

Grau	Categoria anterior	Nova categoria
6	Concentrador de instal. contínuas de 2. ^a , concentrador de instal. descontínuas 1. ^a , operador de autoclaves contínuos de 2. ^a , operador de máquinas de esterilização e enchimento de 1. ^a , operador de produtos semi-acabados; operador de retracção de paletes de 1. ^a , operador de rotuladora, encartonadora e coladora de 1. ^a , operador de linhas e equipamentos de tomate pelado de 1. ^a	Operador de 2. ^a
	Tractorista	Conductor de máquinas e ou aparelhos de elevação e transporte.
7	Afinador de máquinas de 3. ^a , mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a , montador-ajustador de máquinas de 3. ^a , serralheiro civil de 3. ^a , serralheiro mecânico de 3. ^a , soldador por electroarco ou oxiacetileno de 3. ^a e torneiro mecânico de 3. ^a	Serralheiro de 3. ^a
	Escriturário de 3. ^a	Assistente administrativo de 3. ^a
	Analista de cravações, controlador de pesos.	Controlador de qualidade.
8	Operador de alimentação do atomizador, concentrador de instal. descontínuas 2. ^a , operador de máquinas de esterilização e enchimento de 2. ^a , operador de autoclaves descontínuas de 2. ^a , operador de rotuladora, encartonadora e coladora de 2. ^a , operador de retracção de paletes de 2. ^a , operador de enchimento de caixas de pó de tomate, operador de linhas de equipamentos de tomate pelado de 2. ^a	Operador de 3. ^a
	Operador de doseadora-enchedora, operador de rotuladora, embalador, operador auxiliar.	Operador auxiliar.
9	Trabalhador indiferenciado	Operador não especializado.
10	Trabalhador auxiliar	Trabalhador de serviços auxiliares.

Lisboa, 30 de Junho de 2006.

Pela AIT — Associação dos Industriais de Tomate:
João Ortigo Costa, presidente da direcção.
Martin Stülwell, director.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:
Joaquim Venâncio, mandatário.

Depositado em 7 de Julho de 2006, a fl. 137 do livro n.º 10, com o n.º 144/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e o FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.

Cláusula prévia

Alteração

O presente contrato colectivo de trabalho altera o CCT para a indústria de tomate publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981, e última alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas representadas pela AIT — Associação dos Industriais de Tomate que, no território nacional, exerçam a actividade de indústria do tomate e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a nove empresas e a 1300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo mínimo de três anos, sendo as tabelas salariais revistas anualmente.

2 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 30 meses da sua entrada em vigor.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — No preenchimento dos postos de trabalho, a entidade patronal seleccionará de acordo com o perfil de competências requerido para o exercício da função/actividade, dando prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que os mesmos se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos.

2 — O trabalhador que, por iniciativa da entidade patronal ou seu representante, transitar de uma empresa para outra económica ou juridicamente associada ou que tenha administração comum salvaguardará, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

Cláusula 4.^a

Período experimental

Ao presente contrato colectivo de trabalho aplicar-se-ão as disposições legais que regulam esta matéria.

Cláusula 5.^a

Trabalho sazonal, eventual e a termo

1 — É permitida às empresas a admissão de trabalhadores em regime de trabalho sazonal, eventual e a termo, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os trabalhadores referidos no número anterior têm os direitos e obrigações legalmente estabelecidos.

Cláusula 6.^a

Definição de categorias profissionais

No anexo II são definidas as categorias profissionais previstas neste contrato, sendo as funções/actividades que lhes correspondem as constantes do anexo I.

Cláusula 7.^a

Atribuição de categorias

1 — A atribuição de categorias profissionais será feita de acordo com a actividade para que o trabalhador foi contratado, a qual compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, desde que detenha qualificação profissional adequada.

2 — A atribuição das categorias profissionais previstas no anexo II, em relação aos trabalhadores ao serviço da empresa, será efectuada pelas entidades patronais no prazo máximo de 90 dias após a publicação deste contrato.

3 — Se o trabalhador não concordar com a categoria em que foi reclassificado, disporá de um prazo de 30 dias para reclamar para a entidade patronal, por escrito e fundamentadamente, contado a partir da data em que tomou conhecimento da aludida reclassificação.

