses.
VI	48 meses.
VII	48 meses.
VIII	24 meses (estágio).

Cláusula 12.^a

Polivalência dos trabalhadores dos tipos B e C

Os trabalhadores dos tipos B e C desempenharão indistintamente todas as tarefas a que se referem as cláusulas 3.^a, 4.^a e 5.^a deste anexo.

Cláusula 13.^a

Afectação e promoções dos trabalhadores do tipo A

1 — Os trabalhadores do tipo A têm prioridade na contratação para quadros permanentes de empresa, bem como na afectação às requisições apresentadas à ETP.

2 — A prioridade referida no número anterior é igualmente aplicável às promoções dos trabalhadores do tipo A de base a coordenadores e de coordenadores a superintendentes, desde que possuidores de perfil adequado.

3 — As promoções são da competência da respectiva entidade empregadora.

Cláusula 14.^a

Formação profissional

1 — Nenhum trabalhador poderá ingressar no sector portuário sem prévia formação profissional com aproveitamento, para o exercício das funções de trabalhador polivalente, tal como genericamente definidas nas cláusulas 3.^a, 4.^a e 5.^a deste anexo.

2 — Os trabalhadores remanescentes das acções de formação básica que, tendo obtido aproveitamento, não ingressem no contingente do tipo B terão prioridade na afectação ocasional a serviços no âmbito do tipo C.

3 — Nenhum trabalhador do tipo B terá acesso ao nível de progressão seguinte tendo recusado a frequência, ou não tendo obtido aproveitamento, nas acções de formação profissional de especialização que lhe forem facultadas.

4 — A inexistência ou a falta de vagas nas acções de formação profissional de especialização não constituem, por si só, impedimento de acesso ao nível seguinte.

5 — Nos 60 dias seguintes à data de entrada em vigor deste contrato os signatários definirão os conteúdos profissionais das acções de formação a realizar para os diferentes níveis de progressão após a formação básica de acesso.

Cláusula 15.^a

Preenchimento de vagas

Para eventual preenchimento de vagas de trabalhadores do tipo B, terão prioridade os trabalhadores do

tipo C que tiverem obtido a melhor classificação no curso de formação básica, satisfaçam os requisitos a que se refere o n.º 1 da cláusula 10.^a do CCT e tenham demonstrado a maior disponibilidade para a colocação.

CAPÍTULO IV

Realização das operações — Afectação de trabalhadores

Cláusula 16.^a

Princípio geral

A afectação dos trabalhadores portuários à realização das operações terá em conta o disposto na cláusula 29.^a do CCT.

Cláusula 17.^a

Afectação do superintendente

1 — O superintendente a que se refere a cláusula 6.^a deste anexo é o trabalhador oriundo de uma das três classes profissionais representadas pelos sindicatos signatários.

2 — O superintendente hierarquiza todo o quadro permanente da respectiva empresa, bem como os trabalhadores por esta requisitados à ETP.

3 — Havendo mais de um superintendente nos quadros de empresa, caberá a esta designar o titular e definir as atribuições dos restantes nas operações.

Cláusula 18.^a

Afectação dos coordenadores

1 — Salvaguardadas disposições diversas estabelecidas neste CCT, cada coordenador, independentemente da classe profissional de origem, coordenará toda a linha de operações a bordo/terra e vice-versa, ou os serviços em terra, independentemente daquela operação.

2 — Exceptuam-se da regra definida no número anterior os serviços de cargas/descargas de batelões, e desde que no quadro da empresa não hajam coordenadores disponíveis, quando a equipa for constituída apenas por um trabalhador a bordo e outro em terra, passando estes a auferir o montante correspondente à remuneração de coordenador, sem prejuízo das tarefas que lhes são atribuídas.

3 — À carga/descarga de batelões no mesmo local do porto, independentemente do seu número, será afectado um único coordenador.

4 — Quando as operações envolvam somente trabalhadores de uma das classes de estiva ou de tráfego, terá prioridade na afectação o coordenador oriundo dessa mesma classe.

5 — Quando as operações de bordo e em terra se realizem em cais ou terminais próprios ou concessionados ao operador, as funções inerentes ao coordenador de conferência podem ser dispensadas, desde que a empresa disponha de centros de controlo operacional ou similares, integrando coordenadores de conferentes.

6 — O coordenador de conferentes do quadro de empresa, a que se refere o n.º 2 da cláusula 14.ª do CCT, poderá não ser afectado directamente a um navio ou serviço, sempre que a empresa realize mais de uma operação a bordo ou em terra, por forma que ele possa apoiar o coordenador a que se refere o n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 19.ª

Afectação dos trabalhadores de base

1 — A afectação de trabalhadores de base às operações terá, obrigatoriamente, em conta o disposto no n.º 2 da cláusula 29.ª do CCT.

2 — Por forma a garantir a segurança das operações de carga/descarga de navios ou embarcações nas quais haja lugar à movimentação vertical ou horizontal de mercadorias, as empresas deverão designar um portaló por cada equipa de trabalho.

3 — Em situações de incêndio, inundação ou água aberta e trabalho em frigoríficos a temperaturas iguais ou inferiores a 0º C, a afectação de trabalhadores terá em consideração que eles não permanecerão mais de uma hora seguida naquele ambiente, podendo retomar passada uma hora.

4 — A cada máquina de movimentação horizontal ou vertical será afectado um manobrador com adequados conhecimentos profissionais.

Salvaguardado o disposto no n.º 5, nas operações de cargas e descargas de granéis sólidos, assim como nas gruas e nos pórticos, a ocupação contínua do manobrador não poderá ser superior a um período de quatro horas, podendo retomar estas actividades passada uma hora.

5 — Dentro dos porões de navios graneleiros, movimentar as seguintes mercadorias: farinha de mandioca, farinha de arroz, polpa de citrinos, milho destilado, *corn gluten*, enxofre, cimento de cobre, os manobradores só poderão operar por períodos máximos de duas horas seguidas, podendo retomar estas actividades passada uma hora.

6 — Fora dos períodos de ocupação referidos nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, os trabalhadores ficarão disponíveis para realizar outras tarefas fora desses ambientes.

7 — Por forma a garantir a recepção, a distribuição e a recolha do equipamento e da ferramenta, as empresas designarão, por cada turno de trabalho, um tra-

balhador de base para a função de ferramenteiro, sem prejuízo da sua plena utilização em outras tarefas.

8 — Na movimentação de mantimentos, sobressalentes e pertences de bordo não destinados a consumo do navio, é necessária a intervenção de trabalhadores portuários.

9 — Nas operações *roll-on/roll-off* serão afectados trabalhadores portuários, excepto na recepção de viaturas para embarque e na sua entrega para saída do cais, casos em que não é exigível essa mesma afectação.

10 — A peça de cargas a bordo compete aos trabalhadores afectos à operação, desde que essas operações não se efectuem pelas tripulações dos respectivos navios.

11 — A preparação dos meios complementares de movimentação da carga, designadamente montagem de cavaletes para operações com granéis líquidos, instalação de tegões e instalações de módulos de tapetes rolantes, quando efectuada durante o decurso das operações, é realizada pelos trabalhadores afectos à operação.

CAPÍTULO V

Níveis de retribuição

Cláusula 20.ª

Enquadramento em níveis de retribuição

Níveis	Categorias	Índices de retribuição
I	Superintendente	1,10
II	Coordenador	1,05
III	Trabalhador de base de nível III	1,00
IV	Trabalhador de base de nível IV	0,90
V	Trabalhador de base de nível V	0,80
VI	Trabalhador de base de nível VI	0,70
VII	Trabalhador de base de nível VII	0,60
VIII	Trabalhador de base de nível VIII	0,40

1 — O índice 1,00, referente ao nível de retribuição III, corresponde à remuneração de base mensal do trabalhador de base tipo A.

2 — O nível de retribuição VIII nunca será inferior ao salário mínimo nacional, sem prejuízo de se manterem os restantes índices.

3 — As negociações de revisão salarial incidirão sobre o nível de retribuição III, aplicando-se aos outros níveis os índices de retribuição constantes desta tabela.

4 — Salvaguardado o disposto no n.º 2, os restantes índices manter-se-ão inalteráveis, pelo menos durante os primeiros seis anos.

CAPÍTULO VI

Transportes e deslocações

Cláusula 21.^a

Pagamento de transportes

1 — Haverá lugar ao pagamento de transportes a todos os trabalhadores do contingente do porto. O valor dos transportes constará da tabela salarial.

2 — Quando colocados em locais de trabalho fora dos limites abrangidos pelo passe social L123, será atribuído a todos os trabalhadores, a título adicional, o valor dos transportes colectivos dos trajectos correspondentes.

3 — Em casos excepcionais justificados pela falta de transportes colectivos ou de transporte próprio da entidade gestora ou da empresa, e por estas autorizados, pode o trabalhador utilizar táxis ou o seu transporte privativo, este na base do valor abonado pelo Estado aos seus funcionários, e contra apresentação de factura no primeiro caso.

Cláusula 22.^a

Definição das zonas de trabalho

1 — Para efeitos de atribuição de compensações por deslocação dos trabalhadores da parte central do porto de Lisboa, este será dividido em zonas, nos termos seguintes:

a) Na margem norte do rio Tejo:

Zona I — compreendida entre a doca de Pedrouços, inclusive, e o cais acostável de Sacavém, inclusive;

Zona II — de montante do cais acostável de Sacavém até à vala do Carregado, inclusive;

Zona III:

A partir de jusante da doca de Pedrouços;

A montante da vala do Carregado;

b) Na margem sul do rio Tejo:

Zona I — entre a SILOPOR, inclusive, e a QUIMATEX, inclusive;

Zona II:

A jusante do terminal da SILOPOR;

A montante da QUIMATEX.

Cláusula 23.^a

Isenção de compensação por deslocação

Não haverá lugar à atribuição de qualquer compensação por deslocação aos trabalhadores colocados na zona I na margem norte, bem como na margem sul

nos portos sede do respectivo operador portuário relativamente aos trabalhadores do correspondente quadro privativo.

Cláusula 24.^a

Compensações por deslocação

1 — Nas zonas II e III da margem norte haverá lugar a uma compensação correspondente, respectivamente, a uma e a duas horas de deslocação.

2 — Nas zonas I e II da margem sul haverá lugar a uma compensação correspondente, respectivamente, a duas e a quatro horas de deslocação.

3 — No trabalho ao largo realizado dentro dos enfiamentos definidos pelos limites da zona I nas margens norte e sul haverá lugar a uma compensação correspondente a uma hora de deslocação.

4 — No trabalho ao largo realizado fora dos limites definidos no número anterior haverá lugar a uma compensação correspondente a quatro horas de deslocação.

5 — No trabalho prestado em terra fora da área de jurisdição da APL, para além de 2 km de distância do respectivo limite dentro dos enfiamentos definidos no n.º 3, haverá lugar a uma compensação correspondente a uma hora de deslocação.

6 — Os trabalhadores dos operadores dos portos com sede na margem sul têm igualmente direito às compensações por deslocação para as zonas da margem norte, conforme previsto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 25.^a

Disposição final

Simultaneamente com a entrada em vigor do presente CCT, aplicam-se as disposições constantes no anexo I e no n.º 7 do protocolo de acordo de 12 de Março de 1992, às quais as partes reconhecem plena validade e eficácia.

Lisboa, 12 de Novembro de 1993.

Pela AOPL — Associação de Operadores do Porto de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Tabela salarial
Porto de Lisboa
Retribuição mensal ilíquida

		Vencimento base	Subsídio de turno	Subsídio de penosidade	Diuturnidade	Subsídio de alimentação	Total
I	Superintendente	174 450\$00	39 300\$00	55 360\$00	9 300\$00	26 565\$00	304 975\$00
II	Coordenador	166 800\$00	39 300\$00	54 814\$00	9 300\$00	26 565\$00	296 779\$00
III	Base — Tipo A	159 450\$00	39 300\$00	54 289\$00	9 300\$00	26 565\$00	288 904\$00
IV	Base — Tipo B	143 505\$00	35 370\$00	48 860\$00		26 565\$00	254 300\$00
V	Base — Tipo B	127 560\$00	31 440\$00	43 431\$00		26 565\$00	228 996\$00
VI	Base — Tipo B	111 615\$00	27 510\$00	38 002\$00		26 565\$00	203 692\$00
VII	Base — Tipo B	95 670\$00	23 580\$00	32 573\$00		26 565\$00	178 388\$00
VIII	Estagiário	63 780\$00	15 720\$00	21 716\$00		26 565\$00	127 781\$00

Trabalho suplementar — Dias úteis

		8/17-17/24	0/8	12/13	20/21	17/20	0/2
I	Superintendente	11 433\$00	19 591\$00	2 601\$00	3 484\$00	5 717\$00	6 530\$00
II	Coordenador	11 050\$00	18 916\$00	2 508\$00	3 359\$00	5 525\$00	6 305\$00
III	Base — Tipo A	10 683\$00	18 268\$00	2 418\$00	3 240\$00	5 342\$00	6 089\$00
IV	Base — Tipo B	9 615\$00	16 441\$00	2 176\$00	2 916\$00	4 807\$00	5 480\$00
V	Base — Tipo B	8 546\$00	14 614\$00	1 934\$00	2 592\$00	4 273\$00	4 871\$00
VI	Base — Tipo B	7 478\$00	12 788\$00	1 693\$00	2 268\$00	3 739\$00	4 263\$00
VII	Base — Tipo B	6 410\$00	10 961\$00	1 451\$00	1 944\$00	3 205\$00	3 654\$00
VIII	Estagiário	4 273\$00	7 307\$00	967\$00	1 296\$00	2 137\$00	2 436\$00

Trabalho suplementar — Sábados/domingos/feriados

		8/17	17/24	0/8	12/13	20/21
I	Superintendente	13 299\$00	18 159\$00	35 472\$00	3 548\$00	4 745\$00
II	Coordenador	12 850\$00	17 535\$00	34 229\$00	3 421\$00	4 575\$00
III	Base — Tipo A	12 418\$00	16 937\$00	33 035\$00	3 299\$00	4 412\$00
IV	Base — Tipo B	11 176\$00	15 243\$00	29 732\$00	2 969\$00	3 971\$00
V	Base — Tipo B	9 934\$00	13 550\$00	26 428\$00	2 639\$00	3 530\$00
VI	Base — Tipo B	8 693\$00	11 856\$00	23 125\$00	2 309\$00	3 088\$00
VII	Base — Tipo B	7 451\$00	10 162\$00	19 821\$00	1 979\$00	2 647\$00
VIII	Estagiário	4 967\$00	6 775\$00	13 214\$00	1 320\$00	1 765\$00

Subsídios e diuturnidades

Subsídio de alimentação	1 265\$00	
Subsídio de largo	365\$00	730\$00
Subsídio de função especializada	193\$00	385\$00
Subsídio de transporte	6 455\$00	
Diuturnidade	3 100\$00	

Tabela salarial
Porto de Lisboa
Horas de deslocação

		Dias úteis		Sábados/domingos/feriados		
		8/17-17/24	0/8	8/17	17/24	0/8
		I	Superintendente	1 150\$00	1 870\$00	1 695\$00
II	Coordenador	1 085\$00	1 790\$00	1 550\$00	2 810\$00	3 885\$00
III	Base — Tipo A	1 020\$00	1 695\$00	1 420\$00	2 640\$00	3 660\$00
IV	Base — Tipo B	918\$00	1 526\$00	1 278\$00	2 376\$00	3 294\$00
V	Base — Tipo B	816\$00	1 356\$00	1 136\$00	2 112\$00	2 928\$00
VI	Base — Tipo B	714\$00	1 187\$00	994\$00	1 848\$00	2 562\$00
VII	Base — Tipo B	612\$00	1 017\$00	852\$00	1 584\$00	2 196\$00
VIII	Estagiário	408\$00	678\$00	568\$00	1 056\$00	1 464\$00

Subsídios e diuturnidades

Subsídio de alimentação	1 265\$00	
Subsídio de largo	365\$00	730\$00
Subsídio de função especializada	193\$00	385\$00
Subsídio de transporte	6 455\$00	
Diuturnidade	3 100\$00	

Protocolo de acordo

Entre as empresas representadas pela AOPL — Associação de Operadores do Porto de Lisboa e pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias, por um lado, e os Sindicatos dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal, dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal e dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal, por outro, é estabelecido o seguinte acordo:

1 — Complemento do subsídio de doença:

1.1 — Durante o período de doença com baixa não superior a 30 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil os trabalhadores terão direito a um complemento até perfazer a retribuição total líquida que receberiam se estivessem a trabalhar;

1.2 — Em casos de internamento hospitalar, intervenção cirúrgica ou doença grave diagnosticada, a atribuição do complemento referido no número anterior pode ser prolongada até ao máximo de 180 dias seguidos ou interpolados, mediante decisão, caso a caso, da ETP ou da empresa em que o trabalhador se encontre integrado;

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

1.4 — 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 se-

guintes: remuneração mensal base, subsídio de turno e por trabalho nocturno, 25 % do subsídio de penosidade e disponibilidade e, quando existirem, as diuturnidades, o subsídio de isenção de horário de trabalho ou subsídios globais;

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

1.6 — O regime previsto nesta cláusula só é aplicável aos trabalhadores do tipo A.

2 — Morte do trabalhador:

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

- a) Viúva e filhos menores do falecido 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;
- c) Ascendentes economicamente dependentes do falecido, e que isso façam prova idónea, em partes iguais;
- d) Às pessoas referidas nas alíneas anteriores indicadas pelo falecido, validamente, e nas proporções indicadas por este;

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

- a) 3 meses de retribuição, se o trabalhador tiver menos de 10 anos de serviço;
- b) 6 meses de retribuição, se o trabalhador tiver mais de 10 e menos de 20 anos de serviço;
- c) 9 meses de retribuição, se o trabalhador tiver mais de 20 e menos de 30 anos de serviço;
- d) 12 meses de retribuição, se o trabalhador tiver mais de 30 anos de serviço;

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

2.4 — 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;

2.5 — A compensação prevista no n.º 2 e em relação aos trabalhadores que tenham transitado da empresa para a ETP ou desta para aquela, será paga pela empresa na proporção do tempo de serviço que lhe foi prestado e o restante pela ETP;

2.6 — Para 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;

2.7 — Para regularização do que dispõe o número anterior, será aplicável o previsto no n.º 2 da cláusula 62.ª do CCT;

2.8 — Os trabalhadores portuários que à data da entrada em vigor deste contrato tenham desempenhado cargos de representatividade nos organismos directa-

mente ligados ao sector consideram-se igualmente ao abrigo do disposto nesta cláusula, cabendo à ETP suportar os encargos resultantes da sua aplicação;

2.9 — O regime previsto nesta cláusula não é aplicável aos trabalhadores do tipo B, bem como aos trabalhadores cujo falecimento ocorra a coberto do seguro de acidentes pessoais previsto na cláusula 114.ª do CCT.

3 — Disposição final. — O presente protocolo de acordo perderá validade caso não venha a ser subscrito por futuras empresas que operem no âmbito do CCT/Lisboa.

Lisboa, 12 de Novembro de 1993.

Pela AOPL — Associação de Operadores do Porto de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 13 de Dezembro de 1993.

Depositado em 4 de Fevereiro de 1994, a fl. 44 do livro n.º 7, com o n.º 29/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sind. dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Dist. do Porto e outro

CAPÍTULO I

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

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas de trabalho portuário licenciadas para o exercício da sua actividade nos portos do Douro e Leixões e, bem assim, todas as empresas que exerçam a actividade de movimentação de cargas nos mesmos portos, aqui representadas pela Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões — AOPPD, e, por outro lado, todos os trabalhadores do efectivo do porto, e só eles exclusivamente, representados pelo Sindicato dos Esti-

vadores 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.

Cláusula 2.ª

Área

1 — As actividades do âmbito profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT 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 da 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 CCT 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 e do disposto no pacto de concertação social no sector portuário, subscrito em 12 de Julho de 1993.

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 e 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 — O presente contrato obedece aos princípios orientadores constantes do «pacto de concertação social para o sector portuário», de 12 de Julho de 1993, e com a sua entrada em vigor consideram-se expressamente revogados todos os acordos anteriormente outorgados, bem como todas as práticas e usos contrários e ou não previstos neste CCT e seus anexos.

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

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

2 — A promoção de trabalhadores nos quadros privativos de empresa será efectuada em conformidade com os termos definidos no anexo I deste CCT.

3 — Nos quadros das empresas de trabalho portuário só existirão trabalhadores portuários de base.

Cláusula 6.ª

Categorias profissionais e respectivas definições

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

Cláusula 7.ª

Carteira profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão de ser titulares de carteira profissional, a emitir nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Formas que o contrato pode revestir

Cláusula 8.ª

Situação contratual

1 — O efectivo dos portos integra, nos termos da lei, o conjunto dos trabalhadores portuários dos quadros privativos das empresas que exerçam a actividade de movimentação de cargas e os das empresas de trabalho portuário detentores de carteira profissional adequada e que desenvolvem a sua actividade profissional ao abrigo do contrato de trabalho sem termo.

2 — São trabalhadores dos quadros privativos das empresas os admitidos pelas empresas que exerçam a actividade de movimentação de cargas, mediante contrato individual de trabalho nos termos das cláusulas 9.^a e 11.^a, e todas as referências neste contrato a quadros privativos se consideram reportadas aos referidos trabalhadores.

3 — São trabalhadores das empresas de trabalho portuário os trabalhadores vinculados juridicamente àquelas empresas por contrato individual de trabalho.

4 — Aos trabalhadores das empresas de trabalho portuário admitidos para os quadros privativos das empresas que exerçam a actividade de movimentação de cargas, nos termos do número anterior, cessa o vínculo jurídico laboral com a anterior entidade empregadora, sem prejuízo do disposto na cláusula 108.^a

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

Cláusula 9.^a

Admissão para os quadros privativos de empresas

1 — A admissão de trabalhadores para os quadros privativos das empresas terá lugar de entre os trabalhadores pertencentes ao efectivo do porto e é feita a título experimental, nos termos da lei.

2 — Havendo recusa colectiva para preenchimento de vagas em quadros privativos das empresas, poderão estas proceder à admissão dos trabalhadores nos termos da lei.