Cláusula 8.^a

Relações nominais, quadros de pessoal e quotização sindical

1 — As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei, e remetê-los-ão às entidades nela previstas.

2 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

3 — Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para o efeito, devidamente preenchidos.

Cláusula 9.^a

Promoção e acesso

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou ainda a mudança para funções de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Abster-se de quaisquer actos ou condutas de que possam resultar afectadas a sua capacidade profissional e a boa execução do contrato de trabalho, designadamente a ingestão de bebidas alcoólicas e o consumo de estupefacientes.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 12.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador, nos casos de redução objectiva da capacidade ou da produtividade do trabalhador e nos demais casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador, nos casos previstos na presente convenção e ainda nos previstos na lei;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o pro-

pósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 13.^a

Transporte

1 — A entidade patronal deverá assegurar o transporte de ida e volta dos trabalhadores, numa distância de 2 km a 15 km, entre o local de trabalho e os locais definidos pela empresa.

2 — As empresas que não assegurem o transporte previsto no número anterior subsidiarão os trabalhadores com 7% do preço do litro da gasolina sem chumbo 95 por cada quilómetro percorrido, nos termos do número anterior.

3 — Nos centros urbanos, os trabalhadores terão direito ao passe social.

Cláusula 14.^a

Transferência de trabalhadores

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

4 — Da ordem de transferência, no caso de a mesma ser temporária, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

5 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo direito à indemnização prevista na lei.

6 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência, no caso de transferência definitiva, ou alojamento, no caso de transferência temporária.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Horário e tempo de trabalho

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

2 — Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desem-

penhar a actividade ou função adstrita à realização da prestação, bem como as interrupções ou intervalos legalmente previstos.

Cláusula 16.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não pode exceder quarenta horas semanais e oito diárias, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Os períodos normais de trabalho poderão ser aumentados em sede de regime de adaptabilidade, desde que, no período máximo de quatro meses, a média do horário semanal não ultrapasse quarenta horas, não se computando para este limite o trabalho suplementar eventualmente prestado por motivos de força maior.

3 — O estabelecido no número anterior visa permitir que no período da campanha ou equivalentes (ritmo de trabalho mais intenso) ocorra uma maior flexibilidade na prestação de trabalho.

4 — Manter-se-ão os horários de trabalho de menor duração em vigor na medida em que constituam direitos adquiridos.

Cláusula 17.^a

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho constantes deste contrato.

2 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — A duração de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas por ambos à entidade patronal com uma antecedência mínima de vinte e quatro horas. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

6 — A qualquer trabalhador que preste serviço em regime de turnos e que comprove, através de relatório médico emitido pelo serviço de medicina de trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar neste regime será facultada a possibilidade de passar ao regime de horário geral logo que a entidade empregadora disponha de vaga compatível com a actividade/função susceptível de ser desempenhada pelo trabalhador.

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar excepto quando havendo motivos atendíveis solicite expressamente a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar será prestado nos casos em que a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, haja motivos de força maior ou se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade económica.

4 — O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de oito horas semanais e de duzentas horas anuais.

Cláusula 19.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que:

- a) Exerça cargos de administração, de direcção, de chefia, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execute trabalhos que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exerça actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

Cláusula 20.^a

Descanso compensatório

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias seguintes, nos termos legais.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

3 — Exceptua-se o caso do trabalhador que, em regime de turnos, prolongue até ao máximo de duas horas a sua prestação de trabalho.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 22.^a

Retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos,

o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

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

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho suplementar, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 27,50, apenas enquanto exerçam tais funções.

5 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações mínimas constantes do anexo II.

6 — A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horário semanal} \times 52}$$

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso automático, até ao limite de duas.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na categoria profissional contar-se-á desde a data do ingresso na mesma.

4 — Quando o trabalhador ingresse noutra categoria profissional, aplica-se o disposto no n.º 1 desta cláusula, deixando de subsistir as anteriores diuturnidades. Ao trabalhador não pode, porém, ser diminuído o valor do montante global da retribuição efectiva anterior acrescido do valor das diuturnidades já vencidas à data da mudança de categoria profissional.

5 — Os valores das 1.^a e 2.^a diuturnidades são, respectivamente, de € 29,80 e de € 26,80.

Cláusula 24.^a

Tempo e forma de pagamento

O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, devendo observar-se as formalidades previstas na lei.