Cláusula 10.^a

Admissão para os quadros da empresa de trabalho portuário

As condições de admissão de trabalhadores para os quadros da empresa de trabalho portuário serão regulamentadas em anexo I.

Cláusula 11.^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 neste caso, automaticamente, aos quadros da empresa de trabalho portuário, se deles for directamente oriundo.

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 efectivo do porto.

4 — Na admissão de trabalhadores não pode ser fixado limite de idade como condição para a contratação.

CAPÍTULO IV

Cláusula 12.^a

Locais de trabalho e de apresentação dos trabalhadores

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 16.^a e 19.^a, 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 ou por outras formas adequadas.

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 pela entidade empregadora em cujo quadro estão integrados, neles permanecendo até que a entidade empregadora lhes comunique o local de trabalho ou os dispense.

Cláusula 13.^a

Condições e forma do contrato

1 — O contrato individual de trabalho, 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 portuários 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 pelas partes outorgantes do referido contrato, 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 representativo do trabalhador e à associação patronal, 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 — A realização de contratos a termo ou o recurso a trabalho eventual é permitido nos termos da cláusula 12.^a do anexo I deste contrato.

2 — A celebração de contratos individuais a termo no âmbito dos quadros privativos das empresas só é permitida quando se trate de substituição de trabalhadores impedidos temporariamente de exercer o respectivo cargo nas condições prevista na cláusula 16.^a

3 — Serão ainda permitidas requisições à empresa de trabalho portuário de trabalhadores dos seus quadros para afectação aos quadros privativos das empresas, por períodos não superiores a um ano nem inferiores a seis meses.

4 — O recurso ao sistema acima definido será objecto de regulamento específico da empresa de trabalho portuário, cujos termos e condições carecem de aprovação conjunta da AOPPD e sindicatos.

Cláusula 15.^a

Substituição temporária dos trabalhadores dos quadros privativos de empresa

1 — Nos seus impedimentos temporários, os trabalhadores portuários dos quadros privativos das empresas poderão ser substituídos por outros trabalhadores do mesmo nível de qualificação ou, na falta destes, por trabalhadores da categoria imediatamente inferior.

2 — A substituição prevista no número anterior não é obrigatória, com excepção da do superintendente, se o impedimento temporário verificado for superior a três dias.

3 — Sempre que as empresas empregadoras não disponham de trabalhadores que reúnam as condições previstas neste CCT para as substituições referidas nos números anteriores, poderão recorrer aos trabalhadores dos quadros das empresas de trabalho portuário, nos termos que forem definidos pela empresa de trabalho portuário.

4 — A necessidade de recurso aos trabalhadores dos quadros das empresas de trabalho portuário, para os efeitos previstos no número anterior, será notificada à empresa de trabalho portuário com pelo menos 15 dias de antecedência se se tratar de impedimento previsto ou previsível. Nos impedimentos que ocorram por motivos imprevisíveis ou imprevisíveis, a necessidade de recurso aos trabalhadores dos quadros das empresas de trabalho portuário será notificada logo que possível.

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

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

7 — A empresa de trabalho portuário 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 empresas 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 navios e ou 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 sindicato respectivo e à associação patronal outorgante os mapas e quadros de pessoal nos prazos e nos termos previstos na lei.

Cláusula 18.^a

Requisição dos trabalhadores dos quadros das empresas de trabalho portuário

1 — A cedência pela ETP de trabalhadores dos seus quadros será formalizada mediante requisição da entidade utilizadora, nos termos do presente CCT e nas condições a fixar por aquela.

2 — As entidades utilizadoras terão de requisitar à empresa de trabalho portuário os trabalhadores de que careçam para formar ou completar as equipas necessárias à execução dos seus serviços.

3 — A requisição a que se referem os números anteriores pode ser efectuada para um determinado turno e demais períodos de trabalho pelo período de tempo necessário para substituir outros trabalhadores nos seus impedimentos e ainda nos termos do n.º 3 da cláusula 14.^a deste contrato.

4 — As entidades empregadoras poderão recusar o escalamento de qualquer trabalhador para o seu serviço, por razões devidamente fundamentadas, à empresa de trabalho portuário.

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

Cláusula 19.^a

Actividade dos trabalhadores dos quadros das empresas de trabalho portuário

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 trabalho respectivo, os trabalhadores dos quadros das empresas de trabalho portuário poderão ser deslocados pela empresa requisitante para outros navios e ou serviços, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula e no anexo II.

4 — Quando a empresa requisitante não utilizar os trabalhadores requisitados, estes deverão regressar ao local de colocação para, no caso do quadro de trabalhadores da empresa de trabalho portuário se encontrar esgotado, serem novamente colocados nesse mesmo turno ou período pela empresa de trabalho portuário.

CAPÍTULO V

Organização geral do trabalho

Cláusula 20.^a

Organização do trabalho

1 — Compete às entidades empregadoras e seus representantes hierárquicos, designados para o efeito, a organização, planificação e orientação do trabalho, incluindo a determinação da constituição e densidade das equipas.

2 — No exercício da competência referida no número anterior, as entidades empregadoras deverão garantir condições mínimas de segurança no trabalho, as quais se consideram observadas cumprido o disposto no anexo II.

Cláusula 21.^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 — Quando a implementação suscite dúvidas relativamente ao cumprimento das regras de segurança no trabalho deverá de imediato submeter-se a sua apreciação à comissão prevista na cláusula 98.^a deste CCT.

3 — Se a comissão referida no número anterior decidir que existem dúvidas quanto à segurança, o novo equipamento, sistema e ou método de trabalho não poderão ser implementados enquanto não forem aprovados em matéria de segurança no trabalho pelos organismos competentes.

Cláusula 22.^a

Disponibilidades dos trabalhadores

1 — Todos os trabalhadores estarão disponíveis para a execução de qualquer tipo de operação portuária e para a sua plena utilização durante todo o período de trabalho para que foram contratados, exceptuadas as limitações constantes deste CCT.

2 — Os trabalhadores poderão mudar de navio e ou de serviço, durante o referido período sempre que a empresa o determine, sem prejuízo do disposto na alínea b) da cláusula 34.^a

3 — Os trabalhadores contratados nos termos do n.º 1 não podem recusar-se a prestar o seu trabalho durante todo o período da sua contratação, em estreita observância das instruções emanadas da empresa de que se encontram ao serviço, sob pena de procedimento disciplinar.

Cláusula 23.^a

Constituição das equipas

1 — A constituição das equipas de trabalhadores será definida pela entidade empregadora.

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.

Cláusula 24.^a

Trabalho diário

1 — A duração do trabalho diário é a estabelecida neste contrato, 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 28.^a

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

- a) Turnos;
- b) Prolongamentos de turno;
- c) Antecipação 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 em trabalho normal do 3.º turno, o trabalho prestado entre as 0 e as 8 horas será considerado trabalho suplementar.

Cláusula 25.^a

Organização do trabalho diário

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

2 — Quando o trabalho for organizado por turnos, os trabalhadores integrarão grupos de rotação, com excepção das situações previstas e autorizadas por este contrato.

Cláusula 26.^a

Turnos

1 — 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 8 horas.

2 — O trabalho por turnos referido no número anterior será prestado das 8 horas de segunda-feira até às 8 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 25.^a

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

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

6 — São permitidas as trocas de turno 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 qualquer circunstância, encargos para a empresa que exerce a actividade de movimentação de cargas ou para a empresa de trabalho portuário.

Cláusula 27.^a

Afectação de trabalhadores aos turnos

1 — A afectação de trabalhadores aos turnos será determinada pela respectiva entidade empregadora.

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 — Todos os trabalhadores do quadro privativo das empresas que trabalhem em regime de IHT não serão afectos a grupos de rotação.

Cláusula 28.^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, mas admitem a prestação de trabalho em turnos seguidos no caso de impossibilidade de recorrer à contratação normal.

Cláusula 29.^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 às 0 e às 8 horas será prestado pelos trabalhadores afectos ao 2.º turno, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula 36.^a

Cláusula 30.^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 na cláusula 24.^a, poderá prestar mais de uma antecipação ou de duas repetições de turno.

Cláusula 31.^a

Prolongamento de turno

Considera-se prolongamento de turno o trabalho prestado no período das 17 às 20 horas.

Cláusula 32.^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 tomar uma refeição, sem interrupção das operações.

Cláusula 33.^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 32.^a, considera-se o trabalho 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 34.^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 31.^a, sem prejuízo do disposto na cláusula 57.^a;

- c) Das 0 às 8 horas, nos termos do n.º 2 da cláusula 29.ª;
- d) Aos sábados, domingos e feriados;
- e) Nas situações de antecipação ou repetição de turno nas condições previstas na cláusula 30.ª, sem prejuízo da situação definida na cláusula 57.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 obedece aos horários dos restantes dias.

Cláusula 35.ª

Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — Não haverá qualquer restrição à prestação de trabalho suplementar nos termos da cláusula anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 30.ª e do 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 32.ª

Cláusula 36.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 terá a validade correspondente ao respectivo ano civil.

2 — 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.

3 — 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 5 desta cláusula.

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

5 — Desde que avisem os serviços competentes com a antecedência e em condições a determinar pelas entidades empregadoras, poderão os trabalhadores solicitar a não afectação a trabalho suplementar.

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

7 — 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 37.ª

Comunicação do trabalho suplementar

1 — A comunicação do trabalho suplementar incumbirá directamente às entidades empregadoras, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O prolongamento de turnos conforme definido na cláusula 31.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 32.ª ou até uma hora antes nos casos em que as operações terminem dentro das horas de refeição.

4 — A comunicação do trabalho suplementar será feita exclusivamente aos trabalhadores necessários à execução da operação.

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

Cláusula 38.ª

Folgas dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores que prestarem trabalho suplementar entre as 0 e as 8 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 a entidade empregadora.

3 — O trabalho prestado aos domingos dará direito a uma folga a gozar num dos três primeiros dias úteis 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 da entidade empregadora.

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 39.^a

Descanso semanal

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

Cláusula 40.^a

Feriados

1 — Salvo disposição legal em contrário, 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 — Nos dias 24 e 31 de Dezembro haverá prestação de trabalho somente no 1.º turno, devendo os trabalhadores ser afectados todos ao mesmo.

3 — Só não haverá prestação de trabalho nos dias em que os portos estejam encerrados por determinação da autoridade portuária.

Cláusula 41.^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 42.^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;

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, 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 vence o direito a férias.

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, subsídio de turno, subsídio de isenção de horário de trabalho e 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 43.^a

Época de férias

1 — A época de férias deverá ser estabelecida entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, 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 entidade empregadora.

3 — As férias devem ser gozadas seguidamente no decurso do ano civil em que se vencem, salvo se entre o trabalhador e a entidade empregadora for acordado fraccionar as férias, desde que salvaguardado, 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 ou à entidade empregadora, desde que no último caso 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 44.^a

Planeamento do período de férias

1 — O planeamento do período de férias será da atribuição da entidade empregadora, atendendo-se à marcação feita pelos trabalhadores, não podendo, no entanto, afectar o funcionamento da empresa.

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 43.^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 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 categoria ou função profissional.

6 — Os mapas referidos nos números anteriores, bem como as alterações posteriores, serão entregues na empresa de trabalho portuário e sindicatos nas datas de afixação ou sempre que as alterações ocorram.

Cláusula 45.^a

Alteração do período de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas por comum acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupções nos períodos de férias por motivo de interesse das entidades empregadoras constituem estas 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 a plena aplicação do disposto no n.º 3 da cláusula 43.^a

Cláusula 46.^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 à entidade empregadora a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 44.^a

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, e, na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 44.^a

Cláusula 47.^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 caso de impossibilidade do respectivo gozo 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 48.^a

Direito a férias nos casos de reforma

1 — Os trabalhadores que se reformem 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 49.^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 caso 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 50.^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 51.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora 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 52.^a

Conceito de retribuição

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

2 — A retribuição compreende a remuneração base 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 53.^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 dos 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, número 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 importâncias do trabalho suplementar, subsídios e todos os descontos e deduções, incluída a quota sindical, com a indicação dos montantes ilíquidos e líquidos.

4 — 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 54.^a

Retribuição do trabalho normal

1 — A retribuição mensal do trabalho normal abrange a prestação de serviço nos 1.º ou 2.º turnos em cada dia, de segunda-feira 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 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 36.^a, nem aos trabalhadores que desenvolvam a sua actividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo há menos de um ano, nem aos contratados nos termos do n.º 2 da cláusula 12.^a do anexo I deste contrato.

Cláusula 55.^a

Retribuição do trabalho suplementar nos dias úteis

1 — O trabalho prestado nas condições previstas no n.º 1 da cláusula 34.^a é remunerado nos termos da tabela constante do anexo IV, salvo o disposto nos números seguintes e na cláusula 57.^a

2 — O trabalho prestado nas condições previstas nas alíneas b) e e) da cláusula 34.^a será retribuído com acréscimo de 50% do valor do turno, excepto quando em regime de isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 57.^a

3 — Para os efeitos do que dispõem os números anteriores, considera-se que a retribuição é igual a 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 56.^a

Retribuição do trabalho suplementar 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 em conformidade com a tabela constante do anexo IV e pelos períodos para que o trabalhador foi contratado.

Cláusula 57.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Nos termos da legislação específica em vigor e do pacto de concertação social do sector portuário, assinado em 12 de Julho de 1993, o trabalho suplementar poderá ser prestado e remunerado através de regime específico de IHT.

2 — Esse regime consiste na atribuição de um subsídio a acordar entre as partes como contrapartida do trabalho suplementar prestado no período 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.

Cláusula 58.^a

Incidência e valor da isenção de horário de trabalho

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 do turno e diuturnidades.

3 — O subsídio de IHT apenas será devido na proporção da integral e efectiva disponibilidade para prestação de trabalho, nos termos das cláusulas 12.^a e 37.^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 subsídios de IHT.

5 — A fixação e a alteração do valor da isenção de horário de trabalho 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 59.^a

Período e vigência

1 — A vigência de cada período de isenção de horário de trabalho corresponderá exclusivamente 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 o acordo de IHT, excluindo o trabalhador desse regime por incumprimento dos deveres constantes deste contrato, da lei e dos regulamentos em vigor.

4 — A rescisão prevista nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula faz cessar o regime específico de prestação e remuneração de trabalho suplementar constante desta cláusula, passando este trabalho a ser prestado e remunerado nos termos das cláusulas 34.^a e seguintes e 55.^a, respectivamente.

Cláusula 60.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores que desenvolvam a sua actividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo IV, por cada três anos de antiguidade no sector 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 61.^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 58.^a e 65.^a

3 — Aos trabalhadores que não tenham celebrado acordo de IHT não se aplica, para efeitos de subsídios de férias e de Natal, o disposto no n.º 5 da cláusula 65.^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 e o trabalhador.

Cláusula 62.^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 encontre ao serviço recebê-lo-á logo que regresse 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 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 regresse ou ingresse 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 61.^a

Cláusula 63.^a

Subsídio por situações especiais

1 — As operações em condições de trabalho descritas na cláusula 28.^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.

Cláusula 64.^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 65.^a

Subsídio global mensal

1 — Os trabalhadores que desenvolvam a sua actividade ao abrigo de trabalho sem termo há pelo menos um ano 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 posolana, 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 operem simultaneamente duas ou mais máquinas, em navios arribados em que se registem derrames de mercadorias susceptíveis de provocar 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 melações.

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, 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 IHT, que nesse caso incluirá as antecipações e repetições de turno de trabalho prestado.

5 — A comparticipação a que se referem os números anteriores é igualmente atribuível no período de férias e subsídios de férias e de Natal, a que os trabalhadores têm direito nos termos deste CCT.

Cláusula 66.^a

Pagamento de transportes

1 — As entidades empregadoras 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, 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 fornecerão transporte próprio, 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 67.^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 68.^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 69.^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, subsídios de férias e de Natal correspondentes ao trabalho prestado no ano da morte daquele.

CAPÍTULO VII

Assistência social

Cláusula 70.^a

Instituição de segurança social e contribuições

1 — As entidades empregadoras 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.

CAPÍTULO VIII

Seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 71.^a

Caracterização

1 — São acidentes de trabalho todos os acidentes que se verificarem 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 das entidades empregadoras ou do porto;
- b) No trajecto normal que os trabalhadores têm de percorrer na deslocação do seu domicílio às instalações das entidades empregadoras e ou para o local de trabalho ou no regresso, na deslocação entre os locais de trabalho e instalações sociais e de apoio das empresas, ainda que fora dos locais previstos neste contrato.

Cláusula 72.^a

Responsabilidades

1 — As entidades empregadoras, 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 e ainda solidariamente pela companhia de seguros para a qual aquelas tenham transferido a sua responsabilidade.

Medicina, higiene e segurança no trabalhoCláusula 75.^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 — As entidades empregadoras assegurarão 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.

Cláusula 76.^a**Higiene**

1 — Compete às empresas empregadoras providenciar, na área portuária abrangida por este CCT, 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 — Igualmente compete às empresas empregadoras 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 das entidades empregadoras.

Cláusula 77.^a**Segurança no trabalho**

1 — Será assegurado aos trabalhadores, através das entidades empregadoras, 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 das empresas de trabalho portuário, as quais, no seu exercício e no que à formação respeita, deverão observar

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 total líquida que receberia se estivesse a trabalhar, sendo tomados em consideração, para determinação da mesma, a remuneração base mensal e, quando existirem, subsídio de turno, diuturnidades, subsídio de isenção de horário de trabalho e subsídio global mensal previsto na cláusula 65.^a

5 — Sempre que entre em vigor nova tabela salarial, as entidades empregadoras 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 entidade empregadora 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 interiro ou na proporcionalidade que lhes competir.

7 — Sem prejuízo das disposições legais aplicáveis, o seguro contra acidentes de trabalho cobrirá a remuneração base, subsídio de turno, diuturnidades, subsídio de isenção de horário de trabalho e subsídio global mensal, conforme previsto 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.

Cláusula 73.^a**Doenças profissionais**

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

Cláusula 74.^a**Seguro de viagem**

1 — Quando o trabalhador se deslocar em serviço da entidade empregadora para além do âmbito geográfico normal da sua actividade, será segurado por aquela pelo capital mínimo de 5 000 000\$ em relação aos riscos de acidentes pessoais.

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

o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e 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 78.^a

Equipamentos individuais e colectivos

1 — Compete às entidades empregadoras 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, nos termos da legislação específica.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 79.^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 80.^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 pelas empresas de trabalho portuário, empresas e ou entidades competentes.

CAPÍTULO XI

Quotização sindical

Cláusula 81.^a

Quotização sindical

1 — Os sindicatos comunicarão directamente às entidades empregadoras o montante da quota sindical em

vigor, para efeitos de cobrança aos trabalhadores que o solicitem 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 XII

Exercício de direitos sindicais

Cláusula 82.^a

Actividades sindicais nas empresas

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito a exercer e desenvolver, nos termos da lei, actividade sindical nas instalações das empresas 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 83.^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 84.^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 do trabalho quando as circunstâncias o justificarem e desde que não ultrapassem os limites máximos previstos na lei e sempre com salvguarda dos serviços de natureza urgente.

Cláusula 85.^a

Identificação dos representantes sindicais

Os sindicatos obrigam-se a comunicar à respectiva entidade empregadora 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 86.^a

Procedimentos ilícitos

1 — É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito o acordo ou acto que vise despedir, transferir ou por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo da sua actividade sindical.

2 — É igualmente vedado à 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.

CAPÍTULO XIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 87.^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 procurar assegurar a repartição equitativa do trabalho, em função das aptidões dos trabalhadores e das necessidades do serviço.

Cláusula 88.^a

Deveres da entidade empregadora

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 as empresas de trabalho portuário, 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 condicionamentos de carácter obrigatório relacionados com a actividade;
- e) Prestar, quando legitimamente solicitados, às associações sindicais, à comissão bipartida, às empresas de trabalho portuário 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, das empresas de trabalho portuário e do ITP pela criação e manutenção de refeitórios, 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.

Cláusula 89.^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 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 de 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 os regulamentos legalmente adoptados 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 constituir infracção disciplinar em relação aos trabalhadores que se encontrem sob as suas ordens.

Cláusula 90.^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, sem o seu expresso acordo escrito, 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 XIV

Do poder disciplinar e do respectivo processo

Cláusula 91.^a

Competência para o exercício do poder disciplinar

O exercício do poder disciplinar sobre os trabalhadores portuários é da competência da respectiva entidade empregadora, sendo-lhe aplicável os princípios da lei geral.

CAPÍTULO XV

Encerramento, fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento, transferência do trabalhador e intervenção da empresa de trabalho portuário.

Cláusula 92.^a

Fusão, incorporação e transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de fusão, incorporação ou transmissão de 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 93.^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 94.^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 a indemnização que corresponde à prevista legalmente em caso de despedimento sem justa causa.

CAPÍTULO XVI

Da suspensão e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 95.^a

Causas

O contrato de trabalho pode ser suspenso ou cessar nos termos da lei geral do trabalho.

CAPÍTULO XVII

Faltas, licença sem retribuição e impedimento prolongado

Cláusula 96.^a

Definição de falta

No regime das faltas, licença sem retribuição e impedimento prolongado aplica-se o disposto na lei geral do trabalho.

CAPÍTULO XVIII

Resolução de conflitos

Cláusula 97.^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 98.^a

Resolução de conflitos laborais

1 — No âmbito deste CCT funcionará uma comissão bipartida local, cujos membros serão designados pelas partes outorgantes até 30 dias após a publicação no jornal oficial do CCT, em que a cada uma 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 a pedido de qualquer das partes, devendo deliberar no prazo máximo de vinte e quatro horas após o referido pedido.

4 — As decisões da comissão bipartida local serão comunicadas às partes para aplicação.

5 — A comissão bipartida local reger-se-á pelas normas constantes do regulamento que constitui o anexo V deste contrato.

CAPÍTULO XIX

Violação do contrato

Cláusula 99.^a

Violação do contrato

1 — As entidades obrigadas por esta convenção que infringirem culposamente os preceitos do presente contrato ficam sujeitas às sanções previstas nas leis aplicáveis e nesta convenção.