Cláusula 25.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com os seguintes acréscimos sobre a remuneração de base:

- a) 35 % para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;
- b) 50 % para o trabalho prestado a partir das 0 horas.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com um acréscimo correspondente a 75 % da retribuição normal.

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado

O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar e dia feriado será pago com o acréscimo de 125 % sobre a remuneração normal, isto é, o trabalhador receberá a remuneração normal correspondente às horas de trabalho prestadas acrescida de 125 %.

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de Dezembro um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

3 — Este subsídio será pago até 15 de Dezembro.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal será obrigatoriamente o domingo, salvo os casos expressamente previstos na lei.

2 — Os trabalhadores terão ainda direito a um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado ou outro dia que venha a ser fixado.

Cláusula 30.^a

Feridos

1 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 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.

2 — São ainda considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no n.º 2, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

Cláusula 31.^a

Período e época de férias

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias de duração mínima de 22 dias úteis.

2 — O período anteriormente referido pode, nos termos legais, vir a ser aumentado até ao máximo de três dias úteis.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução de contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

5 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

6 — Na falta de acordo, cabe à entidade patronal, ouvidos os representantes dos trabalhadores, marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

7 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

8 — Para efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

9 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 32.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável, salvo os casos previstos na lei, não podendo o seu gozo efectivo ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

Cláusula 33.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar, com culpa, ao gozo de férias nos termos da lei, o trabalhador rece-

berá, 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.

Cláusula 34.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua remuneração mensal.

2 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, e não tendo o trabalhador gozado as férias, terá direito às mesmas e respectivo subsídio, bem como à respectiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

3 — Os trabalhadores técnicos de vendas, cuja retribuição é composta por parte fixa e parte variável, receberão como subsídio de férias, nos termos do n.º 1, um montante total correspondente à soma da sua remuneração base mensal com o valor da média das comissões auferidas durante os últimos 12 meses.

Cláusula 35.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrasta ou padrasto e sogros, bem como de pessoas que vivam em união factu ou economia comum com o trabalhador, até cinco dias;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinets, irmãos ou cunhados, até dois dias;
- d) As motivadas por nascimento de filho, por período não superior a cinco dias;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- g) As motivadas por prestação de provas de exame ou de frequência em estabelecimento de ensino e ou para preparação de exames;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

- l) As que por lei forem como tal qualificadas;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 36.^a

Comunicação de faltas

As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias ou logo que possível, quando imprevisíveis.

Cláusula 37.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 35.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 38.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período da ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Constitui infracção grave praticada pelo trabalhador a falta injustificada a um ou a meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior aos dias de descanso ou feriados.

3 — No início ou reinício da prestação de trabalho, se o trabalhador se apresentar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação de trabalho durante a metade ou o dia de trabalho, respectivamente.

Cláusula 39.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável — nomeadamente doença ou acidente — e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 54.^a e da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — Aplica-se o disposto no número anterior quando o trabalhador estiver impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, até ao trânsito em julgado da sentença, salvo se o facto que determinou a detenção ou prisão constituir fundamento da rescisão do contrato com justa causa ou se o trabalhador vier a ser condenado, por sentença com trânsito em julgado, por crime a que corresponda pena maior.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço no prazo máximo de três dias, sob pena de incorrer em infracção disciplinar.

4 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

Cláusula 40.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador licenças sem retribuição, nas condições previstas na lei.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

4 — A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato de trabalho

A este capítulo aplicam-se as disposições legais imperativas.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 42.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa dos deveres dos trabalhadores.

Cláusula 43.^a

Poder disciplinar

O poder disciplinar é exercido pela entidade patronal nos legais termos.

Cláusula 44.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar, nos termos legais, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — Salvo a sanção disciplinar prevista na alínea a) do número anterior, todas as outras não poderão ser aplicadas sem recurso ao correspondente procedimento disciplinar.

CAPÍTULO IX

Igualdade, maternidade, paternidade e condições específicas

Cláusula 45.^a

Princípios sobre a igualdade

Nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

Cláusula 46.^a

Maternidade e paternidade

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal;
- c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- d) O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:
 - 1) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;
 - 2) Os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

3 — O disposto na presente cláusula não prejudica os demais direitos assegurados aos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade nos termos da lei.

Cláusula 47.^a

Trabalho de menores — Princípio geral

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

2 — A entidade patronal não poderá negar nem contrariar a criação de condições que proporcionem aos jovens trabalhadores melhoria da sua situação sócio-profissional e cultural, sendo obrigada, nomeadamente, a facilitar a frequência de quaisquer estabelecimentos de formação profissional ou de qualquer grau ou categoria de ensino, nos termos previstos na lei ou neste contrato.

Cláusula 48.^a

Trabalhos proibidos ou condicionados

Fica vedada a possibilidade de prestação do trabalho de menores em condições que prejudiquem o seu normal desenvolvimento físico-psíquico, designadamente:

- a) O transporte, a dorso, de pesos superiores a 15 kg;
- b) A execução de trabalhos manifestamente excessivos para a sua capacidade física;
- c) A execução de trabalhos através de qualquer forma de coacção.

Cláusula 49.^a

Trabalhadores-estudantes — Direitos especiais

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino deixarão o trabalho, sem perda de remuneração, até duas horas antes, nos dias em que tenham aulas, se necessárias à comparência nelas.

2 — Aos trabalhadores que frequentam qualquer estabelecimento de ensino serão concedidas ainda as seguintes regalias:

- a) Faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras nos estabelecimentos de ensino;
- b) Faltar 10 dias, consecutivos ou não, para preparação de exame;
- c) Gozar férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- d) Na elaboração da escala de férias, será tido em conta o seu desejo de as aproveitar para a preparação dos exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — Os trabalhadores nas condições do n.º 1 deverão:

- a) Comprovar, sempre que solicitado pelas entidades patronais, o horário das disciplinas que frequentem, bem como a sua assiduidade a essas mesmas disciplinas;
- b) Programar a frequência às aulas, prestação de provas de exame ou outras e a preparação dos exames, por forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

4 — O disposto nos números anteriores não pode contrariar disposições mais favoráveis estabelecidas na lei.

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 50.^a

Princípio geral

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo, salvo disposição contratual em contrário.

Cláusula 51.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

Sempre que deslocado em serviço, na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) 25% do preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria, ou o reembolso das despesas efectuadas com outro meio de transporte;
- b) Alimentação e alojamento, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos de despesa;
- c) Horas suplementares, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e esperas, exceda o período do trabalho.

Cláusula 52.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação fora do território nacional, os encargos por doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela segurança social deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à segurança social.

2 — Verificando-se a ocorrência de um período de doença, comprovada por um atestado médico, que exija o regresso do trabalhador ao seu país de origem, os trabalhadores terão direito à viagem de regresso, se essa for a indicação médica adequada.

3 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido como condição necessária para o tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

Cláusula 53.^a

Seguro do pessoal deslocado

O pessoal deslocado em serviço fora do continente será seguro pela empresa contra os riscos de viagem (acidentes pessoais) no valor mínimo de 24 vezes a remuneração base mensal auferida, válido durante o período de deslocação, a favor de quem o trabalhador designe.

CAPÍTULO XI

Segurança social e outras garantias sociais

Cláusula 54.^a

Complemento de subsídio de doença e acidente de trabalho

Em caso de doença ou acidente de trabalho, as entidades patronais pagarão, durante 90 dias, a diferença

entre a retribuição líquida auferida à data do acidente e o subsídio atribuído pela instituição seguradora.

Cláusula 55.^a

Complemento de pensões de invalidez

1 — Em caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional do trabalhador ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

2 — A remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, não deve ser inferior à retribuição líquida auferida à data da baixa.

3 — Em caso de incapacidade absoluta proveniente de acidente de trabalho ao serviço da entidade patronal, esta atribuirá ao trabalhador um subsídio que, em conjunto com a pensão correlativa, perfaça a totalidade da remuneração líquida mensalmente auferida à data da incapacidade.

Cláusula 56.^a

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar adequado para que estes possam tomar e ou aquecer as suas refeições.

2 — As empresas poderão optar por fornecer refeições aos trabalhadores, mantendo para tanto em funcionamento um refeitório ou, em alternativa, atribuir um subsídio diário de € 5,30.