2 — Por sua vez, o trabalhador que infrinja as normas deste contrato fica sujeito à acção disciplinar.

Cláusula 100.^a

Indemnizações

1 — Sem prejuízo dos poderes legalmente cometidos a outras entidades, toda a violação culposa das obrigações emergentes deste contrato constitui a entidade empregadora responsável na obrigação de pagar à empresa de trabalho portuário uma indemnização correspondente a 80% da importância devida, calculada à taxa de facturação daquela, que reverterá para fins assistenciais dos sindicatos signatários.

2 — A indemnização prevista não prejudica o pagamento das importâncias devidas à empresa de trabalho portuário acrescidas dos respectivos agravamentos previstos em normas próprias.

Cláusula 101.^a

Comunicação da infracção

Qualquer interessado pode tomar a iniciativa de comunicar por escrito a ocorrência de eventuais infracções a que se referem as cláusulas anteriores, a qual deve ser remetida à comissão prevista na cláusula 98.^a

Cláusula 102.^a

Decisão e recurso

1 — Caberá à comissão prevista na cláusula 98.^a instaurar e decidir sobre o respectivo processo de infracção.

2 — Da decisão a que se refere o número anterior cabe recurso para o tribunal competente.

Cláusula 103.^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 indicadas.

2 — Antes de decidir a comissão bipartida obterá da empresa visada os elementos que considere úteis para a averiguação de factos e efectuará quaisquer outras diligências, designadamente a audiência do sindicato interessado.

3 — A decisão da comissão bipartida deverá ser comunicada no prazo máximo de 20 dias após o conhecimento da ocorrência.

CAPÍTULO XX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 104.^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 105.^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 neste CCT for omissis, são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, quer à data da sua publicação, quer no período da sua execução.

Cláusula 106.^a

Aplicabilidade geral

Todo o clausulado contido no presente CCT e respectivos anexos que não se refira, em exclusivo, aos trabalhadores dos quadros privativos de empresa ou aos trabalhadores de empresa de trabalho portuário será de aplicação geral a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato.

Cláusula 107.^a (transitória)

Isenção do horário de trabalho

1 — Em contratos celebrados em data anterior à entrada em vigor deste contrato, 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 base mensal do trabalhador.

2 — A parte integrada nos termos do n.º 1 cobrirá até à concorrência do valor do trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 57.^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 correspondendo ao trabalho suplementar não prestado nesse dia. A reincidência determinará a cessação imediata do pagamento do valor correspondente à integração.

Cláusula 108.^a (transitória)

Oferta irrevogável de emprego

1 — Os trabalhadores portuários pertencentes à data de entrada em vigor deste CCT ao quadro privativo das empresas associadas da GLP, entretanto transformada em empresa de trabalho portuário, têm direito, até 31 de Outubro de 1995, nos termos do pacto de concertação social para o sector portuário, a uma oferta irrevogável de emprego na empresa de trabalho portuário, quando os respectivos contratos individuais de trabalho cessem por causa que não lhes seja imputável.

2 — A oferta irrevogável de emprego prevista no número anterior suspende-se durante a pendência de processo disciplinar devidamente instaurado contra o trabalhador.

3 — A cessação do contrato individual de trabalho de trabalhadores com a categoria profissional de superintendente, chefe de serviços de conferência ou coordenador, qualquer que seja a razão que a origine, implica a caducidade da categoria profissional que o trabalhador detinha, sendo o direito de integração no quadro da empresa de trabalho portuário efectuado pela categoria de trabalhador portuário de base e condições inerentes.

4 — Quando se verifique o exercício do direito de ingresso no quadro da empresa de trabalho portuário, por qualquer trabalhador do quadro privativo de empresa com a categoria profissional de superintendente, chefe de serviços de conferência ou coordenador, 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.

5 — No caso de qualquer empresa se desvincular da GPL ou da empresa de trabalho portuário que eventualmente a substitua, a oferta irrevogável de emprego prevista no n.º 1 manter-se-á válida durante o prazo de 30 dias após a data de notificação expressa desse facto feita pela GPL ou empresa de trabalho portuário a cada um dos trabalhadores em causa.

6 — A oferta irrevogável de emprego prevista nesta cláusula caduca se for licenciada, nos termos da lei, outra empresa de trabalho portuário para os portos do Douro e Leixões, alterando de forma a torná-los inexecutáveis os condicionaisismos e pressupostos dessa oferta.

Cláusula 109.^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.

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 CCT, de que o presente anexo faz parte integrante, considera-se que lhes incumbe desempenhar as tarefas inerentes à actividade de movimentação de cargas prevista e ou não excluída por lei, dentro da área de jurisdição da APDL, ainda que explorada em regime de concessão ou licença e nomeadamente:

- a) Estiva — 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 — o trabalho de conferência, nomeadamente assistência a pesagens, 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 — o trabalho de movimentação de produtos e mercadorias, a sua lingação e ou deslingação, 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 trânsito, 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

1 — Estiva. — Sem prejuízo das disposições legais aplicáveis, as actividades a que se referem a cláusula 1.^a deste anexo compreendem todas as operações necessárias à movimentação e arrumação/desarrumação ma-

nual e ou mecânica de mercadorias e operações complementares executadas em embarcações de comércio surtos nas áreas definidas no CCT do qual este anexo é parte integrante, assim como em todas as unidades flutuantes de aparelhagem elevatória.

2 — Conferência. — A conferência compreende o controlo, quantitativo e qualitativo, das mercadorias e para os navios e das unidades de carga referidas no n.º 2 da cláusula anterior, sem prejuízo das disposições legais vigentes.

3 — Tráfego. — O tráfego compreende a lingação, deslingação 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 terrestre 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 — Poderão, no entanto, ser atribuídas aos trabalhadores dos quadros privativos de empresa que exercem a actividade de movimentação de cargas 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

As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este CCT são:

Superintendente;
Chefe de serviços de conferência;
Coordenadores;
Trabalhadores portuários de base.

Cláusula 5.^a

Funções do superintendente

O superintendente é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo de empresa de movimentação de cargas, superiormente dirige, coordena e orienta todos os serviços com vista à organização e adaptação da política definida pela empresa e em colaboração com os restantes sectores da mesma.

Cláusula 6.^a

Funções do chefe de serviços de conferência

O chefe de serviços de conferência é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo de empresa e sob a direcção do superintendente, orienta os serviços inerentes à operação portuária de conferência.

Cláusula 7.^a

Funções dos coordenadores

O coordenador é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo de empresa e sob a direcção dos seus superiores hierárquicos no âmbito de actuação profissional constante da cláusula 1.^a deste anexo, dirige e orienta a execução do trabalho a ele distribuído, competindo-lhe, nomeadamente:

- a) Promover a formação de equipas de trabalho 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 apoio indispensável ao cabal desempenho das suas tarefas.

Cláusula 8.^a

Funções dos trabalhadores portuários de base

1 — Quando em serviço a bordo, compete-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, vazador de granéis, operador de granéis líquidos, montar mangueiras, coser sacaria, apanha dos derrames para aproveitamento de carga, arumação de madeiras ou paletas, movimentação de ferramentas e equipamentos e exercer as funções de portalo e guincheiro.

2 — Quando em serviço inerente à operação portuária de conferência, compete-lhes o controlo quantitativo e qualitativo das mercadorias, nomeadamente:

- a) Conferir todas 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 recebidas;

- c) Controlar e colher o resultado das pesagens efectuadas;
- d) 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 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, compete-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 utilizando qualquer meio de movimentação, apartação, marcação e separação das mercadorias dentro de barcas de boca aberta ou de fragatas, movimentação de ferramentas e equipamentos, tudo nos limites definidos no anexo II deste CCT.

Cláusula 9.^a

Exercício da actividade profissional pelos trabalhadores portuários de base

1 — Todos os trabalhadores portuários de base abrangidos pelo presente CCT estão disponíveis para o exercício da totalidade das atribuições integradas no âmbito de actuação profissional definido na cláusula 1.^a deste anexo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Na operação portuária de conferência serão colocados prioritariamente os trabalhadores com anterior inscrição no CCTPDL em qualquer das categorias de conferente.

3 — Os trabalhadores com anterior inscrição no CCTPDL em qualquer das categorias de conferente apenas serão colocados a desempenhar outras funções que não as referidas no n.º 2 da cláusula 8.^a se a isso derem a sua expressa anuência à respectiva entidade empregadora por declaração escrita.

4 — Cada entidade empregadora só poderá recorrer à colocação em trabalho suplementar em antecipação ou repetição de turno quando se verificar o esgotamento total dos trabalhadores afectos a cada turno.

5 — O disposto nos números anteriores aplica-se aos trabalhadores de base do contingente comum e dos quadros privativos de empresa.

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 simultaneamente de ambas as mãos. Terá necessariamente 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, 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 de locais diversos onde se encontra o portaló.

c) *Manobrador*. — É o trabalhador que, integrado no quadro privativo da empresa ou do contingente comum, quando no desempenho destas funções, opera com os meios mecânicos de movimentação horizontal e vertical de produtos e mercadorias, sejam gruas, guindaste, pórticos, empilhadores, *buldozers*, 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 seu superior hierárquico de quaisquer deficiências que verifique.

A presente definição entende-se sem prejuízo das funções que competem ao guincheiro.

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 nas cláusulas 8.^a e 9.^a deste anexo.

4 — Deverão as entidades empregadoras 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 — Nos quadros da empresa de trabalho portuário existirá apenas a categoria de trabalhador portuário de base, devendo as empresa 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 possuírem no mínimo a 4.^a classe e três anos de profissão.

2 — A promoção à categoria de superintendente verificar-se-á preferencialmente de entre os trabalhadores dos quadros privativos de empresa com a categoria profissional de chefe de serviços de conferência ou de coordenador 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 da empresa de trabalho portuário, no caso destes últimos, entre os constantes nas listagem de disponíveis para o exercício temporário de funções de coordenador 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 os quadros das empresas de trabalho portuário

1 — Fica acordado entre os outorgantes que a empresa de trabalho portuário não procederá à admissão de trabalhadores portuários para os seus quadros, sem prejuízo do disposto na cláusula 108.^a do CCT e nos números seguintes.

2 — Quando se verificar insuficiência persistente de trabalhadores no contingente comum, a empresa de trabalho portuário poderá contratar, com prévio conhecimento das associações patronal e sindicais outorgantes, nas condições que fixar, trabalhadores sob o regime legal do contrato de trabalho a termo certo ou de trabalho eventual aos quais as disposições desta convenção apenas serão aplicáveis supletivamente.

3 — Os trabalhadores contratados nos termos do número anterior não integram o efectivo do porto.

Cláusula 13.^a

Níveis de qualificação

Para os efeitos de que dispõe o n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2-6, os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT integram-se nos seguintes níveis de qualificação:

- 1) Nível II:
Superintendente;
- 2) Nível III:
Chefe de serviços de conferência;
Coordenador;
- 3) Nível V:
Trabalhador portuário de base.

ANEXO II

Gestão dos meios humanos na execução da operação portuária

PARTE I

Princípios gerais

Cláusula 1.^a

Liberdade de gestão dos meios humanos

1 — Nos termos da lei, compete às entidades empregadoras e seus representantes hierárquicos designados para o efeito a definição turno a turno da constituição e densidade das equipas de trabalho e, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes, podendo reforçá-las sempre que o entendam conveniente.

2 — O disposto no número anterior é extensivo a todos os trabalhadores que integram as equipas de trabalho, os quais poderão mudar de porão, navio e ou de serviço, sem qualquer limitação, sempre que a empresa o determine, salvaguardado o disposto na cláusula 20.^a

Cláusula 2.^a

Dever de salvaguarda da segurança

As empresas deverão organizar o exercício das operações portuárias por forma a salvaguardar a segurança dos trabalhadores, das mercadorias e dos equipamentos e estruturas, que se considera assegurada mediante a observância dos requisitos constantes na parte II deste anexo.

Cláusula 3.^a

Quadro mínimo de empresa

Nos termos da lei, cada empresa deverá estar dotada de um quadro privativo de trabalhadores adequado às operações que pretenda realizar.

Cláusula 4.^a

Cedência temporária de trabalhadores

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte e da liberdade de as empresas subcontratarem noutras a prestação de quaisquer serviços, apenas as empresas de trabalho portuário licenciadas para o exercício da actividade nos portos do Douro e Leixões podem ceder temporariamente trabalhadores portuários.

2 — Quando uma empresa empregadora ceder temporariamente a utilização de máquinas a outra, poderá transferir temporária e conjuntamente o(s) trabalhador(es) portuário(s) do seu quadro privativo necessários para o exercício exclusivo da função de manobrador(es).

Cláusula 5.^a

Operações efectuadas a bordo pela tripulação

1 — Nos termos da lei, as operações de peação ou despeação de cargas, abertura e fecho dos escotilhas e remoção de carga a bordo dos navios podem ser realizadas exclusivamente pela tripulação com meios operacionais próprios das embarcações.

2 — Quando não se verificar a situação prevista no número anterior, serão as operações efectuadas por trabalhadores portuários, considerando-se que, para a peação e ou despeação de cargas, o número de trabalhadores de base a envolver não deverá ser inferior a dois, por forma a salvaguardar a sua segurança.

Cláusula 6.^a

Alterações ao anexo II

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.

PARTE II

Requisitos de segurança dos trabalhadores, das mercadorias, dos equipamentos e estruturas

1 — Requisitos de segurança. — A segurança dos trabalhadores, das mercadorias, equipamentos e estru-

turas deve ser sempre salvaguardada e prevista na execução das operações portuárias.

Com o cumprimento dos requisitos da segurança adiante definidos, que as empresas e trabalhadores devem observar, pretende-se prevenir acidentes pessoais e avarias na carga e equipamentos.

Concomitantemente, considera-se que o cumprimento dos referidos requisitos é normal garante da optimização da eficácia e produtividade das operações portuárias.

2 — Supervisão. — Todas as empresas devem estar dotadas de um trabalhador com a categoria profissional de superintendente, ao qual será cometida a responsabilidade de, por si ou através dos seus subordinados hierárquicos, supervisionar em geral as operações nos navios e ou serviços da empresa, conforme a orientação definida pela entidade empregadora e em obediência ao princípio da salvaguarda da segurança de pessoas e bens.

Ao superintendente, integrado no quadro privativo de cada empresa, não é exigível a presença em permanência nos serviços de si dependentes, devendo tão-só determinar, de acordo com a política definida pela empresa e em colaboração com os restantes sectores da mesma, os meios humanos e o equipamento a aplicar em cada operação e o plano geral do trabalho a desenvolver.

3 — Serviços de conferência. — A segurança das operações portuárias, nomeadamente de e ou para navio, pressupõe o prévio conhecimento do(s) plano(s) de carga (a desembarcar e a embarcar), bem como das mercadorias a movimentar e a confirmação da sua conformidade.

Por outro lado, normas nacionais e internacionais vigentes impõem que todas as mercadorias descarregadas ou carregadas sejam claramente identificadas e verificado o seu estado aparente, por forma a dar cumprimento a disposições aduaneiras e a determinar eventuais responsabilidades.

Tais são as funções que genericamente cabem na operação portuária aos serviços de conferência e que justificam que, como garantia da salvaguarda da segurança e dos interesses público e privados presentes na movimentação de cargas, seja assegurada a presença de um trabalhador para o exercício dessas funções na generalidade das equipas de trabalho, com exclusão das que, em termos estritamente técnicos, conforme adiante previsto, o dispensam.

A importância destes serviços, quer no quadro da informação interna da empresa, quer no da sua actividade, justificam a existência de uma chefia funcional autónoma, subordinada às orientações definidas pelo superintendente e sem prejuízo da competência própria de cada um dos coordenadores, a qual se corporiza no chefe de serviços de conferência.

O chefe de serviços de conferência, integrado no quadro privativo de cada empresa cujo âmbito de licenciamento incluía a prestação desses serviços, sem prejuízo do cumprimento dos deveres a que se encontra obrigado, não é incumbido de permanecer constantemente nos serviços, devendo produzir atempadamente a informação e a documentação necessária à actividade da empresa e de si dependente.

4 — Chefia directa e coordenação das operações. — Competindo ao superintendente a superior determinação dos meios a aplicar em cada operação e do plano geral de trabalho a desenvolver, importa que, nas operações de maior complexidade ou diversidade das tarefas a desenvolver, haja no terreno uma chefia directa que coordene essas operações e zele pelo cumprimento dos objectivos superiormente definidos.

Assim, para a descarga e ou carga de navios deve ser designado um coordenador para desempenhar as suas funções em exclusivo em cada navio, sem prejuízo da mobilidade para outro(s) navio(s) durante o período de trabalho, obedecendo às disposições contidas neste contrato e não devendo em qualquer circunstância exercer actividades específicas e funções do âmbito dos trabalhadores portuários de base.

O trabalho em cais, armazéns e terraplenos, porquanto de muito menor complexidade e menos exigente, será supervisionado directamente pelo superintendente.

5 — Portalós. — Por forma a garantir a segurança nas operações de descarga e ou carga de navios, nas quais haja lugar à movimentação vertical ou horizontal de mercadorias, as empresas deverão designar um portaló por cada equipa de trabalho na estiva, o qual deve manter-se sempre no seu posto de trabalho, não o abandonando, qualquer que seja a razão, sem previamente ser transitivamente substituído nessas funções.

Exceptuam-se as operações cujas características técnicas os dispensem, adiante expressamente referidas.

6 — Manobreadores. — A condução de equipamentos de movimentação, quer horizontal, quer vertical, de mercadorias deve ser cometida a trabalhadores portuários de base aptos para o exercício dessa função, os quais, quando não integrarem as equipas de trabalho, podem ser deslocados no mesmo navio ou serviço, de bordo para terra, e vice-versa, na mesma ou para outras equipas ou porções no exercício da respectiva função.

Adicionalmente às equipas de trabalhadores para o exercício de funções não especializadas estabelecidas indicativamente como requisito de garantia de salvaguarda da segurança no trabalho na descarga e ou carga de navios a empresa empregadora designará os trabalhadores portuários de base que necessitar para o exercício das funções de manobrador, os quais não integram a equipa de trabalho, excepto no que concerne à equipa prevista a bordo para aglomerado e ou madeira serrada de exportação de paletas, em que para arrumação manual da mercadoria se considera indispensável a utilização de três trabalhadores por forma a poderem controlar o arriar da lingada sem colocar em causa a sua segurança.

Atenta a já referida menor complexidade e exigência do trabalho em cais, armazéns e terraplenos, as funções de manobrador, sempre que necessário, serão desempenhadas por um trabalhador portuário de base integrante da equipa prevista.

7 — Guincheiros. — Sem prejuízo do disposto na lei, por cada equipa de trabalho a operar com meios próprios da embarcação para a movimentação por suspen-

são vertical de mercadorias será designado um trabalhador portuário de base para as funções de guincheiro, apto para o desempenho das mesmas.

Nas 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, designados dois trabalhadores para aquelas funções.

8 — Trabalhadores portuários de base em funções não especializadas. — O princípio que preside à definição do número de trabalhadores portuários de base que devem ser aplicados em cada operação é estritamente o da salvaguarda das condições de segurança dos trabalhadores e das mercadorias, tendo em consideração os métodos de trabalho e as condições actualmente prevalentes na actividade de movimentação de cargas nos portos do Douro e Leixões.

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 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 de transportes

Para efeitos do disposto no n.º 4 da cláusula 66.^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 67.^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

1 — A tabela referida no n.º 2 da cláusula 54.^a do CCT é a seguinte:

Superintendente — 170 620\$;

Chefe de serviços de conferência — 170 620\$;

Coordenador — 166 510\$;

Trabalhador portuário de base — 159 130\$;

2 — O trabalhador que estiver a iniciar o exercício da profissão ao abrigo de contrato de trabalho sem termo auferirá durante o primeiro ano, no mínimo, a remuneração equivalente ao salário mínimo nacional fixado legalmente.

3 — Aos trabalhadores contratados nos termos do n.º 2 da cláusula 12.^a do anexo I aplica-se o disposto no número anterior.

Cláusula 2.^a

Subsídio por trabalho nocturno e em turnos

O valor referido no n.º 3 da cláusula 54.^a do CCT é de 39 210\$ por mês.

Cláusula 3.^a

Diuturnidades

O valor de cada diuturnidade, nos termos do n.º 1 da cláusula 60.^a do CCT é de 3080\$.

Cláusula 4.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — A tabela referida no n.º 1 da cláusula 55 e no n.º 4 da cláusula 56.^a do CCT é para os trabajado-

res que prestam serviço há mais de um ano ao abrigo de contrato de trabalho sem termo a seguinte:

Categoria	Período	Dias úteis	Sab./Dom. fer.
Trabalhador portuário de base.	08.00/17.00	7 022\$00	13 069\$00
	17.00/24.00	7 022\$00	16 969\$00
	00.00/08.00	12 351\$00	26 807\$00
	17.00/20.00	3 146\$00	-
	12.00/13.00	2 324\$00	3 382\$00
	20.00/21.00	3 146\$00	4 516\$00
	03.00/04.00	4 342\$00	6 209\$00
Coordenador.....	08.00/17.00	7 268\$00	13 804\$00
	17.00/24.00	7 268\$00	17 672\$00
	00.00/08.00	12 941\$00	28 402\$00
	17.00/20.00	3 278\$00	-
	12.00/13.00	2 458\$00	3 732\$00
	20.00/21.00	3 278\$00	4 869\$00
	03.00/04.00	4 576\$00	6 832\$00
Chefe de serviços de conferência e superintendente.	08.00/17.00	7 405\$00	14 233\$00
	17.00/24.00	7 405\$00	18 074\$00
	00.00/08.00	13 191\$00	29 224\$00
	17.00/20.00	3 339\$00	-
	12.00/13.00	2 479\$00	3 854\$00
	20.00/21.00	3 339\$00	5 311\$00
	03.00/04.00	4 643\$00	7 376\$00

2 — A tabela referida no número anterior é para os trabalhadores que desenvolvam a sua actividade há menos de um ano ao abrigo de contrato de trabalho sem termo e para os contratados nos termos do n.º 2 da cláusula 12.ª do anexo I proporcional à respectiva remuneração mensal.