3 — Os trabalhadores terão direito a beneficiar do subsídio referido no número anterior nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 57.^a

Princípios gerais

1 — Todos trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo, para isso, organizar todas as actividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — Para efeitos do número anterior, o empregador aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

4 — Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal cer-

tificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Interpretação e integração do contrato colectivo

Cláusula 58.^a

Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais, integrar as suas lacunas e definir orientações susceptíveis de serem integradas em futuras revisões.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — A substituição de representantes é permitida a todo o tempo.

CAPÍTULO XIV

Actividade sindical

SECÇÃO I

Actividade sindical na empresa

Cláusula 59.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais ou comissão sindical de empresa.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical é constituída pelos delegados sindicais de sindicatos da mesma confederação, desde que abranja no mínimo cinco delegados, ou de todas as comissões sindicais da empresa.

4 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

5 — À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 60.^a

Dirigentes sindicais

1 — Todos os trabalhadores eleitos para a direcção das associações sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas.

SECÇÃO II

Nomeação de delegados e seus direitos

Cláusula 61.^a

Identificação dos delegados

As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem como a comissão sindical de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

Cláusula 62.^a

Proibição de transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

Cláusula 63.^a

Número de delegados sindicais com direito a crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de cinco horas mensais ou de oito horas, tratando-se de delegado da comissão intersindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores — um;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores — dois;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores — três;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores — seis;
- e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores — seis mais um por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

3 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4 — O crédito de horas atribuído nos termos do n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

5 — As faltas dadas pelos delegados sindicais sem créditos de horas apenas se consideram justificadas se motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam para todos os efeitos excepto para a retribuição.

6 — Sempre que os delegados sindicais pretendem exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 64.^a

Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou da comissão sindical, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou da comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 65.^a

Informação sindical

Os delegados sindicais ou a comissão sindical ou intersindical têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 66.^a

Direito a informação e consulta

1 — Os delegados e a comissão sindical ou intersindical gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva de trabalho, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) A participação, informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) A participação, informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais e a comissão sindical ou intersindical devem requerer, por escrito, respectiva-

mente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser introduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 67.^a

Reuniões fora do horário normal

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração no caso de trabalho por turnos.

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 68.^a

Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou comissão intersindical, ou por delegado sindical na falta daquelas comissões.

3 — Os promotores das reuniões referidas neste e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem e o número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

SECÇÃO III

Comissão sindical de empresas

Cláusula 69.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, mas, em casos extraordinários, poderão ter lugar fora do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto nesta convenção.

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

Cláusula 70.^a

Despedimentos de representantes de trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

2 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, ou uma indemnização correspondente a dois meses por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a três meses de serviço.

3 — Para os efeitos deste contrato, entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 71.^a

Proibição de discriminação por actividade sindical

Nenhum representante eleito dos trabalhadores ou activista sindical pode ser discriminado em razão da sua actividade.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 72.^a

Produção de efeitos

1 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

2 — Nos anos de 2007 e 2008, as retribuições constantes da tabela salarial anexa ao presente contrato e as cláusulas de expressão pecuniária serão aumentadas através da aplicação da taxa média anual de índices ao consumidor verificada no ano anterior, publicada pelo Instituto Nacional de Estatísticas, acrescida de 0,4%, com arredondamento para a unidade ou meia unidade de euro imediatamente superior, no que respeita à tabela salarial, e para a dezena de cêntimo imediatamente superior, para o clausulado pecuniário.

Cláusula 73.^a

Polivalência

1 — Independentemente da aplicação do disposto na lei e dadas as características sazonais da indústria, os trabalhadores não poderão recusar-se a desempenhar outras tarefas, desde que tal desempenho não implique modificação substancial da sua actividade.

2 — Compete à entidade patronal, em cada caso, atribuir ao trabalhador as tarefas a desempenhar, nos termos e com as ressalvas previstas no número anterior.

Cláusula 74.^a

Carácter globalmente mais favorável

As partes contratantes consideram a presente convenção globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector à data da sua entrada em vigor.

CAPÍTULO XVI

Promoções e acesso

Cláusula 75.^a

Regime geral

1 — Os trabalhadores serão obrigatoriamente avaliados pela entidade patronal de três em três anos, com vista a, caso a avaliação seja positiva, serem imediatamente promovidos ao escalão imediatamente superior da respectiva categoria profissional. Caso a entidade patronal não proceda a determinada avaliação obrigatória no período estabelecido, a promoção do trabalhador relativamente ao qual se verifique essa omissão será automática.