Cláusula 5.ª

Subsídio por trabalho especializado

Os valores a que se reporta o n.º 1 da cláusula 64.ª do CCT são de 385\$ por turno e 192\$50 por hora de refeição ou prolongamento de turno.

Cláusula 6.ª

Subsídio global mensal

1 — O valor a que se refere o n.º 2 da cláusula 65.ª do CCT é de 55 320\$ por mês.

2 — O valor deste subsídio correspondente a cada turno de trabalho suplementar em dias úteis é de 1 844\$ por turno, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 65.ª

3 — O valor do subsídio global mensal correspondente ao trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados é de 2553\$ por turno.

Cláusula 7.ª

Subsídio de destocação

O valor previsto no n.º 2 da cláusula 3.ª do anexo III do CCT é de 945\$ por turno.

Cláusula 8.ª

Subsídio de alimentação

1 — O valor referido na cláusula 68.ª do CCT é de 709\$.

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 inoperactividade, 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

Vigência

Nos termos do n.º 3 da cláusula 3.ª do CCT, os valores constantes deste anexo vigoram por 12 meses, com efeitos desde 1 de Janeiro de 1993, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da referida cláusula 3.ª

ANEXO V

Regulamento da comissão prevista na cláusula 98.ª

Artigo 1.º

1 — A comissão bipartida local será composta para as suas reuniões por duas partes, correspondendo uma à representação da Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões 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 da GPL — Associação de Gestão Portuária de Leixões.

Artigo 2.º

Além dos seus membros efectivos, as partes deverão designar, em igual número e paridade, representantes que participarão nas reuniões em cada um dos assuntos em exclusivo:

- Questões relacionadas com a cláusula 21.ª do CCT, «Novos métodos de trabalho»;
- Questões de carácter técnico-laboral;
- Questões de carácter jurídico-laboral.

Artigo 3.º

A nomeação dos representantes 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 3 da cláusula 98.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 21.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 representantes 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 à apreciação em geral todas as questões que pela sua natureza possam interferir com o normal decurso das operações portuárias e, em especial:

- a) As questões relacionadas com a cláusula 21.ª do CCT;
- b) As questões técnicas ou jurídicas suscitadas a propósito de operações portuárias em curso ou a realizar em curto prazo.

Artigo 8.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 9.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.

Matosinhos, 29 de Setembro de 1993.

Pela Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela GPL — Associação de Gestão Portuária de Leixões:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 27 de Outubro de 1993.

Depositado em 1 de Fevereiro de 1994, a fl. 44 do livro n.º 7, com o n.º 26/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do CCT

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho obriga, por um lado, as entidades empregadoras cuja actividade seja o comércio de armazenagem e ou distribuição por grosso de produtos alimentares (mercearias), distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos e produtos hortícolas e armazenagem e exportação de azeites, exercendo a sua actividade no continente e nas Regiões Autónomas, filiadas nas associações ADIPA, ANAIEF e AREA e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

CAPÍTULO IV

Retribuição

Cláusula 20.ª

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas do CCT será acrescida uma diuturnidade de 1050\$ por cada dois anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

2, 3, 4 e 5 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

Cláusula 21.ª

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária mínima

de 5800\$ para despesas de alimentação e alojamento, tendo os trabalhadores direito de opção pelo pagamento destas despesas contra apresentação de documento comprovativo, com a devida justificação.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias, com o direito de opção no número anterior:

Alojamento — 3500\$;
Almoço ou jantar — 1100\$;
Pequeno-almoço — 225\$.

Nota. — O pequeno-almoço será devido quando o trabalhador se ache deslocado ou inicie o serviço antes do seu horário de trabalho.

3, 4 e 5 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

6 — Os caixas, cobradores e os motoristas/vendedores/distribuidores, bem como outros trabalhadores que exerçam habitual e predominantemente funções de pagamentos ou recebimentos de valores, têm direito a um abono mensal para falhas de 2200\$ enquanto exercerem efectivamente essas funções. Este abono pode ser substituído por um seguro que cubra integralmente esse risco.

7 e 8 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

CAPÍTULO XII

Questões finais e transitórias

Cláusula 63.^a

Entrada em vigor da tabela salarial

As retribuições certas mínimas constantes do anexo II e as diuturnidades produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1993 até 31 de Dezembro de 1994.

Nota. — As cláusulas e definições de funções não revistas mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

ANEXO II

Retribuições certas mínimas

Grupo I (100 600\$):

Chefe de escritório, director de serviços, analista de sistemas e gerente comercial.

Grupo II (94 400\$):

Chefe de serviços, de departamento ou de divisão, tesoureiro, contabilista, programador de informática e despachante privativo.

Grupo III (89 800\$):

Chefe de secção, guarda-livros, chefe de vendas, chefe de compras, encarregado geral de armazém e programador mecanográfico.

Grupo IV (82 700\$):

Caixeiro-encarregado, chefe de secção (caixeiro), inspector de vendas, correspondente em línguas estrangeiras, secretário de direcção, encarregado

de armazém, encarregado de tráfego, encarregado de garagem e subchefe de secção (escriturário principal).

Grupo V (76 500\$):

Primeiro-escriturário, caixa (escritório), esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, operador mecanográfico, técnico de vendas ou vendedor especializado, promotor de vendas, vendedor, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, caixeiro de mar, primeiro-caixeiro, motorista de pesados, prospector de vendas, fiel de armazém, mecânico de automóveis de 1.^a, pintor de 1.^a, montador de máquinas de 1.^a, motorista/vendedor/distribuidor, operador de computador e cozinheiro.

Grupo VI (69 600\$):

Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador/operador de registo de dados, cobrador, conferente, motorista de ligeiros, mecânico de automóveis de 2.^a, pintor de 2.^a e montador de máquinas de 2.^a

Grupo VII (63 700\$):

Telefonista, contínuo, porteiro, guarda, torrefactor, demonstrador, ajudante de motorista, lubrificador, servente de viaturas de carga, servente ou auxiliar de armazém.

Grupo VIII (61 800\$):

Caixa de balcão, empilhador, embalador, operador de máquinas de empacotamento, distribuidor, lavador, tractorista e empregado de refeitório.

Grupo IX (50 400\$):

Estagiário do 2.^o ano, servente de limpeza, caixeiro-ajudante e dactilógrafo do 2.^o ano.

Grupo X (46 800\$):

Estagiário do 1.^o ano, dactilógrafo do 1.^o ano e contínuo com menos de 21 anos.

Grupo XI (34 800\$):

Praticante e pacote do 2.^o ano.

Grupo XII (34 800\$):

Praticante e pacote do 1.^o ano.

a), b), c), d), e) e f) — (Mantêm-se com a redacção em vigor.)

Lisboa, 17 de Dezembro de 1993.

Pela ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela ANAIEF — Associação Nacional dos Armazenistas, Importadores e Exportadores de Frutas e Produtos Hortícolas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela AREA — Associação dos Refinadores e Exportadores de Azeite:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

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

SITESE — 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; STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga; SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte,

e ainda da seguinte associação sindical (Sindicato dos Técnicos de Vendas, credência Carlos Manuel Dias Pereira com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final do CCT para distribuidores de produtos alimentares.

Lisboa, 18 de Janeiro de 1994. — Pelo Secretário:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 31 de Janeiro de 1994.

Depositado em 2 de Fevereiro de 1994, a p. 44 do livro n.º 7, com o n.º 28/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a OPERFOZ — Operadores do Porto da Figueira da Foz, L.^{da}, e outra e o Sind. dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Dist. de Lisboa e Setúbal e outros.

CAPÍTULO I

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

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente contrato obriga, de um lado, todas as empresas de estiva que exercem a sua actividade no porto da Figueira da Foz e, por outro lado, os trabalhadores portuários representados pelos sindicatos signatários.

2 — O presente contrato aplica-se em toda a área sob jurisdição da Junta Autónoma do Porto da Figueira da Foz (JAPFF).

3 — Fora da área prevista no número anterior, poderá haver lugar à prestação de trabalho por parte dos trabalhadores abrangidos por este contrato, desde que acordada entre a empresa e os trabalhadores interessados.

4 — Para efeitos de aplicação do presente contrato colectivo, são entidades empregadoras não só as empresas que exerçam a actividade de movimentação de cargas, como também as empresas de trabalho portuário.

Cláusula 2.^a

Âmbito de intervenção profissional

1 — A intervenção dos trabalhadores a bordo, em terra ou na conferência refere-se a cargas manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, em regime de baldeação, de reexportação e em trânsito, do tráfego costeiro e de cabotagem, incluídas as Regiões Autónomas.

2 — A intervenção referida no número anterior abrange a carga geral, contentores, *roll-on/roll-off*, cargas a granel, qualquer que seja o meio de carga/descarga, no estado sólido, líquido e liquefeito, correio e bagagem manifestada, em todos os meios de transporte marítimo, fluvial e terrestre.

3 — As entidades empregadoras poderão, nos termos da lei ou mediante acordo das partes atribuir aos trabalhadores dos seus quadros permanentes a execução, sempre que necessário, de outras tarefas não compreendidas no âmbito de atribuições referidas no anexo a este contrato, desde que tal seja compatível com a qualificação profissional dos trabalhadores e se mantenham todos os direitos consagrados neste contrato.

Cláusula 3.^a

Locais de trabalho

1 — São considerados locais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de

trabalho: a bordo de navios, embarcações e outros engenhos ou aparelhos flutuantes susceptíveis de serem utilizados como meios operacionais e de transporte sobre a água, os cais, as docas, acostadouros, muralhas, terraplenos, entrepostos/armazéns gerais francos, cais livres, pontes-cais, armazéns, estaleiros, terminais, balanças e, de uma forma geral, todas as obras de abrigo e protecção pertencentes à JAPFF e, ainda, os armazéns, parques e terminais pertencentes ou operados pelas empresas que movimentem cargas, situados nas áreas de jurisdição daquela autoridade portuária.

2 — Para os trabalhadores dos quadros permanentes de empresa, serão ainda considerados locais de trabalho as instalações das respectivas entidades empregadoras, ainda que localizadas fora das áreas referidas na cláusula 1.^a

Cláusula 4.^a

Vigência

1 — O presente contrato de trabalho entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2 — Vigorará por um período de 24 meses.

3 — As cláusulas de expressão pecuniária serão actualizadas anualmente, verificando-se o início da sua vigência em 1 de Janeiro de cada ano.

4 — Este contrato manter-se-á em vigor até ser substituído por outro IRCT.

Cláusula 5.^a

Denúncia e revisão

1 — 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.

2 — A denúncia é a manifestação de vontade, feita por escrito à parte contrária, para revisão total ou parcial do contrato, devendo ser acompanhada de proposta do clausulado a rever.

3 — 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, iniciando-se as negociações nos 10 dias subsequentes à recepção da resposta.

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional

Cláusula 6.^a

Tipo de trabalhadores portuários

1 — Para os efeitos deste contrato, os trabalhadores serão agrupados em tipo A, tipo B e tipo C.

2 — São do tipo A os trabalhadores portuários que à data de 31 de Dezembro de 1993 pertençam aos quadros das empresas ou sejam oriundos do contingente comum.

3 — São do tipo B os trabalhadores portuários que venham a ingressar nas empresas com contrato de trabalho sem termo.

4 — São do tipo C os trabalhadores contratados a termo pela ETP para fazer face a acréscimos temporários ou excepcionais da actividade portuária.

5 — Em todas as categorias profissionais poderão existir trabalhadores do tipo A e do tipo B. Os trabalhadores do tipo C terão unicamente a categoria profissional de trabalhador de base.

Cláusula 7.^a

Categorias, classes profissionais e funções

1 — As categorias e classes profissionais dos trabalhadores portuários e as respectivas funções são as constantes do anexo.

2 — O acesso a cada uma das categorias profissionais será definido e regulamentado igualmente em anexo.

3 — É possível a baixa de categoria profissional dos trabalhadores, desde que acordada por escrito pelos interessados, com prévio conhecimento do sindicato, perdendo o trabalhador direito à retribuição da categoria profissional anterior.

4 — Para além das situações previstas no número anterior, é sempre possível a baixa de categoria, desde que resulte da cessação do contrato individual de trabalho, nos termos previstos neste CCT, perdendo o trabalhador direito à retribuição da categoria profissional anterior.

Cláusula 8.^a

Certificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão de possuir uma carteira profissional a emitir nos termos da lei aplicável.

2 — À data da entrada em vigor deste contrato consideram-se com direito à carteira profissional todos os trabalhadores do tipo A.

CAPÍTULO III

Recrutamento, admissão e contrato de trabalho

Cláusula 9.^a

Recrutamento

1 — O recrutamento de trabalhadores será feito nos termos da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, no que se refere a trabalhadores para os quadros permanentes das empresas.

2 — Sempre que uma empresa pretenda admitir trabalhadores para o seu quadro, e existindo na empresa de trabalho portuário trabalhadores portuários do tipo A, terá de recrutá-los obrigatoriamente de entre este grupo de trabalhadores.

3 — Exceptuam-se da obrigatoriedade definida no número anterior as seguintes situações:

- a) Quando naquele grupo não existirem trabalhadores especializados para o exercício das funções pretendidas, atendendo ao disposto na cláusula 138.ª;
- b) Havendo recusa da totalidade dos trabalhadores daquele grupo, com a especialidade pretendida;
- c) Havendo motivo relevante devidamente justificado para recusa por parte da empresa recrutadora.

4 — Antes de qualquer processo de recrutamento para o sector e para qualquer das hipóteses previstas no número anterior, a entidade empregadora terá de proceder à audição prévia dos sindicatos representativos dos trabalhadores e das associações patronais, em cumprimento do estabelecido no n.º 2.4 do pacto de concertação social, designadamente no que se refere à necessidade de controlo de novas admissões, de modo a evitar situações de excedentes de mão-de-obra.

Cláusula 10.ª

Requisitos para ingresso no sector

1 — São considerados requisitos indispensáveis para o ingresso no sector:

- a) Possuir o 9.º ano de escolaridade ou a escolaridade mínima obrigatória que vier a ser legalmente estabelecida na vigência deste CCT;
- b) Ter idade superior a 18 anos no ano da admissão;
- c) Possuir licença de condução de veículos automóveis;
- d) Ter provado possuir a robustez física para o exercício das operações portuárias através de exame médico realizado para o efeito;
- e) Ter obtido aproveitamento no curso de formação básica para acesso à profissão.

2 — Em caso de igualdade na classificação terão prioridade no ingresso os trabalhadores que demonstrem possuir conhecimentos práticos de informática, de mecânica e de electricidade.

Cláusula 11.ª

Admissão e período experimental

1 — A admissão será feita a título experimental, podendo qualquer das partes rescindir, unilateralmente, o contrato, durante o período experimental, sem qualquer compensação ou indemnização, sem aviso prévio ou necessidade de invocar justa causa.

2 — Sempre que a contratação de um trabalhador portuário do quadro comum do efectivo do porto ou do quadro permanente de outra empresa fique sujeita ao período experimental, a validade e eficácia da des-

vinculação do correspondente quadro de proveniência apenas se opera se a nova relação contratual de trabalho se tornar efectiva.

3 — O período experimental é de 30 dias para os trabalhadores de base e de 60 dias para os trabalhadores especializados e hierarquias.

4 — Findo o período experimental, sem que o contrato tenha sido rescindido, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

5 — A partir da data de celebração deste contrato todas as admissões para o sector portuário far-se-ão com trabalhadores polivalentes de base para o desempenho das tarefas anteriormente cometidas a cada uma das três classes profissionais.

Cláusula 12.ª

Contrato individual de trabalho

1 — Considera-se contrato a título permanente todo aquele que implique a prestação de trabalho sem prazo.

2 — O contrato individual de trabalho, bem como as suas alterações, será sempre reduzido a escrito, podendo o sindicato respectivo assistir o trabalhador, e as condições contratuais dele resultantes não poderão ser inferiores às estabelecidas no presente contrato colectivo.

Cláusula 13.ª

Trabalhadores para reforço do quadro da ETP

Esgotado o quadro da ETP, poderão estas empresas recorrer à utilização supletiva de trabalhadores portuários eventuais.

Cláusula 14.ª

Quadro de empresa

1 — O quadro de cada empresa será constituído pelo número de hierarquias e de trabalhadores de base que a mesma considere necessários para o exercício da sua actividade.

2 — O quadro de cada empresa será constituído em função, quer das operações para cuja realização a mesma se encontra licenciada, quer das exigências neste domínio requeridas para o licenciamento das empresas de estiva.

3 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este CCT são:

- Chefe;
- Coordenadores;
- Trabalhadores de base.

Cláusula 15.ª

Substituição temporária dos trabalhadores dos quadros de empresa

1 — As substituições por impedimento temporário nos quadros permanentes das empresas só são obrigatórias para manter o quadro tecnicamente necessário.

2 — Ao substituto aplicam-se as condições remuneratórias do substituído.

Cláusula 16.^a

Locais de trabalho e de apresentação dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores portuários apresentar-se-ão no local para que forem previamente designados para realizarem o trabalho que lhes for indicado.

2 — As empresas e a ETP indicarão aos trabalhadores, com a antecedência regulamentarmente fixada, o local de trabalho onde se deverão apresentar, mediante a fixação de avisos em locais adequados, ou por qualquer outro meio aceite e acordado com os sindicatos.

3 — Quando não figurarem nos avisos a que se refere o número anterior, ou na falta destes, os trabalhadores, apresentar-se-ão nos locais habituais determinados pela ETP ou empresa a que pertençam.

4 — A fim de aumentar a exequibilidade do disposto nos números anteriores, serão implementados meios expeditos de afixação ou difusão das escalas, nomeadamente telefónicos.

Cláusula 17.^a

Plena utilização

1 — Aos trabalhadores portuários aplicar-se-á, nos termos deste contrato, o princípio da sua plena utilização durante todo o período de trabalho — normal ou suplementar — para que foram designados, em função das necessidades de gestão e organização do trabalho.

2 — Por ordem da empresa, transmitida pela hierarquia, os trabalhadores poderão mudar de serviço, durante o período referido, sem qualquer limitação quanto ao número de mudanças e independentemente da terminação do serviço.

Cláusula 18.^a

Aluguer de equipamento e cedência de trabalhadores entre empresas operadoras portuárias

1 — No caso de aluguer de equipamentos entre empresas operadoras portuárias, quaisquer dos manobreadores que habitualmente os operem deverão acompanhá-los, desde que as empresas assim o entendam.

2 — O trabalhador que acompanha o equipamento ficará sob as ordens e orientações da empresa que o utiliza em tudo o que respeite à execução do trabalho.

3 — Os trabalhadores a que se refere o n.º 1 poderão ser cedidos para o exercício da função entre empresas operadoras, sem máquina, desde que comprovadamente esgotados os trabalhadores especializados da ETP.

Cláusula 19.^a

Trabalhadores do quadro da ETP

1 — Os trabalhadores portuários vinculados à ETP segundo o regime jurídico do contrato individual de trabalho constituem o contingente comum do porto da Figueira da Foz.

2 — No quadro da ETP só existirão trabalhadores de base.

Cláusula 20.^a

Requisição dos trabalhadores da ETP

1 — As empresas terão de requisitar à ETP os trabalhadores de que careçam para a execução dos seus serviços.

2 — As entidades empregadoras poderão recusar determinado trabalhador, em resultado de infracção disciplinar grave anterior, ou por motivo devidamente justificado e aceite pela ETP.

3 — Os trabalhadores requisitados nos termos do n.º 1 consideram-se cedidos para o período objecto da requisição.

4 — O trabalhador requisitado fica sob as ordens e orientação da empresa requisitante em tudo o que respeite à execução do trabalho.

Cláusula 21.^a

Requisições — situações especiais

1 — As empresas obrigam-se a entregar as requisições de pessoal, nos termos fixados pela ETP.

2 — Não haverá qualquer limitação quanto a horário de requisição e comunicação aos trabalhadores nos casos de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou outras emergências, bem como nos serviços para entidades oficiais em missões de fiscalização ou controlo.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 22.^a

Direitos especiais dos trabalhadores

1 — Aos trabalhadores são reconhecidos os direitos consignados na Constituição da República Portuguesa e na lei e, em especial, os previstos neste contrato.

2 — As empresas terão a preocupação de assegurar a repartição equitativa do trabalho, em função das aptidões dos trabalhadores e das necessidades do serviço.

Cláusula 23.^a

Deveres da entidade empregadora

1 — Entre outros deveres a que as entidades empregadoras estão legalmente sujeitas, ficam constituídas na obrigação de:

- a) Promover a organização de cursos de formação, actualização e aperfeiçoamento profissional, de forma a poder satisfazer as necessidades normais do serviço;
- b) Prestar, quando legitimamente solicitados, às associações sindicais signatárias e a outras entidades oficiais interessadas todas as informações e esclarecimentos necessários ou convenientes ao desenvolvimento normal das relações de trabalho;
- c) Diligenciar junto das entidades portuárias pela criação e manutenção de refeitórios, salas de convívio, vestiários, sanitários, balneários, centros de medicina no trabalho, postos de primeiros socorros e outras estruturas de apoio social;
- d) Indemnizar por perda ou lesão de bens patrimoniais do trabalhador, desde que comprovadamente ocorridas no local de trabalho e como resultante do desempenho das suas funções e desde que o trabalhador tenha cumprido as regras internas da empresa.

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores ficam constituídos na obrigação de, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica e por normas convencionais:

- a) Cumprir 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;
- i) Participar 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 no trabalho, nomeadamente, utilizando devidamente o equipamento de uso individual ou colectivo que lhes for distribuído;
- l) Executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da entidade empregadora.

2 — Os trabalhadores cumprirão os regulamentos das entidades empregadoras que não colidam com a lei aplicável e o disposto neste contrato colectivo; destes regulamentos deve ser dado conhecimento prévio aos 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 constituir infracção disciplinar em relação aos trabalhadores que se encontrem sob as suas ordens.

Cláusula 25.^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 nos termos e condicionamentos previstos na lei ou quando, de acordo com o regime previsto no presente CCT, aquele retomar as suas funções anteriores depois de ter substituído outro de categoria profissional ou retribuição superiores e, bem assim, noutros casos previstos neste mesmo contrato;
- c) Actuar, por qualquer modo, em desconformidade com as normas legais ou regulamentares.

CAPÍTULO V

Organização geral do trabalho

Cláusula 26.^a

Organização e direcção do trabalho

1 — A organização, planificação, direcção técnica e controlo das operações competem às entidades empregadoras.

2 — Os chefes, a quem cabe nos termos deste contrato a orientação do trabalho, colaborarão nas áreas definidas no n.º 1.

3 — Poderão ser aplicados novos equipamentos, sistemas e ou métodos de trabalho, desde que não rejeitados em matéria de segurança pelos organismos competentes.

4 — Na execução das operações portuárias só podem intervir trabalhadores portuários, nos termos previstos na legislação em vigor e no pacto de concertação social de 12 de Julho de 1993.

Cláusula 27.ª

Prestação de trabalho e disponibilidade dos trabalhadores

1 — O exercício de qualquer das funções dos trabalhadores das diferentes classes e categorias profissionais portuárias será definido no anexo, que faz parte integrante do presente contrato.

2 — Os trabalhadores de base de estiva e de tráfego sem função especializada integrarão uma escala única, com colocação prioritária a bordo e em terra de acordo com a respectiva classe profissional.

3 — Os trabalhadores de base de estiva e de tráfego que executam funções especializadas integrarão uma escala única de trabalhadores especializados, aplicando-se-lhes as mesmas regras de colocação prioritária definidas no número anterior.

4 — O disposto no número anterior não prejudica a execução de funções nos termos do n.º 2, sempre que os trabalhadores não sejam afectos a funções especializadas.

5 — Os trabalhadores de conferência serão colocados prioritariamente nos serviços do seu âmbito profissional, podendo exercer outras tarefas portuárias, desde que tenham recebido a adequada formação profissional.

Cláusula 28.ª

Constituição das equipas

1 — Salvaguardado o que neste contrato e anexo se refere, designadamente quanto às hierarquias, a composição das equipas será determinada pelas entidades empregadoras em colaboração com as respectivas hierarquias profissionais dos trabalhadores.

2 — As equipas serão formadas tendo em atenção os factores seguintes:

- a) As necessidades técnicas e económicas da operação;
- b) A natureza das mercadorias;
- c) O equipamento a utilizar;
- d) O tipo de serviço a prestar;
- e) Os conhecimentos profissionais dos trabalhadores;
- f) As regras de prevenção e segurança aplicáveis.

3 — No decurso da operação, o número de trabalhadores afecto a cada equipa pode ser aumentado ou reduzido em função da evolução do próprio serviço ou de necessidades de organização do trabalho.

4 — Em nenhuma circunstância, a menos que ressalvada convencionalmente, pode ser exigido aos coordenadores que desempenhem funções de base em acumulação com o serviço da respectiva categoria profissional.

5 — Não pode ser exigido dos trabalhadores de base que exerçam, em simultâneo, mais de uma tarefa ou função, sem prejuízo de mudança de função ou tarefa durante o mesmo período de trabalho.

Cláusula 29.ª

Trabalho diário

1 — A duração do trabalho diário é estabelecida neste contrato, 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.

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

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

3 — Transitoriamente e até que o trabalho prestado das 0 horas às 7 horas o seja por pessoal especificamente afecto a esse período, será o mesmo considerado suplementar.

4 — O trabalho previsto na alínea c) do n.º 2 é sempre considerado suplementar, sendo os turnos previstos na alínea a) considerados trabalho normal.

Cláusula 30.ª

Turnos — dias úteis

1 — São considerados turnos de trabalho os seguintes:

- a) 1.º turno — das 8 às 17 horas;
- b) 2.º turno — das 17 às 24 horas;
- c) 3.º turno — das 0 às 7 horas.

2 — O trabalho por turnos, em dias úteis, será prestado das 8 horas de segunda-feira às 8 horas de sábado.

3 — Os limites horários definidos no n.º 1 para turnos compreendem sempre sessenta minutos para uma refeição, nos termos da cláusula 41.ª

4 — O 3.º turno, em regime de trabalho normal, será instituído quando as partes o acordarem, criando para o efeito regimes de afectação de trabalhadores a esse turno. Enquanto não se proceder à sua instituição, aplica-se a cláusula 38.ª

Cláusula 31.^a

Prolongamentos de turnos

1 — Para permitir o acabamento de navios poderão os trabalhadores prolongar o trabalho do 2.º turno até às 2 horas do dia seguinte. Os trabalhadores nesta situação não poderão trabalhar no 1.º turno seguinte.

2 — Para operações de consolidação/desconsolidação, recepção/entrega de mercadorias e descarga de batelões, poderá haver prolongamento de turno até às 20 horas, a efectuar por pessoal afecto ao 1.º turno.

3 — Sempre que não haja trabalhadores na ETP ou nas empresas para o 2.º turno, e o navio seja para terminar as operações até às 20 horas, poderá haver prolongamento de turno até às 20 horas, a efectuar por trabalhadores afectos ao 1.º turno.

Cláusula 32.^a

Turnos — sábados, domingos e feriados

1 — Aos sábados, domingos e feriados aplica-se o disposto nos n.ºs 1, 3 e 4 da cláusula 30.^a

2 — O trabalho prestado nos dias referidos no número anterior obedece ao esquema horário dos dias úteis.

3 — Aos sábados, em navios para acabar, o trabalho poderá ser realizado no período das 8 às 12 horas.

4 — Os trabalhadores do tipo A terão, relativamente aos trabalhadores do tipo B, prioridade na prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados.

Cláusula 33.^a

Afectação a grupos de trabalhadores e aos turnos

1 — Os trabalhadores serão distribuídos em grupos por forma a atender às exigências do trabalho por turnos.

2 — A definição do número de grupos, a sua rotação, composição e afectação a turnos compete às entidades empregadoras e à ETP, tendo em vista assegurar a operacionalidade do porto, salvaguardando-se que a mudança de turno só pode ter lugar depois do descanso semanal.

3 — Semanalmente as empresas obrigam-se a informar a ETP da afectação dos trabalhadores do seu quadro permanente aos turnos previstos neste CCT.

Cláusula 34.^a

Reservas

1 — Para cada turno de trabalho, a ETP poderá constituir e manter uma reserva de trabalhadores.

2 — Os trabalhadores colocados na reserva destinam-se a substituir trabalhadores que, por quaisquer motivos, não compareçam nos locais de trabalho para que foram designados, se acidentarem, para satisfação de

requisições, nos termos do n.º 2 da cláusula 21.^a, e para outros fins que venham a ser estabelecidos no regulamento da ETP.

3 — Os trabalhadores das reservas permanecerão nos locais de distribuição ou outros locais designados, durante o turno normal a que estão afectos.

Cláusula 35.^a

Antecipações e repetições de turno

1 — Considera-se antecipação de turno o trabalho prestado num turno por trabalhadores afectos ao turno seguinte; repetição é o trabalho prestado num turno por trabalhadores afectos ao turno anterior.

2 — As antecipações e repetições de turno são efectuadas prioritariamente por trabalhadores dos quadros das empresas, excepto nas seguintes situações:

- a) Quando não se encontre esgotado o contingente comum do turno solicitado;
- b) Quando a ETP possa satisfazer o pedido de trabalhadores especializados constantes nas requisições.

3 — Em qualquer das situações referidas no número anterior, os trabalhadores dos quadros das empresas têm prioridade na colocação até ao limite dos turnos que resultarem da aplicação da cláusula 140.^a

Cláusula 36.^a

Prestação de trabalho — hierarquias

1 — Os trabalhadores das hierarquias prestarão trabalho nos termos previstos neste contrato.

2 — Na organização interna de cada empresa não poderão existir simultaneamente trabalhadores do mesmo nível hierárquico com subsídio de isenção de horário de trabalho e em regime de turnos.

3 — É possível o desempenho de funções próprias de categoria profissional superior, no âmbito profissional respectivo, a título precário, e em função das necessidades de serviço, independentemente de se tratar de trabalhadores do quadro da ETP ou dos quadros de empresa.

Cláusula 37.^a

Distribuição do trabalho suplementar

1 — Nos quadros de empresa e no quadro da ETP deverão ser estabelecidos, tanto quanto possível, esquemas de divisão equitativa do trabalho suplementar.

2 — Na colocação dos trabalhadores da ETP, os do tipo A terão sempre prioridade sobre os do tipo B.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar

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

- a) Das 0 às 7 horas, quando efectuado por trabalhadores afectos ao 2.º turno;

- b) Aos sábados, domingos e feriados, nos termos previstos neste contrato;
- c) No período destinado a refeição;
- d) Nas situações de antecipação ou repetição e nas condições previstas na cláusula 31.^a

2 — O trabalho nos dias previstos na alínea b) do número anterior obedece aos horários referidos na cláusula 30.^a

3 — Em face das especificidades do trabalho portuário e da organização do trabalho vigente, o regime de trabalho suplementar é o previsto neste contrato coletivo de trabalho, não tendo aplicação o disposto na lei geral a este respeito.

Cláusula 39.^a

Prestação e disponibilidade para trabalho suplementar

1 — Presume-se que os trabalhadores estão disponíveis para prestar o trabalho suplementar a que se refere a cláusula anterior, nos termos dos números seguintes.

2 — Nas operações em que a entidade empregadora opte pelo regime de trabalho contínuo, em granéis líquidos que tenha de ser contínuo e nos navios *roll-on/roll-off*, navios porta-contentores e de gado vivo ou navios para acabar, os trabalhadores não poderão recusar a prestação de trabalho suplementar nas horas de refeição, sendo sempre observadas as condições previstas no n.º 2 da cláusula 41.^a

3 — Salvo no que respeita aos regimes especiais previstos neste CCT, o trabalhador presume-se indispensável para trabalho suplementar nas horas de refeição, sem prejuízo de apresentar declaração de disponibilidade pelo espaço de tempo e períodos que entender.

4 — Os trabalhadores que não estejam disponíveis para prestar trabalho suplementar apresentarão declaração com os motivos justificativos às entidades empregadoras ou à ETP, produzindo as mesmas efeitos pelo período mínimo de um mês.

5 — Desde que avisem os serviços competentes com quarenta e oito horas de antecedência, poderão os trabalhadores solicitar a não afectação a trabalho suplementar, por períodos não superior a cinco dias úteis seguidos ou a dois fins-de-semana consecutivos.

6 — A situação dos trabalhadores-estudantes no que se refere a trabalho suplementar será tratada caso a caso, pelas entidades empregadoras e pela ETP, tanto quanto possível de acordo com a lei específica.

7 — Para os trabalhadores que não tenham utilizado as faculdades previstas nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula, é considerada obrigatória a prestação de trabalho suplementar.

8 — Em caso algum, a prestação de trabalho suplementar pode justificar a exigência de qualquer compensação ou retribuição adicional em relação ao previsto neste contrato.

Cláusula 40.^a

Comunicação do trabalho suplementar

1 — A comunicação do trabalho suplementar incumbirá às entidades empregadoras, nos termos deste contrato.

2 — A comunicação do trabalho suplementar será feita exclusivamente aos trabalhadores julgados necessários à execução da operação pela entidade empregadora.

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

4 — A comunicação aos trabalhadores, salvo no que respeita ao trabalho ao largo, deve fazer-se:

- Das 12 às 13 horas — até às 11 horas e 30 minutos;
- Das 17 às 24 horas — até às 16 horas e 30 minutos;
- Das 17 às 20 horas — até às 16 horas e 30 minutos;
- Das 20 às 21 horas — até às 19 horas e 30 minutos;
- Das 0 às 7 horas — até às 20 horas;
- Das 0 às 2 horas — até às 23 horas e 30 minutos;
- Das 3 às 4 horas — até às 2 horas e 30 minutos;
- Das 7 às 8 horas — até às 6 horas e 30 minutos.

5 — A comunicação para trabalho aos sábados, domingos e feriados deverá ser feita até às 17 horas do dia útil anterior.

Cláusula 41.^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, sem interrupção das operações, o tempo estritamente necessário para tomar uma refeição, salvo quando aquelas devam terminar dentro do período de refeição.

Cláusula 42.^a

Folga dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores que prestarem serviço no prolongamento das 0 às 7 horas, só retomarão o trabalho, em princípio, 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 e feriados, o descanso será gozado, em princípio, na quarta-feira ou quinta-feira seguinte por indicação da ETP ou da empresa respectiva.

3 — O trabalho prestado aos domingos entre as 8 e as 24 horas dará direito a uma folga a gozar, em princípio, na terça-feira seguinte.

4 — As folgas previstas nos n.ºs 1, 2 e 3 poderão ser gozadas noutros dias, a acordar entre os interessados.

5 — O gozo das folgas não pode ser substituído por qualquer compensação pecuniária.

6 — As folgas a que têm direito os trabalhadores que prestaram serviço em categoria superior serão retribuídas de acordo com a tabela aplicável aos trabalhadores dessa categoria profissional.

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

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios, a gozar nos termos da lei, os seguintes dias:

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

2 — Nos dias 24 e 31 de Dezembro haverá prestação de trabalho somente no 1.º turno, devendo a ele ser afectos os trabalhadores do 2.º O mesmo regime se aplicará à Quinta-Feira Santa, podendo aí haver prestação de trabalho no 2.º turno em regime de prolongamento.

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.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que com o consentimento do trabalhador, salvo os 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:

- a) 22 dias úteis para os trabalhadores com mais de um ano de serviço contado na ETP ou na empresa;
- b) No ano da sua admissão, um dia e meio por cada mês de calendário, até ao final do respectivo ano.

2 — A retribuição correspondente ao direito a férias previsto na alínea a) do n.º 1 desta cláusula será garantida pelas entidades aí 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 vence o direito a férias.

4 — A retribuição a que se refere o n.º 1 será paga no início das férias.

Cláusula 47.^a

Época de férias

1 — As férias deverão ser gozadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, ou entre este e ETP, poderão as férias ser gozadas fora desse período.

2 — As férias devem ser gozadas seguidamente no decurso do ano civil em que se vencem, salvo se entre a empresa e o trabalhador, ou este e a ETP, for acordado fraccionar as férias em dois períodos.

3 — Nos casos em que o acordo referido na parte final do número anterior estabeleça que um dos períodos de férias é gozado fora da época fixada no n.º 1, poderá haver bonificações em número de dias a adicionar àquele período.

Não haverá lugar à bonificação referida, caso aquele período abranja a semana anterior ou posterior ao domingo de Páscoa ou se situe entre 20 de Dezembro e 2 de Janeiro.

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 empresa ou à ETP, desde que nos dois últimos casos seja obtido acordo do trabalhador. Neste caso, as férias já vencidas poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas nesse ano.

Cláusula 48.^a

Planeamento do período de férias

1 — O planeamento do período de férias é da atribuição da empresa ou da ETP, tendo em conta, se pos-

sível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores e garantindo sempre o regular funcionamento da empresa ou da ETP.

2 — A indicação do período preferencial de férias, por parte dos trabalhadores, terá lugar até 15 de Março de cada ano.

3 — As empresas e a ETP afixarão os mapas anuais de férias até 15 de Abril e 30 de Abril de cada ano, consoante se trate do provisório ou do definitivo.

4 — Até 10 dias depois da afixação do mapa provisório de férias, serão permitidas trocas entre trabalhadores da mesma categoria profissional, dentro da mesma empresa ou da ETP.

Cláusula 49.^a

Alterações do período de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só serão permitidas por comum acordo entre a entidade empregadora ou a ETP e o trabalhador e ainda por exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou da ETP.

2 — As situações previstas na segunda parte do número anterior constituem a empresa ou a ETP na obrigação de indemnizar o trabalhador pelo prejuízo que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria as férias no período previsto.

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

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 por acordo.

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

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 caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação calculada nos termos deste contrato.

2 — No ano em que regressa do serviço militar, o trabalhador tem direito às férias e ao subsídio previstos neste contrato, tal como se tivesse efectivamente prestado serviço no ano civil anterior.

Cláusula 52.^a

Direito a férias em caso de reforma

1 — Os trabalhadores que se reformarem terão direito no ano de 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 correspondente 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 posteriormente.

2 — Aos períodos de férias referidos no número anterior acrescerá, na mesma base, o subsídio de férias.

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

Cláusula 53.^a

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

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verificar serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 54.^a

Direito a férias em caso de cessação de 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 empresa ou a ETP obstar, no seu interesse, ao gozo de férias nos termos previstos neste

contrato, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

CAPÍTULO VI

Prestações pecuniárias

Cláusula 56.ª

Conceito de retribuição

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

2 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas.

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

Cláusula 57.ª

Local, forma e data do pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser feito até ao último dia útil do mês a que respeita.

2 — O pagamento da remuneração devida pelo trabalho suplementar será efectuado nos termos do n.º 1, embora reportado ao trabalho prestado até 15 desse mês.

3 — Do recibo de pagamento, de que será entregue cópia ao trabalhador, constarão todas as indicações previstas na lei geral de trabalho.

4 — O pagamento pode ser feito por cheque, vale postal, depósito à ordem do trabalhador ou transferência bancária, nos termos da lei.

Cláusula 58.ª

Retribuição do trabalho normal

1 — A retribuição mensal do trabalho normal abrange a prestação rotativa de trabalho nos 1.º e 2.º turnos em dias úteis. Abrangerá também a prestação de trabalho no 3.º turno, quando o mesmo for garantido por trabalhadores especificamente a ele afectos.

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

3 — A retribuição diária do trabalho normal é igual à 30.ª parte da remuneração base mensal.

Cláusula 59.ª

Subsídio de turno e por trabalho nocturno

1 — O subsídio de turno e por trabalho nocturno é o constante do anexo.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior integra o conceito de retribuição para todos os efeitos.

3 — Salvaguardado o disposto no número seguinte, o subsídio de turno é devido a todos os trabalhadores.

4 — Salvo nos casos previstos na lei, não é devido o mesmo subsídio a trabalhadores que se indisponibilizem sistematicamente ou por período superior a 30 dias úteis em cada ano para prestarem trabalho em regime de turnos.

5 — Também não será devido o subsídio de turno aos trabalhadores que tenham vínculo contratual permanente com empresas que operem exclusivamente no 1.º turno.

Cláusula 60.ª

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar é remunerado nos termos do anexo.

2 — Para efeitos do número anterior:

- a) Considera-se trabalho em dia de descanso complementar o que é prestado entre as 8 horas de sábado e as 8 horas de domingo;
- b) Considera-se trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o que é prestado entre as 8 horas de domingo e as 8 horas de segunda-feira;
- c) Considera-se trabalho em dia feriado o que é prestado entre as 8 horas desse dia e as 8 horas do dia seguinte.

Cláusula 61.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 de base correspondente, as diuturnidades, o subsídio de IHT, de turno e por trabalho nocturno, e o subsídio global, havendo-os, e os subsídios de penosidade e de disponibilidade.

3 — O subsídio de férias deverá ser pago imediatamente antes das mesmas ou, proporcionalmente, em cada um dos períodos se forem gozadas fraccionadamente.

4 — Os coordenadores e os trabalhadores de base que prestarem serviço nas categorias superiores, por um período mínimo de 10 dias, serão retribuídos nas férias, proporcionalmente ao trabalho prestado em cada uma daquelas categorias.

Cláusula 62.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, o qual deve ser pago até 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 o quantitativo do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço completado até 31 de Dezembro.

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

5 — O trabalhador que ingresse ou regressar do serviço militar, receberá um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em causa.

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

Cláusula 63.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Só os trabalhadores da hierarquia dos quadros permanentes de empresa poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante acordo escrito celebrado entre aqueles e esta.

2 — O montante do subsídio de isenção de horário de trabalho incidirá sobre a retribuição de base acrescida do subsídio de turno e das diuturnidades, fazendo parte integrante da retribuição do trabalhador.

3 — A isenção de horário de trabalho abrange o período de tempo compreendido entre as 17 e as 24 horas de todos os dias úteis de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão da hora de jantar.

4 — A inclusão na isenção de qualquer outro período de trabalho extraordinário, para além do previsto no número anterior, deverá ser objecto de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

Cláusula 64.^a

Período de vigência

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

2 — A rescisão é feita por escrito com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo do prazo, sem o que se renova por igual período.

3 — O acordo de isenção pode ser revogado, em qualquer momento, se nisso ambas as partes convierem.

Cláusula 65.^a

Integração do subsídio de isenção

1 — Terminando a isenção de horário de trabalho, o subsídio que lhe correspondia será integrado na remuneração base, subsídio de turno e diuturnidades.

2 — A retribuição total do trabalhador, considerando a integração referida no n.º 1, não sofrerá alterações enquanto se mantiver superior à retribuição base obtida pelo somatório da remuneração base, subsídio de turno e diuturnidades constantes da tabela salarial em vigor.

3 — Durante o período referido no número anterior, o diferencial entre a retribuição total e a retribuição base aí definidas cobrirá, até à concorrência, o valor do trabalho suplementar prestado entre as 8 e as 24 horas de segunda-feira a sexta-feira.

4 — Até ao limite daquele diferencial, o trabalhador não poderá recusar a prestação do trabalho suplementar referido no número anterior.

5 — A inobservância por parte do trabalhador do disposto no número anterior determinará a cessação imediata da integração prevista no n.º 1.

6 — Transitoriamente, os subsídios de IHT existentes até 30 de Novembro de 1993 poderão ser absorvidos de acordo com os mecanismos previstos na cláusula 140.^a

Cláusula 66.^a

Garantias de trabalho suplementar

1 — A partir da entrada em vigor deste contrato não serão atribuídas garantias de trabalho suplementar.

2 — Às garantias de trabalho suplementar existentes à data da celebração do presente contrato aplicar-se-á o regime previsto na cláusula 140.^a

Cláusula 67.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores do tipo A têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de antiguidade no sector portuário, até ao limite de três diuturnidades.

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

3 — Poderão existir esquemas genéricos equivalentes e diuturnidades nas empresas, os quais, porém, não são acumuláveis com o disposto nesta cláusula.

4 — A antiguidade dos trabalhadores do tipo B, para efeitos de atribuição da primeira diuturnidade, começa a contar-se com a respectiva integração no nível VII.