2 — As promoções previstas no número anterior, quer resultem de avaliação quer sejam automáticas, apenas são obrigatórias até ao momento em que os trabalhadores por elas abrangidos atinjam o 1.º escalão da respectiva categoria profissional.

3 — A solicitação dos trabalhadores, a entidade patronal entregará aos mesmos cópias dos respectivos processos de avaliação.

4 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam os requisitos necessários.

ANEXO I

Definição de funções

Geral

Director. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as operações de um ou vários serviços e ou departamentos da empresa ou instituição.

Coordenador de investigação e desenvolvimento. — É o trabalhador que planeia e dirige as actividades de investigação e desenvolvimento de novos produtos, processos e tecnologias de produção, utilizando os recursos

internos e externos disponíveis para a prossecução dos objectivos definidos.

Técnico superior. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos definidos executa um conjunto de tarefas de cariz essencialmente técnico em diversas áreas da empresa.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que, sob orientação superior, coordena, dirige e controla a actividade de cada um dos serviços, sejam eles administrativos, industriais, agrícolas, comerciais ou outros.

Adjunto de chefe de serviços. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de serviços no desempenho das suas funções.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que, sob orientação superior, coordena, dirige e controla a actividade de cada um dos departamentos integrantes das direcções ou serviços da empresa ou instituição.

Adjunto de chefe de departamento. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de departamento no desempenho das suas funções.

Chefe de secção. — É o trabalhador que planifica, coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais integrados numa secção da direcção ou departamento da empresa ou instituição.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, na dependência de um superior hierárquico, coordena funcionalmente uma equipa de trabalhadores qualificados.

Condutor de máquinas e ou aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz máquinas agrícolas ou aparelhos de elevação e transporte.

Estagiário. — É o trabalhador que, afecto a uma actividade e preparando-se para o seu exercício, auxilia o responsável por ela.

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis para transporte de passageiros ou mercadorias, colaborando na carga e descarga dos mesmos e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação.

Trabalhador de serviços auxiliares. — É o trabalhador que desempenha funções sem complexidade.

Trabalhador não especializado. — É o trabalhador que executa funções de pouca complexidade.

Actividade administrativa/financeira

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas inerentes ao funcionamento do escritório ou secção.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que se ocupa da execução das tarefas administrativas com maior grau de exigência técnica cometidas aos administrativos.

Técnico oficial de contas. — É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo.

Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios.

Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões.

Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de contas, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória.

Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Caixa. — É o trabalhador responsável pelas operações de caixa, designadamente recebimentos e pagamentos relativos a transacções da empresa ou instituição, bem como o registo dos respectivos movimentos.

Porteiro. — É o trabalhador que assegura a vigilância das instalações e o controlo das entradas e saídas de pessoas e bens.

Secretário de direcção/administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção ou da administração.

Técnico de apoio aos utilizadores/«help desk». — É o trabalhador que assegura as funções de *help line* de 1.ª linha com vista a detectar e reparar todo o tipo de avarias dos sistemas de *hardware* e *software*. Procede ainda à instalação e configuração do *hardware* e *software*.

Técnico de informática. — É o trabalhador que executa funções inerentes ao desenvolvimento de sistemas, designadamente programação, implementação e manutenção de sistemas informáticos e suas aplicações, para responder às necessidades de gestão e de informação da empresa. No exercício das mesmas, presta assistência aos utilizadores clientes. Elabora ou implementa normas ou procedimentos com vista a melhorar a eficiência dos sistemas lógicos e de informação da empresa.

Técnico de recursos humanos. — É o trabalhador que executa, de acordo com as políticas e orientações gerais,

as funções inerentes a um domínio ou conjunto de domínios especializados dentro da actividade de recursos humanos.

Técnico de controlo de gestão. — É o trabalhador que executa, de acordo com as políticas e orientações gerais, as funções inerentes a um domínio ou conjunto de domínios especializados dentro da actividade de controlo de gestão.

Telefonista. — É o trabalhador que opera uma central telefónica de um estabelecimento, procedendo à conotação telefónica do exterior para o interior e no sentido inverso.