5 — O valor de cada diuturnidade é fixado no anexo.

Cláusula 68.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de alimentação por cada turno de trabalho efectivamente prestado ou em que estejam à ordem para trabalhar, assim como nos prolongamentos de turno referidos na cláusula 31.^a

2 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula será pago em dinheiro e é fixado no anexo.

3 — Este subsídio não será atribuído em todas as situações que determinem a perda de remuneração.

Cláusula 69.^a

Subsídio mensal de penosidade e disponibilidade

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

- a) Operações com cargas sujas, incómodas, nocivas ou perigosas;
- b) Trabalho em situações excepcionais, designadamente em frigorífico forte;
- c) Disponibilidade para trabalhar em regime de antecipação ou repetição de turno, sempre que a prossecução das operações o exija.

2 — Este subsídio é igualmente atribuível no período de férias e subsídios de férias e de Natal a que os trabalhadores têm direito nos termos deste CCT.

Cláusula 70.^a

Subsídio de cargas nocivas

Aos trabalhadores de base e hierarquias directamente envolvidas nas operações realizadas em armazéns ou porões onde operem empilhadores que não sejam eléctricos será atribuído um subsídio de cargas nocivas por turno, no período das 0 às 7 horas, prolongamento das 17 às 20, das 0 às 2 e das 7 às 8 horas, por hora de refeição, cujo valor será fixado no anexo.

Cláusula 71.^a

Subsídio por situações especiais

1 — Aos trabalhadores de base e hierarquias directamente envolvidas nas operações referidas no número seguinte haverá lugar à atribuição de um subsídio de 100% por cada categoria profissional, em cada turno, hora de refeição, repetição/antecipação de turno e prolongamento de turno.

2 — As situações referidas no número anterior são as seguintes:

- a) Gado morto, havendo necessidade de contacto físico no manuseamento dos animais mortos;
- b) Cimento de cobre;

c) Cargas em decomposição e putrefacção quando excedam o mínimo de 200 volumes ou de 30 t de carga afectada, tratando-se de carregamento homogéneo;

d) Situações de incêndio, abalroamento, água aberta e ou encalhe, quando a movimentação a efectuar abranja, no mínimo, 10% da carga do porão ou do navio;

e) Trabalho em navios arribados em que se registem derrames das mercadorias susceptíveis de provocar incómodo e penosidade na respectiva remoção e ou reposição nos espaços de que se deslocaram.

3 — O subsídio a que se refere o n.º 1 será calculado sobre a retribuição do respectivo tempo de trabalho, pela respectiva categoria profissional e de acordo com o dia da semana em que a situação se verificar.

Cláusula 72.^a

Subsídio por função especializada

1 — O desempenho das funções especializadas de guincheiro, portaló, grueiro, manobrador e motorista dará lugar ao recebimento de um subsídio por turno, no período das 0 às 7 horas, prolongamentos das 17 às 20, 0 às 2 e das 7 às 8 horas, e por hora da refeição, cujo valor é fixado no anexo.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior é unicamente atribuível a trabalhadores do tipo A.

Cláusula 73.^a

Subsídio global mensal

1 — As entidades empregadoras poderão acordar com os trabalhadores a atribuição mensal de um subsídio global para cobertura de todos ou de parte dos subsídios previstos no presente contrato.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal, salvo se for revogado por acordo entre as partes.

Cláusula 74.^a

Prémio de produtividade

As empresas poderão criar prémios de produtividade, ouvidos os sindicatos.

CAPÍTULO VII

Do poder disciplinar e do respectivo processo

Cláusula 75.^a

Competência para o exercício do poder disciplinar

O exercício do poder disciplinar sobre os trabalhadores portuários é da competência da respectiva entidade empregadora.

Cláusula 76.^a

Infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar a violação culposa, por parte do trabalhador, de deveres emergentes da relação contratual de trabalho.

Cláusula 77.^a

Procedimento disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar caduca caso a necessária nota de culpa não seja entregue ao arguido dentro dos 30 dias posteriores à verificação da infracção.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se verificada a infracção na data em que esta tenha sido cometida ou, caso não seja imediatamente conhecida da hierarquia de quem depende o trabalhador, na data do respectivo conhecimento por parte dessa hierarquia.

Cláusula 78.^a

Suspensão preventiva do arguido

A entidade empregadora apenas pode suspender preventivamente o trabalhador arguido em processo disciplinar com a notificação da nota de culpa e sem prejuízo do pagamento integral da retribuição.

Cláusula 79.^a

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão oral;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição até oito dias;
- d) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e com efeitos na contagem da antiguidade por 30 dias;
- e) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e com efeitos na contagem da antiguidade de 31 a 90 dias;
- f) Despedimento com justa causa.

Cláusula 80.^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 imputabilidade e a culpa do arguido, a gravidade da sua conduta, os efeitos práticos desta emergentes, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da entidade empregadora, as circunstâncias específicas em que a infracção tenha sido co-

metida 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 81.^a

Prescrição da infracção disciplinar

Qualquer infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que foi cometida ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 82.^a

Processo disciplinar

1 — Excepto para a repreensão oral, nenhuma sanção poderá ser aplicada sem a instauração de processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar tem por função permitir documentar as imputações feitas ao arguido, definir o seu enquadramento normativo e assegurar ao trabalhador, de forma eficaz, a sua defesa contra os factos de que é acusado.

3 — Considera-se instaurado o processo disciplinar na data em que o arguido seja, por escrito, notificado desse procedimento e receba, na mesma data, a correspondente nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, 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 expressa dessa intenção.

5 — No processo disciplinar observar-se-ão obrigatoriamente os seguintes trâmites e formalidades:

- 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 da 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 apresentar;
- j) A decisão final, devidamente fundamentada, proferida pelo órgão de gestão da 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 oferecer 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 proposta, 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 pelo órgão de gestão da mesma.

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 83.^a

Irregularidades

1 — É nula a aplicação de qualquer sanção disciplinar que não esteja prevista neste CCT ou na lei específica do sector ou que reúna elementos de várias sanções e ainda aquela que, salvo tratando-se de repreensão 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.

Cláusula 84.^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 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 constam da legislação laboral aplicável.

4 — Tratando-se de delgados e dirigentes sindicais, a indemnização não será inferior a 10 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 85.^a

Inquéritos

1 — Para efeitos de instauração do processo disciplinar, podem as entidades empregadoras proceder a averiguações através de processo prévio de inquérito.

2 — A instauração do inquérito será notificada aos sindicatos que representem trabalhadores eventualmente

abrangidos pelos factos em investigação, com indicação do objecto do mesmo, e suspende o prazo de caducidade a que se refere o n.º 1 da cláusula 77.^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 82.^a

5 — Toda e qualquer declaração prestada num processo de inquérito por um trabalhador que venha a ser posteriormente arguido num processo disciplinar decorrente desse mesmo inquérito não poderá ser usada como prova contra o mesmo.

6 — O trabalhador pode recusar-se a prestar declarações em inquérito quando invoque que tais declarações poderão incriminá-lo.

CAPÍTULO VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 86.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por parte do trabalhador.

2 — O abandono do trabalho não justificado nem comunicado nos termos da lei, expresso na ausência do trabalhador por um período igual ou superior a 60 dias, constitui fundamento da cessação do respectivo contrato de trabalho sem necessidade de processo disciplinar para despedimento.

Cláusula 87.^a

Causas de caducidade do contrato

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou a entidade empregadora o receber;
- b) Com a reforma do trabalhador, por atingir o limite de idade previsto na lei específica do sector, ou, na falta deste limite, por velhice, ou por invalidez;
- c) Verificando-se o seu termo, quando se tratar de contrato a termo.

2 — Só se considera verificada a impossibilidade a que se refere a alínea a) se ambas as partes a conhecerem ou deverem conhecer.

Cláusula 88.^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.

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 e liquida 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 89.^a

Justa causa de rescisão por parte das entidades empregadoras

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, 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 esteja confiado;
- 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, elemen-

tos 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;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

4 — O despedimento com justa causa determina a revogação da inscrição do trabalhador no registo oficial dos trabalhadores portuários, nos termos da lei específica para o sector.

Cláusula 90.^a

Rescisão com justa causa por parte do trabalhador

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

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

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

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

4 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

5 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

6 — 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.

Cláusula 91.^a

Rescisão sem justa causa por parte do trabalhador

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, comunicando-o à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, poderá ser obrigado a pagar à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem que, todavia, esta importância possa ser levada em conta na liquidação dos créditos do trabalhador, a menos que este dê, expressamente, o seu acordo nesse sentido.

Cláusula 92.^a

Direitos dos trabalhadores emergentes da cessação do contrato

Na data da cessação do contrato, o trabalhador tem direito a receber a parte proporcional da retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal correspondente 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 existente e, bem assim, do direito à retribuição por inteiro do mês em que ocorra a cessação do vínculo contratual.

Cláusula 93.^a

Cessação do contrato por facto não imputável ao trabalhador

1 — No caso de a cessação do contrato de trabalho de pessoal do quadro permanente de empresa se dever a facto não imputável ao trabalhador, este terá direito a uma indemnização determinada pela aplicação dos seguintes critérios:

- a) Um mês e meio de retribuição por cada ano de vínculo contratual, com um mínimo de quatro meses e meio de retribuição;
- b) Tratando-se de membro de corpos gerentes de associações sindicais do sector, de comissão de trabalhadores, de delegado sindical ou de representante dos trabalhadores em organismos do sector, a indemnização será igual ao dobro da estipulada na alínea anterior.

2 — O disposto na alínea b) do número anterior é aplicável aos trabalhadores que tenham exercido essas funções nos últimos cinco anos.

3 — Transitoriamente, e até 31 de Outubro de 1995, as indemnizações por cessação do contrato por facto não imputável ao trabalhador serão reguladas na cláusula 141.^a

Cláusula 94.^a

Consequências do despedimento sem justa causa

1 — Ao despedimento sem justa causa de trabalhadores do quadro de pessoal permanente de uma empresa são aplicáveis as disposições contidas nos arti-

gos 12.º, 13.º e 14.º do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Se, em vez da reintegração, o trabalhador optar pela indemnização, o valor desta será determinado pela aplicação dos seguintes critérios:

- a) Se o trabalhador tiver menos de cinco anos de antiguidade na empresa, terá direito a receber um mês e meio de retribuição por cada ano de vínculo contratual, com um mínimo de quatro meses e meio de retribuição;
- b) Se o trabalhador tiver cinco ou mais anos de antiguidade, terá direito a receber dois meses de retribuição por cada ano de vínculo contratual;
- c) Tratando-se de membro dos corpos gerentes de associação sindical do sector, de comissão de trabalhadores, de delegado sindical ou de representante dos trabalhadores em organismos do sector, a indemnização será igual ao dobro das estipuladas nas alíneas anteriores.

3 — O disposto na alínea c) do número anterior é aplicável aos trabalhadores que tenham exercido essas funções nos últimos cinco anos.

4 — Se a cessação do contrato tiver resultado de rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa, nas condições referidas no n.º 1 da cláusula 90.ª, a indemnização devida será de um mês e meio por cada ano.

5 — Para efeitos de cálculo do valor das indemnizações a que se referem os números anteriores, qualquer fracção de um ano de antiguidade será considerada como ano completo.

6 — O disposto nesta cláusula aplica-se, com as devidas adaptações, aos trabalhadores da ETP.

CAPÍTULO IX

Faltas, licença sem vencimento e impedimento prolongado

Cláusula 95.ª

Definição de falta

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

2 — As ausências inferiores a um período de trabalho são adicionadas para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 96.ª

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto não imputável ao trabalha-

dor, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- b) As motivadas por 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;
- c) Até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso ou feriado intercorrentes, as dadas por altura do casamento;
- d) Até cinco dias consecutivos, as motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem o trabalhador viva maritalmente ou de parente ou afim do 1.º grau de linha recta;
- e) Até dois dias consecutivos, por motivo de falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou do 2.º grau de linha colateral ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação aplicável;
- g) Até dois dias úteis, por ocasião de parto da esposa ou de pessoa com quem viva conjugalmente;
- h) Até ao limite de duas por cada ano civil, as dadas por trabalhadores com mais de 25 anos de antiguidade;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — A necessidade de prestar assistência inadiável a um membro do agregado familiar constituirá falta justificada até 15 dias por ano em caso de doença ou acidente de filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos, e até 10 dias, por idêntico motivo, se se tratar do cônjuge ou de pessoa com quem viva conjugalmente, de descendentes maiores de 10 anos e de ascendentes. Esta necessidade terá de ser comprovada e justificada nos termos legais.

4 — As faltas previstas nas alíneas d) e e) do n.º 2, salvo razão devidamente justificada, reportar-se-ão aos dias que imediatamente se sigam à ocorrência que a justifica e compreendem os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 97.ª

Comunicação e justificação das faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas com a antecedência mínima de cinco dias e, quando imprevisíveis, logo que possível ou, pelo menos, quando o trabalhador retome o serviço.

2 — A comunicação poderá ser feita pelo próprio ou por interposta pessoa, por escrito ou telefonicamente.

3 — A não comunicação à entidade patronal nos termos dos números anteriores, por facto culposo imputável ao trabalhador, torna as faltas injustificadas, podendo implicar perda de retribuição.

4 — A entidade empregadora pode sempre exigir que o trabalhador faça prova idónea dos factos alegados como justificação da falta.

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 mostrar insuficiente por motivo que lhe não seja imputável.

6 — As faltas motivadas pelo exercício de actividade sindical devem ser comunicadas pela respectiva associação sindical, com a antecedência mínima de um dia ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de falta.

7 — O não cumprimento injustificado do disposto nos n.ºs 5 e 6 torna as faltas injustificadas, podendo implicar, por isso, perda de retribuição.

Cláusula 98.^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 96.^a, n.º 2, 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 na ETP relativamente aos trabalhadores do tipo A;
- c) As faltas dadas por necessidade de prestar assistência inadiável a membros do agregado familiar, nos termos do n.º 3 da cláusula 96.^a deste contrato, sempre que excedam os limites ali previstos.

3 — Para justificação das faltas motivadas por doença bastará a apresentação do boletim oficial de baixa médica.

Cláusula 99.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, a qual será descontada, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados durante cada ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou recomeço da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade empregadora recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período de trabalho, respectivamente.

Cláusula 100.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas impliquem perda de retribuição, o trabalhador poderá optar pela perda de igual número de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 101.^a

Licença sem vencimento

1 — A pedido do trabalhador poderão as entidades empregadoras conceder licenças sem vencimento.

2 — Durante o período de licença sem vencimento suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em 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 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem vencimento de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

5 — A entidade empregadora pode recusar a concessão de licença sem vencimento nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

- d) Quando se trate de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção ou chefia e não seja possível a sua substituição, sem prejuízo sério para o funcionamento do serviço respectivo.

6 — A licença sem vencimento caduca, mediante comunicação ao interessado, em todos os casos em que o trabalhador exerça nesse período e a título principal outra actividade remunerada por conta de outrem, salvo se tiver sido especificamente concedida para esse efeito.

7 — Se após o termo do período de licença sem vencimento 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 102.^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 pressuponham 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 cumprimento por parte do trabalhador de pena de prisão efectiva por um período não superior a 10 meses será considerado como situação equiparada a impedimento prolongado, para efeitos do n.º 2, se a detenção se tiver ficado a dever a actos ou factos que não tenham tido qualquer relação com o exercício da sua actividade profissional.

CAPÍTULO X

Encerramento, fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento, transferência do trabalhador e integração no contingente comum.

Cláusula 103.^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, do 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 104.^a

Mudança de serviço

1 — No caso de determinado serviço, objecto de concessão, licença ou contrato prestado em local fixo por pessoal exclusivamente a esse local afecto vir a ser transmitido com carácter de continuidade e de regularidade para outra empresa, é aplicável o disposto na cláusula anterior.

2 — Aos trabalhadores a que, nas situações previstas nesta cláusula, seja aplicável o disposto na cláusula 103.^a serão garantidas, na nova entidade empregadora, as condições retributivas de que beneficiava nos 12 meses anteriores ao da transferência, acrescidas da percentagem de actualização contratual que entretanto tenha ocorrido.

3 — Não se consideram abrangidas pelo disposto nesta cláusula as simples mudanças ocasionais de serviços de armadores, agentes de navegação, importadores ou exportadores.

Cláusula 105.^a

Prioridade na integração no quadro da ETP

1 — As partes comprometem-se a definir até 31 de Março de 1995, pela via da contratação colectiva, o âmbito e o alcance prático do regime de prioridade na ocupação de postos de trabalho portuários relativamente a trabalhadores do efectivo do porto que, por razões que não lhes sejam imputáveis, percam o respectivo vínculo contratual à entidade empregadora com quem tenham estabelecido uma relação de trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que se encontrem vinculados aos quadros privativos das empresas têm a faculdade de requerer, até 31 de Outubro de 1995, a sua integração no quadro comum de trabalhadores portuários a cargo da ETP, que lhes garantirá a correspondente oferta irrevogável de emprego permanente nas condições estabelecidas neste CCT para os trabalhadores da ETP.

CAPÍTULO XI

Direitos sociais

Cláusula 106.^a

Segurança social e contribuições

1 — As empresas e a ETP, bem como os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo, contribuirão obrigatoriamente para as instituições de segurança social respectivas.

2 — As contribuições incidirão sobre as retribuições e com as taxas previstas na lei.

Cláusula 107.^a

Regime de reforma dos trabalhadores portuários

O regime de reforma dos trabalhadores portuários será o do esquema geral da segurança social.

Cláusula 108.^a

Transmissão de créditos vencidos em caso de morte do trabalhador

1 — Por morte do trabalhador, todos os créditos patrimoniais emergentes do seu contrato reverterão a favor dos seus herdeiros, podendo a entidade devedora exigir ao reclamante, em caso de fundada dúvida, habilitação.

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

CAPÍTULO XII

Seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 109.^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 de trabalho e disponíveis para trabalhar em instalações da empresa, da ETP ou do porto;
- b) No trajecto normal que os trabalhadores têm de percorrer na deslocação do seu domicílio para a ETP e ou para o local de trabalho, bem como no respectivo regresso, na deslocação en-

tre os locais de trabalho e a ETP e instalações sociais das empresas fora dos locais previstos neste contrato.

Cláusula 110.^a

Responsabilidades

1 — As entidades empregadoras e a ETP, 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, pela ETP e ainda solidariamente pela companhia de seguros para a qual aqueles tenham transferido a sua responsabilidade ou pela instituição competente da segurança social, no caso de doenças profissionais.

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 mensal do vencimento base, do subsídio de alimentação e de 41,7% do subsídio de penosidade e disponibilidade, considerando-se retribuição diária a trigésima parte da quantia assim obtida.

5 — Sempre que entre em vigor nova tabela salarial, a ETP 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.

6 — Os trabalhadores obrigam-se a entregar à empresa ou à ETP 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 — Verificando-se morte por acidente, o montante respeitante às férias e aos subsídios de férias e de Natal será considerado no cômputo dos 12 meses anteriores, para efeitos de cálculo da retribuição mensal.

8 — Os trabalhadores beneficiarão das mesmas condições de seguro quer pertençam aos quadros permanentes de empresa quer aos quadros da ETP, tomando-se por base, como condições mínimas, a apólice do contrato de seguro celebrado em relação a esta última.

Cláusula 111.^a

Doenças profissionais

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

Cláusula 112.^a

Seguros especiais

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 15 000 000\$ em relação aos riscos de acidentes pessoais.

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

3 — Cada trabalhador directamente envolvido no manuseamento de explosivos e munições será para o efeito coberto por seguro de acidentes pessoais no quantitativo de 15 000 000\$.

CAPÍTULO XIII

Comissão bipartida e tribunal arbitral

Cláusula 113.^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 anexo 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 114.^a

Comissão bipartida

1 — É instituída uma comissão bipartida, com competência para interpretar as disposições do presente CCT, integrar as suas lacunas e resolver as divergências de carácter técnico/operacional ou laboral derivadas de operações ou serviços.

2 — A comissão é composta por:

- a) Três representantes das associações empresariais signatárias, sendo um deles obrigatoriamente permante e outro obrigatoriamente representante da empresa ou empresas envolvidas, se for caso disso;
- b) Três representantes dos sindicatos portuários, sendo um de cada sindicato.

3 — A comissão reúne sempre que convocada por qualquer das partes interessadas, definindo em cada caso, previamente, o método de trabalho que adoptará.

4 — Na resolução de divergência de carácter operacional ou laboral, a decisão deve ser tomada no prazo máximo de quarenta e oito horas, e deve, tanto quanto possível, fundamentar-se em pareceres técnicos de entidades especializadas.

5 — A intervenção da comissão prevista no número anterior entende-se sempre sem prejuízo da continuação da operação ou serviço objecto da sua intervenção.

6 — A comissão pode funcionar com falta de um representante de cada parte (patronal e sindical) e delibera sempre, no mínimo, por maioria qualificada de três quartos dos presentes, tendo cada membro, individualmente, um voto.

7 — As pessoas que em representação das partes devidamente convocadas intervierem na comissão intitulando-se seus membros presumem-se agindo em mandato com representação, não sujeito a ratificação, e vinculam as entidades representadas, não sendo admissível prova em contrário; todavia e sempre que possível, apresentarão a respectiva credencial.

8 — As decisões da comissão tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto a integração de lacunas e interpretação do presente CCT.

Cláusula 115.^a

Tribunal arbitral

1 — Sempre que a comissão bipartida não obtenha decisão sobre o litígio que lhe é submetido, qualquer das partes pode recorrer à arbitragem junto das entidades previstas na lei específica do sector e no limite das suas competências.

2 — Em situações em que tais entidades sejam incompetentes em razão da matéria, constituir-se-á um tribunal arbitral *ad hoc*, designando cada parte um árbitro com formação jurídica, sendo o terceiro árbitro designado pelo ITP.

CAPÍTULO XIV

Medicina, higiene e segurança do trabalho

Cláusula 116.^a

Medicina do trabalho

Os empregadores assegurarão aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT um esquema de medicina do trabalho.