Actividade comercial

Gestor de clientes/«account». — É o trabalhador que desenvolve actividades de apresentação e venda das marcas, nos pontos de venda atribuídos, assegurando um acompanhamento permanente dos clientes e a implementação das acções promocionais definidas de acordo com o plano operacional, plano de rotas e orientações da chefia, a fim de cumprir os objectivos comerciais definidos e o correcto posicionamento das marcas.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos ou indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Gestor de contas/«key account». — É o trabalhador que assegura a gestão das contas sob a sua responsabilidade, de acordo com as orientações da chefia, política comercial e planos operacionais, por forma a alcançar os objectivos traçados, assegurando a rentabilidade e a promoção da imagem das marcas nos respectivos canais.

Gestor de produto. — É o trabalhador que, identificando a necessidade de um determinado produto/serviço, o concebe, tendo em conta as características e utilizações possíveis, controlando simultaneamente o seu ciclo de vida. Analisa os estudos sobre a viabilidade económico-financeira e de aceitação do produto, procede a eventuais correcções no sentido da optimização de resultados; elabora a previsão de venda, promove, em articulação com o *trade marketing*, o lançamento do produto através da acção publicitária adequada, participando activamente no conceito subjacente a essa divulgação, no respeito pela previsão orçamental definida.

Técnico comercial/vendedor. — É o trabalhador que desenvolve a actividade de vendas e *merchandising* das marcas nos pontos de vendas que lhe estão atribuídos, de acordo com o plano de rotas e orientações da chefia, a fim de cumprir os objectivos comerciais definidos e o correcto posicionamento das marcas. Visita os clientes na sua área de responsabilidade, supervisiona as equipas de *merchandising* na sua área de actuação; verifica e analisa as condições do mercado; verifica as acções a decorrer no ponto de venda.

Actividade de recepção, pesagem, classificação e descarga

Balanceiro. — É o trabalhador que efectua pesagens e registos de materiais ou produtos.

Classificador de matéria-prima. — É o trabalhador responsável pela amostragem e classificação do tomate, de acordo com as normas estabelecidas.

Operador de sonda. — É o trabalhador que, sob orientação, opera o equipamento destinado à recolha da amostra da matéria-prima, para posterior classificação.

Actividade industrial/evaporação, concentração e enchimento

Controlador de produção. — É o trabalhador que, colaborando na planificação de fabrico e na previsão das necessidades de produção, elabora as correspondentes requisições e controla os respectivos fornecimentos.

Electricista. — É o trabalhador que monta, instala, afina, repara e procede à manutenção de componentes eléctricos ou electrónicos de circuitos, equipamentos, aparelhos e sistemas.

Fogueiro. — É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de geradores a vapor destinados ao fornecimento de energia ou aquecimento industrial.

Motorista de pesados. — É o trabalhador que conduz camiões ou outros veículos automóveis pesados, participando nas operações de carga ou descarga e zelando pela manutenção, lubrificação e reparação das viaturas.

Operador fabril. — É todo o trabalhador que, nas instalações fabris, opera, regula, vigia e assegura o normal funcionamento do equipamento colocado à sua disposição, cuidando, simultaneamente, da sua conservação e limpeza.

Operador auxiliar. — É o trabalhador que, sob a supervisão do operador fabril, procede a tarefas operativas simples ou auxilia este na laboração do equipamento.

Serralheiro. — É o trabalhador que constrói, ajusta e monta peças para a fabricação de máquinas, conjuntos mecânicos, estruturas metálicas ou outras, utilizando para tanto ferramentas manuais e máquinas-ferramentas.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que dá ou providencia aos vários sectores da empresa apoio técnico às máquinas e equipamentos instalados; diagnostica as avarias; orienta o trabalho desenvolvido na respectiva reparação, podendo executá-la ou intervir na mesma; testa ou participa no ensaio dos equipamentos ou dos seus componentes; colabora na respectiva instalação e, quando necessário, regula e ou ajusta os equipamentos em função das necessidades de produção.

Técnico de produção. — É o trabalhador que executa e eventualmente dirige actividades de produção, com vista à implementação de soluções para os problemas produtivos e aperfeiçoamento dos produtos/serviços. Pode ainda ser encarregado do planeamento e programação da actividade, bem como da supervisão de processos operacionais, logísticos e de controlo de custos.