Cláusula 117.^a

Higiene

1 — Compete aos empregadores providenciar, na área portuária abrangida por este CCT, 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 — Igualmente compete às partes signatárias deste contrato 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, desinfecção e limpeza das instalações atrás referidas ficam a cargo das entidades referidas no n.º 1.

Cláusula 118.^a

Segurança no trabalho

1 — Será assegurado aos trabalhadores, através das entidades empregadoras, o respeito pelas condições gerais e particulares de segurança no trabalho que sejam objecto de normas de carácter vinculativo.

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 das entidades internacionais e nacionais competentes.

3 — A fiscalização da observância das disposições contidas no número anterior será da competência do ITP, 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 119.^a

Equipamentos individuais e colectivos

1 — Compete aos empregadores fornecer aos respectivos 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 dos equipamentos colectivos e individuais serão objecto de regulamentação complementar a definir pelas partes.

Cláusula 120.^a

Controlo anti-alcoólico

1 — Com a entrada em vigor deste CCT é instituído o regime de controlo anti-alcoólico obrigatório.

2 — O controlo será efectuado pelos serviços de medicina do trabalho, nos termos de regulamento a propor pelas empresas e sindicatos signatários.

Cláusula 121.^a

Comissão de prevenção, segurança e higiene do trabalho

1 — Os subscritores do presente CCT deverão criar uma comissão de prevenção, segurança e higiene composta por um representante patronal e outro sindical.

2 — A comissão referida no número anterior trabalhará em íntima colaboração com os serviços de segurança da JAPFF e do ITP.

3 — A comissão proporá às partes signatárias deste CCT o respectivo regimento interno, área de intervenção e competências, salvaguardando-se o princípio do funcionamento paritário.

CAPÍTULO XV

Formação profissional

Cláusula 122.^a

Direito à formação profissional

1 — É reconhecido a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT o direito à formação profissional, quer a mesma se traduza em aperfeiçoamento, aprendizagem de novos métodos ou reciclagem, nos termos a definir pelas partes signatárias deste contrato em colaboração com as entidades competentes.

2 — Em áreas específicas da profissão, os monitores dos cursos serão, tanto quanto possível, trabalhadores portuários.

Cláusula 123.^a

Dever de formação profissional

1 — Salvaguardado o disposto no anexo, constitui dever dos trabalhadores abrangidos por este contrato a frequência interessada e assídua de cursos e acções de formação profissional.

2 — A recusa e ou o não aproveitamento nos cursos e acções de formação terão, nos termos deste CCT consequências na progressão da carreira profissional do trabalhador.

CAPÍTULO XVI

Quotização sindical

Cláusula 124.^a

Quotização sindical e mapas de quadros de pessoal

1 — Os sindicatos comunicarão directamente às entidades empregadoras e à ETP o montante e as bases de incidência da quota sindical em vigor, para efeitos de desconto aos trabalhadores que o solicitem.

2 — Os montantes descontados serão entregues até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam ao sindicato respectivo, acompanhados dos mapas próprios por aqueles fornecidos ou por registo informático de teor idêntico.

CAPÍTULO XVII

Exercício de direitos sindicais

Cláusula 125.^a

Actividades sindicais nas empresas e na ETP

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a exercer e desenvolver, nos termos da lei, actividade sin-

dical nas instalações das empresas e da ETP ou nos locais de trabalho.

2 — Os representantes sindicais devidamente identificados que se encontrem ao serviço dos sindicatos e por estes remunerados podem, sem prejudicar a laboração normal, exercer os direitos a que se refere o n.º 1.

Cláusula 126.^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, textos, avisos, comunicados, convocatórias ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

Cláusula 127.^a

Reuniões de trabalhadores

1 — As reuniões de trabalhadores, bem como as convocadas pelos sindicatos, 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.

2 — Salvo razões de carácter excepcional, os sindicatos signatários ficam obrigados a realizar as reuniões de terça-feira a quinta-feira, tanto quanto possível, para tratar de assuntos de interesse laboral, podendo, nestes casos, o período legal ser excedido com a anuência prévia da associação patronal subscritora.

3 — Os sindicatos comprometem-se a, na medida do possível, realizar reuniões em simultâneo, por questões de economia de tempo útil de trabalho.

Cláusula 128.^a

Identificação dos representantes sindicais

Os sindicatos obrigam-se a comunicar à respectiva entidade empregadora e à ETP e a afixar nos locais a que se refere a cláusula 126.^a os nomes dos dirigentes e delegados sindicais efectivos nos oito dias subsequentes à eleição, bem como as eventuais alterações intercalares dos corpos sociais.

Cláusula 129.^a

Procedimentos ilícitos

1 — É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito o acordo ou acto que vise despedir, transferir ou, por qualquer modo, 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.

CAPÍTULO XVIII

Violação do contrato

Cláusula 130.^a

Violação do contrato

1 — As entidades que infringirem culposamente as disposições do presente CCT serão punidas nos termos da lei geral e da específica do sector.

2 — O trabalho que infringir as normas deste CCT fica sujeito a acção disciplinar.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de as partes lesadas recorrerem aos tribunais.

CAPÍTULO XIX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 131.^a

Maior favorabilidade

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3, 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, bem como de quaisquer acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados.

2 — Ficam também automaticamente revogados as práticas, usos e costumes, bem como quaisquer acordos particulares, sempre que se revelem contrários ao espírito e à letra do presente CCT.

3 — Sem prejuízo da possibilidade de renegociação por acordo entre a empresa e o trabalhador, com assistência do sindicato respectivo, dos contratos individuais de trabalho, o disposto nesta cláusula não prejudica o regime de relações de trabalho absorvido pelos contratos individuais de trabalho, acordos ou protocolos existentes à data da entrada em vigor deste CCT.

Cláusula 132.^a

Remissão para a lei

1 — Em tudo quanto neste CCT for omissa são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, sem prejuízo da intervenção da comissão e do tribunal previsto no capítulo XIII deste contrato.

2 — 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 individual de trabalho, legislação complementar e legislação específica do sector.

Cláusula 133.^a

Manutenção de regalias

Da aplicação deste CCT não poderá resultar para os trabalhadores dos quadros permanentes de empresa diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer vantagens e regalias individuais ou colectivas existentes que sejam compatíveis com a nova estrutura do trabalho portuário, salvo as expressamente previstas neste CCT ou com acordo expresso em contrário.

Cláusula 134.^a

Aplicabilidade geral

Será, em princípio, de aplicação geral a todos os trabalhadores todo o clausulado contido no presente CCT que não se refira em exclusivo aos trabalhadores dos quadros de empresa ou aos trabalhadores do quadro da ETP, salvaguardado o clausulado de exclusão referente a trabalhadores dos tipos B e C.

Cláusula 135.^a

Aquisição de conhecimentos profissionais

1 — Todas as acções de formação profissional a realizar, quer a título de acesso, quer de reciclagem e ou especialização, após a entrada em vigor do presente CCT, serão abertas a todos os trabalhadores portuários do tipo A, independentemente da classe profissional, desde que reúnam os requisitos exigíveis.

2 — O exercício efectivo de funções resultantes da formação adquirida só dependerá de declaração expressa nesse sentido no contrato individual do trabalhador.

Cláusula 136.^a

Antiguidade no sector

Para efeitos do que dispõe o presente CCT a antiguidade do trabalhador considera-se reportada ao ano de admissão no sector, contando-se este como completo.

Cláusula 137.^a

Identificação para efeitos de acesso aos locais de trabalho

1 — Para efeitos de acesso aos locais de trabalho os trabalhadores terão de dispor de cartão de identificação próprio.

2 — O cartão de identificação referido no número anterior pode ser emitido pelas empresas ou pela ETP e deverá ser visado pelas autoridades exigíveis.

3 — Para todos os efeitos e enquanto não for emitida a carteira profissional, o trabalhador identificar-se-á pelo cartão emitido pelo CCTPL, e, na sua falta, pelo cartão do sindicato respectivo.

Cláusula 138.^a

Contratação transitória para efeitos de formação profissional

1 — Na previsão de que à data da entrada em vigor deste contrato, dado o disposto na alínea a) do n.º 3

da cláusula 9.^a, se possa verificar a inexistência de trabalhadores especializados do tipo A, aplicar-se-á o disposto nos números seguintes.

2 — As empresas que necessitem de trabalhadores especializados deverão dar conhecimento das suas necessidades à ETP, notificando-a de que procederá a recrutamento no exterior, contratando a termo por um período máximo de seis meses, não renováveis.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 6, o recrutamento previsto no número anterior poderá ser efectuado prioritariamente de entre os trabalhadores que cessaram a sua vinculação ao sector.

4 — As empresas que recorrerem ao disposto nos n.ºs 2 e 3 obrigam-se a fornecer à ETP, à associação patronal e aos sindicatos a identificação dos trabalhadores assim contratados.

5 — Após a notificação referida no n.º 2, deverão a ETP ou as empresas promover acções de formação profissional dos trabalhadores da ETP para substituição dos contratados nos termos desta cláusula e para satisfação do n.º 2 da cláusula 9.^a

6 — Caso a empresa tenha no seu quadro próprio trabalhador de base não especializado a quem queira dar formação profissional para o exercício de funções especializadas, poderá recorrer ao estabelecido na parte final do n.º 2 desta cláusula.

7 — O número de trabalhadores contratados nos termos dos n.ºs 3 e 4 terá de ser igual ou inferior ao número de trabalhadores do tipo A a que as empresas ou a ETP se obrigam a dar formação profissional.

8 — Aos trabalhadores contratados transitoriamente para efeitos de formação profissional nos termos desta cláusula não se aplicarão as disposições constantes deste IRCT.

Cláusula 139.^a

Remanescentes

Quando da reestruturação do quadro mínimo de cada empresa estabelecido neste contrato subsistam hierarquias consideradas a mais na empresa, esta manterá os trabalhadores nos respectivos quadros, podendo estabelecer por mútuo acordo as condições de reenquadramento ou de abaixamento da respectiva categoria profissional.

Cláusula 140.^a

IHT — Garantias de trabalho suplementar

As partes outorgantes do presente CCT consideram que a cessação e redução das garantias de trabalho suplementar e dos IHT constitui um pressuposto da sua concorrência entre as empresas e um meio de assegurar os postos de trabalho e a competitividade das actuais empresas que possuem quadros privativos titulares desses direitos, acordando, por isso, e a título transitório, o seguinte:

a) As entidades empregadoras exercerão até 30 de Novembro de 1993 o direito a cessar as garantias de trabalho suplementar e dos IHT existentes nos termos estabelecidos nesta cláusula;

- b) Anualmente aquelas garantias/IHT serão reduzidas de um montante de 25 % do valor em vigor à data referida no número anterior;
- c) O processo de anulação durará quatro anos, durante os quais os montantes remanescentes não serão actualizados;
- d) Em cada ano os trabalhadores obrigam-se a prestar trabalho suplementar até ao limite do valor de garantias/IHT que auferirem nesse ano;
- e) A inobservância pelos trabalhadores do disposto no número anterior determinará a cessação imediata das garantias/IHT ainda auferidas.

Cláusula 141.^a

Cessação do contrato por facto não imputável ao trabalhador

Até 30 de Outubro de 1995 e no caso de a cessação do contrato de trabalho de pessoal do quadro permanente de empresa se dever a facto não imputável ao trabalhador, este, se optar por ingressar na ETP, terá direito a uma indemnização determinada pela aplicação dos seguintes critérios:

- a) Meio mês de retribuição por cada ano de vínculo contratual;
- b) Tratando-se dos trabalhadores referidos na alínea b) da cláusula 93.^a, a indemnização será igual ao dobro da estipulada na alínea anterior.

Lisboa, 15 de Novembro de 1993.

Pela OPERFOZ — Operadores Portuários da Figueira da Foz, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela COMAPOR — Operador Portuário, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO

CCT — Porto da Figueira da Foz

CAPÍTULO I

Aplicação e âmbito de intervenção profissional

Cláusula 1.^a

Aplicação geral

1 — O presente anexo, que constitui parte integrante do CCT, aplica-se a todos os trabalhadores portuários a que se refere a cláusula 1.^a daquela convenção colectiva, salvo eventuais exclusões devidamente expressas num e noutro documento.

2 — Para efeitos de definição do âmbito de aplicação geral deste anexo, o trabalho portuário define-se como trabalho a bordo, trabalho em terra e conferência.

Cláusula 2.^a

Aplicação específica

1 — Nenhuma operação portuária, legalmente caracterizada como tal, pode ser realizada sem a intervenção de trabalhadores portuários, nos termos do CCT e deste anexo.

2 — Aos trabalhadores do tipo A, salvaguardadas disposições em contrário contidas neste anexo e no CCT, não é exigível o desempenho de tarefas ou funções diferentes das contratualmente definidas.

Cláusula 3.^a

Trabalho a bordo

O trabalho a bordo define-se como aquele que é prestado em quaisquer navios ou embarcações e integra, nomeadamente, a estiva e desestiva, peagem e despeagem e serviços complementares dos atrás mencionados, em particular cargas e descargas de mercadorias sólidas — a granel, contentorizada, unitizada ou solta —, líquidas ou liquefeitas; manobras com quaisquer tipos de máquinas, incluindo as de sucção, pórticos, gruas de bordo e flutuantes, guindastes, guinchos; condução de veículos a bordo; coser sacaria e apanha de derrames para aproveitamento de cargas; arrumação de madeiras ou paletas; limpeza de tanques e de porões, quando o aproveitamento assim o exigir, e movimentação de mantimentos, sobressalentes e pertences de bordo.

Cláusula 4.^a

Trabalho em terra

O trabalho em terra define-se como aquele que é prestado em todas as áreas interiores do domínio público marítimo sob jurisdição da JAPFF, nos cais, teraplenos, terminais e armazéns, envolvendo a carga, descarga, manuseamento, arrumação e operações complementares com mercadorias sólidas — a granel contentorizada, unitizada ou solta — e líquidas ou liquefeitas; manobras com quaisquer tipos de máquinas, incluindo as de sucção, pórticos, gruas, guindastes, condução de veículos enquanto carga; arrumação de madeiras ou paletas e movimentação de mantimentos, sobressalentes e pertences de bordo.

Cláusula 5.^a

Conferência

1 — O trabalho de conferência, que se realiza indistintamente a bordo ou em terra, abrange as tarefas seguintes: conferência, contagem, controlo de quotas de distribuição das cargas por destinos, pesagem e assistência e controlo de pesagens, colheita de amostras, verificação de temperaturas, medição de espaços vazios, verificação de selos de segurança, medição e cubicagem, recepção e entrega de cargas, elaboração de notas descritivas de operações por períodos e de relatórios de

avarias, de planos gerais e parciais (*hatch-lists*) de armazém e estiva de volumes nos meios de transporte, elaboração de *tally-sheets*, passagem de senhas e ou guias de acompanhamento, preenchimento de guias *ad hoc* da alfândega, autorizando o trânsito interior de veículos e passagens de folhas de descarga para a alfândega, elaboração de relatórios de avarias, faltas e reservas de mercadorias e ou unidades de transporte, requisição e distribuição de cargas e meios operacionais durante as operações, colaboração na organização e planificação prévia e controlo das operações de carga e descarga, movimentação de documentos aduaneiros e portuários e apresentação de relatório final de operações.

2 — Na execução das atribuições que lhes forem cometidas, os conferentes poderão utilizar indistintamente as vias fotográfica, escrita e informática, particularmente com recurso aos computadores na pré-recepção, recepção e entrega de carga e sua localização e troca de guias de transporte e *interchanges*.

CAPÍTULO II

Categorias e classes profissionais e definição de funções

Cláusula 6.^a

Categorias e classes profissionais

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos pelo presente anexo são as seguintes:

Chefe;
Coordenador;
Trabalhador de base;

cuja intervenção nas operações será definida no capítulo IV deste anexo.

2 — As classes profissionais são as seguintes:

Estiva;
Tráfego;
Conferência.

Cláusula 7.^a

Chefe

1 — O chefe de operações portuárias é o trabalhador que, integrado no quadro privativo das empresas de estiva, dirige, orienta e coordena os serviços abrangidos pelo disposto nas cláusulas 3.^a, 4.^a e 5.^a deste anexo, com vista à organização e adaptação da política definida pela empresa e de acordo com as orientações estabelecidas pelas entidades empregadoras.

2 — O chefe terá a seu cargo a execução das funções seguintes:

- a) Dirigir e orientar os serviços e promover esforços para a sua optimização;
- b) Avaliar o desempenho profissional do coordenador e dos trabalhadores de base;
- c) Intervir no planeamento das operações portuárias a efectuar e propor alterações no seu decurso;
- d) Manter contactos com os oficiais de bordo e representantes das entidades empregadoras para

desenvolvimento do plano prévio de operações e acções posteriores;

- e) Organizar em conjunto com os serviços internos das empresas os serviços que de si dependem, em ordem a fornecer os elementos indispensáveis aos processos de avarias e reclamações;
- f) Fazer as marcações e requisições de pessoal, serviços, cais e material da administração portuária;
- g) Promover a formação das equipas de trabalho, a sua distribuição funcional e a afectação dos trabalhadoras às tarefas, assegurando a regularidade da execução das mesmas e respondendo pela observância das disposições normativas aplicáveis;
- h) Colaborar no estudo de planos de carga e de manifestos em ordem a determinar o pessoal e meios a requisitar;
- i) Transmitir aos seus subordinados hierárquicos as instruções respeitantes às operações e assegurar a sua correcta execução;
- j) Fazer o fecho dos serviços juntamente com os funcionários designados para o efeito pelas entidades empregadoras em confronto com os documentos elaborados pelos coordenadores;
- k) Elaborar relatórios com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam;
- l) Controlar e programar a utilização de embarcações e a afectação de ferramentas e de máquinas necessárias às operações;
- m) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Cláusula 8.^a

Coordenador

O coordenador é o trabalhador que coordena os serviços que lhe são atribuídos e desempenha, nomeadamente, as funções constantes das alíneas seguintes:

- a) Dirige as equipas de trabalho de acordo com as instruções recebidas do chefe;
- b) Coadjuva o chefe na distribuição funcional e afectação dos trabalhadores às tarefas, assegurando a regularidade de execução das mesmas e respondendo pela observância das disposições normativas aplicáveis;
- c) Assegura a afectação de equipamentos e ferramentas adequadas às operações;
- d) Colabora com o chefe, sempre que para tal solicitado;
- e) Providencia a substituição de pessoal e equipamentos;
- f) Diligência na resolução de problemas que possam prejudicar o decorrer normal das operações;
- g) Optimiza a *performance* das operações nos aspectos técnicos e económicos, visando a sua eficiência;
- h) Relata avarias e sinistros decorrentes das operações, sem prejuízo do prosseguimento do serviço;
- i) Zela pela operacionalidade e manutenção diárias do parque de máquinas e aparelhos da empresa;

- j) Zela pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;
- k) Coadjuva ou substitui o chefe nos seus impedimentos, sempre que determinado pela empresa;
- l) Avalia o desempenho dos trabalhadores de base;
- m) Passa folhas de descarga para a alfândega, autentica as correspondentes fotocópias necessárias ao acompanhamento dos veículos transportadores das mercadorias, copia manifestos e elabora relatórios e notas de faltas, avarias e ocorrências no decurso das operações e com elas relacionados;
- n) Subscrive os manifestos, conhecimentos de embarque ou listas de carga com os resultados da conferência, sempre que estas substituam ou não as folhas de descarga da alfândega para todos os efeitos;
- o) Elaboro o plano de carga total e por porções (*hatch-lists*) e ou células, notas diárias por turnos/períodos de cargas movimentadas, paragens, pessoal e material utilizados;
- p) Colhe os elementos necessários aos cálculos relativos ao prosseguimento das operações, fundamentando a sua opinião sobre estas;
- q) Transmite ao chefe ou outro representante hierárquico da entidade empregadora toda a documentação e assegura o fecho do navio ou serviço que lhe foi confiado.

Cláusula 9.^a

Funções do trabalhador de base

1 — O trabalhador de base desempenha, nomeadamente, as seguintes funções a bordo:

- a) Estiva e desestiva de qualquer tipo de cargas, bem como execução de serviços complementares;
- b) Execução de tarefas relacionadas com a movimentação de granéis sólidos, nomeadamente engate e desengate, vazamento e assistência a outros equipamentos utilizados;
- c) Execução de tarefas relacionadas com a movimentação de granéis líquidos, nomeadamente montagem, desmontagem e instalação de mangueiras, abertura e fecho de válvulas, tendo em conta a segurança adequada a estas operações;
- d) Peagem e despeagem e arrumação de material sob as ordens do comandante do navio, nos termos da legislação e das normas de exploração do porto;
- e) Reparar embalagens, coser sacaria e apanhar derrames para aproveitamento de cargas;
- f) Movimentação e arrumação de mantimentos e sobressalentes, conforme o preceituado na lei e quando solicitado;
- g) Movimentação e arrumação de correio e bagagem, quando solicitado;
- h) Arrumação de madeira de estiva e paletas;
- i) Abertura e fecho de porões com escotilhas e tampões ou quando protegidos por encerrados/taipol, quando solicitado;

- j) Limpeza de tanques e porões;
- k) Operar com qualquer tipo de aparelhos para movimentação de cargas.

2 — O trabalhador de base desempenha, nomeadamente, as seguintes funções em terra:

- a) Lingagem, deslingagem e movimentação de mercadorias, utensílios e equipamentos, bem como a arrumação e resguardo;
- b) Execução de tarefas relacionadas com a movimentação de granéis sólidos, nomeadamente engate e desengate, vazamento e assistência a outros equipamentos utilizados;
- c) Abertura, fecho, selagem e pesagem de volumes de carga sujeitos a exames prévios ou outros processos de fiscalização aduaneira, quando solicitado;
- d) Consolidação, desconsolidação, arqueamento, cintagem e selagem de contentores, paletas e qualquer outro tipo de embalagem ou carga que o exija;
- e) Peagem e despeagem de mercadorias em contentores ou vagões;
- f) Reparar embalagens, coser sacaria e apanhar derrames para aproveitamento de cargas;
- g) Movimentação de mantimentos e sobressalentes, conforme o preceituado na lei e quando solicitado;
- h) Movimentação e arrumação de correio e bagagem, quando solicitado;
- i) Arrumação e lingagem de madeira e estiva de paletas;
- j) Operar com qualquer tipo de aparelho para movimentação de cargas.

3 — Independentemente de as operações decorrerem a bordo ou em terra, os trabalhadores de base, quando necessário e sem prejuízo de executarem as atribuições definidas nos números anteriores, desempenharão as seguintes funções especializadas:

- a) Operador de equipamentos. — Conduz veículos automóveis, enquanto carga e outros veículos; conduz e opera todo o equipamento de movimentação horizontal e vertical, de transporte contínuo e de sucção de cargas, efectuando também as respectivas manobras; zela pela limpeza, manutenção e conservação das máquinas que lhe estejam atribuídas, devendo comunicar de imediato qualquer avaria, deficiência ou acidente das mesmas;
- b) Portaló. — Indica ao operador de equipamentos e aos trabalhadores, por meio de sinais, o movimento de lingadas; colabora com os guincheiros na preparação dos paus de carga; orienta a circulação de veículos automóveis, enquanto carga;
- c) Marcador. — Assinala a carga com marcas e contramarcas, para sua posterior identificação.

4 — O trabalhador de base desempenha, nomeadamente, as seguintes funções na conferência:

- a) Conferir à carga ou descarga, recepção ou entrega, paletização, contentorização e em operações com outras unidades de transporte, todas as mercadorias e correio, assegurando-se da sua perfeita identificação;

- b) Distribuir as cargas de acordo com as quotas, os destinos e as instruções recebidas, bem como medir e obter a cubicagem dos volumes e espaços vazios;
- c) Conferir, directamente ou através de livros «chefe», manifestos, conhecimentos de embarque e listas de carga;
- d) Colher o resultado das pesagens efectuadas, relacionar avarias, faltas e deficiências apresentadas pela carga;
- e) Proceder à colheita de amostras de mercadorias, quando solicitada;
- f) Anotar paragens de serviço e faltas dos veículos transportadores, bem como receber e coleccionar guias de acompanhamento e *tickets* de pesagem;
- g) Verificar e anotar as avarias das unidades de transporte de carga, sua localização, recepção e entrega;
- h) Nas recepções e entregas, verificar as temperaturas das mercadorias e dos contentores frigoríficos, indicando aos serviços técnicos as temperaturas de manutenção;
- i) Preencher talões de conferência (*tally-sheets*);
- j) Passar senhas ou recibos de entrega e recepção de cargas, com identificação dos meios de transporte, mercadorias, volumes e pesos;
- k) Recolher pesos e números de volumes movimentados em período de tempo pré-determinado com vista à obtenção de índices de produtividade;
- l) Selar contentores ou outras unidades de transporte, verificar a existência e inviolabilidade do respectivo selo e fazer observações em conformidade, nomeadamente o registo do número dos selos;
- m) Elaborar relatórios, notas de pesos, reservas e relações com matrículas e ou números de veículos transportadores;
- n) Dar conhecimento ao superior hierárquico imediato de todas as ocorrências relacionada com o serviço;
- o) Identificar-se em todos os documentos por si movimentados;
- p) Colaborar com o coordenador na elaboração de planos de estiva.

5 — As funções descritas no número anterior incluem a utilização de computadores, outros meios de comunicação e transmissão, bem como meios fotográficos, quando requeridos.

CAPÍTULO III

Carreira, progressão e formação profissional e acesso ao sector

Cláusula 10.^a

Carreira profissional

1 — Os trabalhadores do tipo A consideram-se todos no topo da carreira profissional.

2 — Os trabalhadores do tipo B, salvo disposições contidas neste anexo, estarão integrados na categoria

profissional de trabalhador de base, ficando sujeitos, nessa mesma categoria, aos níveis de progressão referidos na cláusula 11.^a

Cláusula 11.^a

Progressão na carreira — Trabalhadores do tipo B

1 — Nos termos e para os efeitos do n.º 2 da cláusula anterior, a carreira dos trabalhadores do tipo B obedecerá à progressão seguinte:

- a) Nível VIII, durante 24 meses de prática e estágio após o período de formação profissional;
- b) Níveis VII a IV, durante 15 anos após o cumprimento do disposto na alínea anterior e até atingirem o topo da carreira;
- c) Nível III, após aproveitamento em acção de formação especializada de nível superior.

2 — A progressão na carreira e os tempos de permanência nos respectivos níveis é a seguinte:

Níveis	Tempos de permanência
IV.....	36 meses.
V.....	48 meses.
VI.....	48 meses.
VII.....	48 meses.
VIII.....	24 meses (estágio).

Cláusula 12.^a

Polivalência dos trabalhadores dos tipos B e C

Os trabalhadores dos tipos B e C desempenharão indistintamente todas as tarefas a que se referem as cláusulas 3.^a, 4.^a e 5.^a deste anexo.

Cláusula 13.^a

Afectação e promoções dos trabalhadores do tipo A

1 — Os trabalhadores do tipo A têm prioridade na contratatação para quadros permanentes de empresa, bem como na afectação às requisições apresentadas à ETP.

2 — A prioridade referida no número anterior é igualmente aplicável às promoções dos trabalhadores do tipo A de base a coordenadores e de coordenadores a chefes, desde que possuidores de perfil adequado.

3 — As promoções são da competência da respectiva entidade empregadora.

Cláusula 14.^a

Formação profissional

1 — Nenhum trabalhador poderá ingressar no sector portuário sem prévia formação profissional com aproveitamento, para o exercício das funções de trabalhador polivalente, tal como genericamente definidas nas cláusulas 3.^a, 4.^a e 5.^a deste anexo.

2 — Os trabalhadores remanescentes das acções de formação básica que, tendo obtido aproveitamento, não ingressem no contingente do tipo B terão prioridade na afectação ocasional a serviços no âmbito do tipo C.

3 — Nenhum trabalhador do tipo B terá acesso ao nível de progressão seguinte tendo recusado a frequência, ou não tendo obtido aproveitamento, nas acções de formação profissional de especialização que lhe forem facultadas.

4 — A inexistência ou a falta de vagas nas acções de formação profissional de especialização não constituem, por si só, impedimento de acesso ao nível seguinte.

5 — Nos 60 dias seguintes à data de entrada em vigor deste contrato os signatários definirão os conteúdos profissionais das acções de formação a realizar para os diferentes níveis de progressão após a formação básica de acesso.

Cláusula 15.^a

Preenchimento de vagas

Para eventual preenchimento de vagas de trabalhadores do tipo B, terão prioridade os trabalhadores do tipo C que tiverem obtido a melhor classificação no curso de formação básica, satisfaçam os requisitos a que se refere o n.º 1 da cláusula 10.^a do CCT e tenham demonstrado a maior disponibilidade para a colocação.

CAPÍTULO IV

Realização das operações — Afectação de trabalhadores

Cláusula 16.^a

Princípio geral

A afectação dos trabalhadores portuários à realização das operações terá em conta o disposto na cláusula 28.^a do CCT.

Cláusula 17.^a

Afectação do chefe

1 — O chefe a que se refere a cláusula 6.^a deste anexo é o trabalhador oriundo de uma das três classes profissionais representadas pelos sindicatos signatários.

2 — O chefe hierarquiza todo o quadro permanente da respectiva empresa, bem como os trabalhadores por esta requisitados à ETP.

3 — Havendo mais de um chefe nos quadros de empresa, caberá a esta designar o titular e definir as atribuições dos restantes nas operações.

Cláusula 18.^a

Afectação dos coordenadores

1 — Salvaguardadas disposições diversas estabelecidas neste CCT, cada coordenador, independentemente da classe profissional de origem, só coordenará, em simultâneo, as operações de dois navios em toda a linha de operações a bordo/terra, e vice-versa, ou os serviços em terra, independentemente daquela operação.

2 — Exceptuam-se da regra definida no número anterior os serviços de cargas/descargas de batelões, e desde que no quadro da empresa não hajam coordenadores disponíveis, quando a equipa for constituída apenas por um trabalhador a bordo e outro em terra, passando estes a auferir o montante correspondente à remuneração de coordenador, sem prejuízo das tarefas que lhes são atribuídas.

3 — À carga/descarga de batelões no mesmo local do porto, independentemente do seu número, será afectado um único coordenador.

4 — Quando as operações envolvam somente trabalhadores de uma das classes de estiva ou de tráfego, terá prioridade na afectação o coordenador oriundo dessa mesma classe.

5 — Quando as operações de bordo e em terra se realizem em cais ou terminais próprios ou concessionados ao operador, as funções inerentes ao coordenador de conferência podem ser dispensadas desde que a empresa disponha de centros de controlo operacional ou similares integrando coordenadores de conferentes.

6 — O trabalhador de base do quadro de empresa substituirá o coordenador nos seus impedimentos e exercerá funções de coordenador sempre que haja lugar ao seu recrutamento.

Cláusula 19.^a

Afectação dos trabalhadores de base

1 — A afectação de trabalhadores de base às operações terá, obrigatoriamente, em conta o disposto no n.º 2 da cláusula 28.^a do CCT.

2 — Por forma a garantir a segurança das operações de carga/descarga de navios ou embarcações nas quais haja lugar à movimentação vertical ou horizontal de mercadorias, as empresas deverão designar um portaló por cada equipa de trabalho.

3 — Em situações de incêndio, inundação ou água aberta e trabalho em frigoríficos a temperaturas iguais ou inferiores a 0º C, a afectação de trabalhadores terá em consideração que eles não permanecerão mais de uma hora seguida naquele ambiente, podendo retomar passada uma hora.

4 — A cada máquina de movimentação horizontal ou vertical será afectado um manobrador com adequados conhecimentos profissionais.

Salvaguardado o disposto no n.º 5, nas operações de cargas e descargas de graneis sólidos, assim como nas gruas e nos pórticos, a ocupação contínua do manobrador não poderá ser superior a um período de quatro horas, podendo retomar estas actividades passada uma hora.

5 — Dentro dos porões de navios graneleiros a movimentar as seguintes mercadorias: farinha de mandioca, farinha de arroz, polpa de citrinos, milho destilado, *corn gluten*, enxofre, cimento de cobre, os manobradores só poderão operar por períodos máximos de duas horas seguidas, podendo retomar estas actividades passada uma hora.

6 — Fora dos períodos de ocupação referidos nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, os trabalhadores ficarão disponíveis para realizar outras tarefas fora desses ambientes.

7 — Na movimentação de mantimentos, sobressalentes e pertences de bordo não destinados a consumo do navio é necessária a intervenção de trabalhadores portuários.

8 — Nas operações *roll-on/roll-off* serão afectados trabalhadores portuários, excepto na recepção de viaturas para embarque e na sua entrega para saída do cais, casos em que não é exigível essa mesma afectação.

9 — A peação de cargas a bordo compete aos trabalhadores afectos à operação, desde que essas operações não se efectuem pelas tripulações dos respectivos navios.

10 — A preparação dos meios complementares de movimentação da carga, designadamente montagem de cavaletes para operações com granéis líquidos, instalação de tegões e instalações de módulos de tapetes rolantes, quando efectuada durante o decurso das operações, é realizada pelos trabalhadores afectos à operação.

CAPÍTULO V

Níveis de retribuição

Cláusula 20.^a

Enquadramento em níveis de retribuição

Níveis	Categorias	Índices de retribuição
I	Chefe	1.12
II	Coordenador.....	1.07
III	Trabalhador de base de nível III.....	1.00

Níveis	Categorias	Índices de retribuição
IV	Trabalhador de base de nível IV	0.90
V	Trabalhador de base de nível V	0.80
VI	Trabalhador de base de nível VI	0.70
VII	Trabalhador de base de nível VII	0.60
VIII	Estagiário	0.40

1 — O índice 1.00, referente ao nível de retribuição III, corresponde à remuneração de base mensal do trabalhador de base tipo A.

2 — O nível de retribuição VIII nunca será inferior ao salário mínimo nacional, sem prejuízo de se manterem os restantes índices.

3 — As negociações de revisão salarial incidirão sobre o nível de retribuição III, aplicando-se aos outros níveis os índices de retribuição constantes desta tabela.

4 — Salvaguardado o disposto no n.º 2, os restantes índices manter-se-ão inalteráveis, pelo menos durante os primeiros seis anos.

Lisboa, 15 de Novembro de 1993.

Pela OPERFOZ — Operadores Portuários da Figueira da Foz, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela COMAPOR — Operador Portuário, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Tabela salarial

Porto da Figueira da Foz

Retribuição mensal ilíquida

Níveis	Categorias	Vencimento base	Subsídio de turno	Subsídio de penosidade	Diuturnidade	Subsídio de alimentação	Total
I	Chefe	167 310\$00	25 097\$00	38 584\$00	9 300\$00	27 830\$00	268 121\$00
II	Coordenador	159 960\$00	23 994\$00	38 584\$00	9 300\$00	27 830\$00	259 668\$00
III	Base — tipo A	149 070\$00	22 361\$00	38 584\$00	9 300\$00	27 830\$00	247 145\$00
IV	Base — tipo B	134 163\$00	20 124\$00	38 584\$00	—\$—	27 830\$00	220 701\$00
V	Base — tipo B	119 256\$00	17 888\$00	38 584\$00	—\$—	27 830\$00	203 558\$00
VI	Base — tipo B	104 349\$00	15 652\$00	38 584\$00	—\$—	27 830\$00	186 415\$00
VII	Base — tipo B	89 442\$00	13 416\$00	38 584\$00	—\$—	27 830\$00	169 272\$00
VIII	Estagiário	59 628\$00	8 944\$00	38 584\$00	—\$—	27 830\$00	134 986\$00

Subsídio de alimentação — 1265\$.
 Subsídio de função especializada — 193\$/385\$.
 Subsídio de cargas nocivas — 980\$.
 Diuturnidade — 3100\$.

Trabalho suplementar — Dias úteis

Níveis	Categorias	08/17-17/24	00/07	17/20	12/13	20/21	03/04	00/02	07/08
I	Chefe	7 809\$00	10 597\$00	3 905\$00	2 510\$00	3 513\$00	4 768\$00	4 239\$00	2 510\$00
II	Coordenador	7 465\$00	10 130\$00	3 732\$00	2 400\$00	3 358\$00	4 588\$00	4 052\$00	2 400\$00
III	Base — tipo A	6 958\$00	9 441\$00	3 479\$00	2 236\$00	3 131\$00	4 248\$00	3 776\$00	2 236\$00
IV	Base — tipo B	6 262\$00	8 497\$00	3 131\$00	2 012\$00	2 818\$00	3 823\$00	3 398\$00	2 012\$00
V	Base — tipo B	5 566\$00	7 553\$00	2 783\$00	1 789\$00	2 505\$00	3 398\$00	3 021\$00	1 789\$00
VI	Base — tipo B	4 871\$00	6 609\$00	2 435\$00	1 565\$00	2 192\$00	2 974\$00	2 643\$00	1 565\$00
VII	Base — tipo B	4 175\$00	5 665\$00	2 087\$00	1 342\$00	1 879\$00	2 549\$00	2 266\$00	1 342\$00
VIII	Estagiário	2 783\$00	3 776\$00	1 392\$00	894\$00	1 252\$00	1 699\$00	1 510\$00	894\$00

Trabalho suplementar — Sábados

Níveis	Categorias	08/12	13/17	17/24	17/20	12/13	20/21
I	Chefe	5 577\$00	6 556\$00	16 438\$00	9 108\$00	3 250\$00	7 515\$00
II	Coordenador	5 332\$00	6 291\$00	15 786\$00	8 766\$00	3 120\$00	7 233\$00
III	Base — tipo A	4 969\$00	5 871\$00	14 770\$00	8 225\$00	2 923\$00	6 783\$00
IV	Base — tipo B	4 472\$00	5 284\$00	13 293\$00	7 403\$00	2 631\$00	6 105\$00
V	Base — tipo B	3 975\$00	4 697\$00	11 816\$00	6 580\$00	2 338\$00	5 426\$00
VI	Base — tipo B	3 478\$00	4 110\$00	10 339\$00	5 758\$00	2 046\$00	4 748\$00
VII	Base — tipo B	2 981\$00	3 523\$00	8 862\$00	4 935\$00	1 754\$00	4 070\$00
VIII	Estagiário	1 988\$00	2 348\$00	5 908\$00	3 290\$00	1 169\$00	2 713\$00

Trabalho suplementar — Domingos e feriados

Níveis	Categorias	08/17	17/24	00/07	17/20	12/13	20/21	03/04	00/02	07/08
I	Chefe.....	12 238\$00	16 438\$00	22 945\$00	12 082\$00	5 364\$00	7 515\$00	10 621\$00	4 895\$00	5 364\$00
II	Coordenador	11 584\$00	15 786\$00	21 790\$00	11 612\$00	5 167\$00	7 255\$00	10 229\$00	4 634\$00	5 167\$00
III	Base — tipo A.....	10 605\$00	14 770\$00	20 478\$00	10 892\$00	4 852\$00	6 783\$00	9 628\$00	4 242\$00	4 852\$00
IV	Base — tipo B.....	9 545\$00	13 293\$00	18 430\$00	9 803\$00	4 367\$00	6 105\$00	8 665\$00	3 818\$00	4 367\$00
V	Base — tipo B.....	8 484\$00	11 816\$00	16 382\$00	8 714\$00	3 882\$00	5 426\$00	7 702\$00	3 394\$00	3 882\$00
VI	Base — tipo B.....	7 423\$00	10 339\$00	14 335\$00	7 624\$00	3 396\$00	4 748\$00	6 740\$00	2 969\$00	3 396\$00
VII	Base — tipo B.....	6 363\$00	8 862\$00	12 287\$00	6 535\$00	2 911\$00	4 070\$00	5 777\$00	2 545\$00	2 911\$00
VIII	Estagiário	4 242\$00	5 908\$00	8 191\$00	4 357\$00	1 941\$00	2 713\$00	3 851\$00	1 697\$00	1 941\$00

Protocolo de acordo

Entre a OPERFOZ — Operadores Portuários da Figueira da Foz, L.^{da}, e a COMAPOR — Operador Portuário, L.^{da}, por um lado, e os Sindicatos dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal, dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal e dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal, por outro, é estabelecido o seguinte acordo:

1 — Morte do trabalhador:

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

- a) Viúva e filhos menores do falecido, 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;
- c) Ascendentes economicamente dependentes do falecido, e que disso façam prova idónea, em partes iguais;
- d) Às pessoas referidas nas alíneas anteriores indicadas pelo falecido, validamente, e nas proporções indicadas por este.

1.2 — 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 e menos de 20 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.

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

1.4 — O tempo de serviço a que se referem as alíneas do n.º 1.2 será contado desde a data, devidamente comprovada, da admissão do trabalhador no sector portuário.

1.5 — A compensação prevista no n.º 1.2 e em relação aos trabalhadores que tenham transitado da empresa para a ETP ou desta para aquela será paga pela empresa na proporção do tempo de serviço que lhe foi prestado e o restante pela ETP.

1.6 — O regime previsto nesta cláusula não é aplicável aos trabalhadores cujo falecimento ocorra a coberto do seguro previsto na cláusula 112.ª do CCT.

2 — Disposição final — o presente protocolo de acordo perderá validade caso não venha a ser subscrito

por futuras empresas que operam no âmbito do CCT/Figueira da Foz.

Lisboa, 15 de Novembro de 1993.

Pela OPERFOZ — Operadores Portuários da Figueira da Foz, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela COMAPOR — Operador Portuário, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 3 de Fevereiro de 1994.

Depositado em 4 de Fevereiro de 1994, a fl. 44 do livro n.º 7, com o n.º 30/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre o Centro Técnico de Desinfecção, L.^{da}, e outras e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras .

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente ACT abrange, por um lado, as empresas outorgantes que se dedicam à aplicação de pesticidas (insecticidas, raticidas, fungicidas, herbicidas e similares) e desinfectantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias enquadradas neste ACT representados pelos sindicatos filiados na Federação dos Sindiatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

2 — O presente ACT revê a convenção e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 17, de 8 de Maio de 1980, 30, de Agosto de 1981, 3, de 22 de Janeiro de 1983, 20, de 29 de Maio de 1985, 20, de 29 de Maio de 1986, 20, de 29 de Maio de 1987, 20, de 29 de Maio de 1988, 23, de 22 de Junho de 1989, 8, de 28 de Fevereiro de 1991, e 5, de 8 de Fevereiro de 1993.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Este ACT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial produz efeitos reportados a 1 de Janeiro de 1994.

Cláusula 5.^a

Duração do trabalho

O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este ACT é de quarenta e duas horas a partir de 1 de Março de 1994 e de quarenta e uma horas e trinta minutos a partir de 1 de Junho de 1994, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

Cláusula 10.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT serão acrescidas diuturnidades de 2600\$ por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

Cláusula 12.^a

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito a um subsídio de almoço, por cada dia de trabalho, de montante igual a 390\$.

2 —

Cláusula 20.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam funções de cobrança ou a quem eventualmente os substitua será atribuído um abono mensal para falhas de 2600\$.

2 — Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Salários
I	Chefe de serviços	78 700\$00
	Encarregado-geral	
II	Encarregado de secção	73 650\$00

Grupos	Categorias	Salários
III	Operador de desinfestação ou desinfectador de 1. ^a	66 200\$00
IV	Fiel de armazém	59 600\$00
	Operador de desinfestação ou desinfectador de 2. ^a	
V	Cobrador	56 650\$00
	Calafetador ou servente de desinfestação	
VI	Servente de armazém	52 500\$00
VII	Praticante de calafetador	40 300\$00

Lisboa, 12 de Janeiro de 1994.

Pela Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Centro Técnico de Desinfecção, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela GASO — Esterilizadora, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela GASPURGO — Empresa Esterilizadora, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul.

Lisboa, 2 de Fevereiro de 1994. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Janeiro de 1994.

Depositado em 2 de Fevereiro de 1994, a fl. 44 do livro n.º 7, com o n.º 27/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional das Farmácias e o Sind. Nacional dos Farmacêuticos (alteração salarial e outras) — Rectificação

Por haver sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1994, o CCT mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, no n.º 5 da cláusula 47.^a, onde se lê «exceder as quarenta horas» deve ler-se «exceder quarenta e quatro horas».