Formulador ou preparador de sumos. — É o trabalhador que, mediante método de fabricação, procede à pesagem de diversos ingredientes que entram na composição do produto. Observa outras instruções dos méto-

dos de fabrico que sejam necessárias. Pode igualmente proceder à mistura dos diversos ingredientes em tanques de mistura com agitadores ou qualquer outra função relacionada com as anteriores.

Actividade de armazenagem e expedição

Conferente. — É o trabalhador que procede à contagem e verificação de mercadorias e à recepção e controlo das mesmas nos armazéns; verifica a forma como decorrem as operações de carga e descarga, designadamente identificação e contagem, assistência e controlo de pesagens, inspecção dos meios e unidades de transporte.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que, nos armazéns, recebe, armazena, entrega e zela pela conservação de ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos, providenciando pela manutenção dos níveis de existências; verifica a conformidade entre a mercadoria recebida ou expedida e a respectiva documentação, registando eventuais danos e perdas; arruma-os de modo a facilitar a sua conservação e acesso; entrega os produtos pedidos pelos sectores, registando a respectiva saída.

Preparador de cargas. — É o trabalhador que procede à preparação da carga para a distribuição e ou à escolha e tratamento dos produtos devolvidos.

Actividade de controlo de qualidade

Analista principal. — É o trabalhador que executa as análises químicas, físicas ou bacteriológicas de maior complexidade; coordena e responde em cada laboratório pelos serviços dos restantes.

Analista. — É o trabalhador que, sob orientação, efectua ensaios e análises químicas, físicas ou bacteriológicas nas áreas de produção, controlo de qualidade, estudo e desenvolvimento industrial; recolhe amostras dos produtos a analisar; prepara meios de cultura, reagentes e soluções para as análises, de acordo com o produto e o objectivo das mesmas; observa os fenómenos e interpreta-os, comparando-os com as normas; regista as observações e conclusões.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se o trabalho em execução ou executado está de harmonia com as especificações técnicas ou normas de fabrico previamente definidas. Detecta e assinala eventuais defeitos de execução e de acabamentos.

Actividade agrícola

Trabalhador agrícola. — É o trabalhador que, sob orientação, se ocupa da actividade agrícola.

Técnico agrícola. — É o trabalhador que desenvolve programas e técnicas, orientando a sua aplicação na área do desenvolvimento agrícola; indica aos agricultores os métodos mais adequados para obter uma melhor qualidade dos produtos; coordena e executa processos de produção ou aquisição de matérias-primas a transformar; efectua o controlo de qualidade desses mesmos produtos na fase de produção.

ANEXO II Tabela salarial

Grau	Categoria	Retribuição (euros)
0	Director Coordenador de investigação e desenvolvimento	1 486,50
1	Chefe de serviços Técnico oficial de contas Técnico superior	755,50
2	Chefe de departamento Gestor de contas/key account Adjunto de chefe de serviços	696
3	Gestor de clientes/account Gestor de produto Chefe de secção Técnico agrícola (mais de cinco anos) Adjunto de chefe de departamento	643,50
4	Analista principal Chefe de equipa Secretário de direcção/administração Técnico administrativo Técnico agrícola (até cinco anos) Técnico comercial/vendedor Técnico de controlo de gestão Técnico de informática Técnico de manutenção Técnico de recursos humanos Técnico de produção	578,50
5	Assistente administrativo de 1. ^a Analista de 1. ^a Caixa Controlador de produção de 1. ^a Controlador de qualidade de 1. ^a Electricista de 1. ^a Fiel de armazém Fogoeiro de 1. ^a Motorista de pesados Operador fabril de 1. ^a Técnico de apoio ao utilizador/helpdesk Serralheiro de 1. ^a Promotor de vendas	550
6	Assistente administrativo de 2. ^a Analista de 2. ^a Balanceiro Classificador de matéria-prima Conductor de máquinas e ou aparelhos de elevação e transporte de 1. ^a Conferente Controlador de produção de 2. ^a Controlador de qualidade de 2. ^a Electricista de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador fabril de 2. ^a Serralheiro de 2. ^a Formulador ou preparador de sumos Fogoeiro de 2. ^a Lubrificador	516,50
7	Assistente administrativo de 3. ^a Analista de 3. ^a Conductor de máquinas e ou aparelhos de elevação e transporte de 2. ^a Electricista de 3. ^a Operador fabril de 3. ^a Serralheiro de 3. ^a Telefonista Preparador de cargas	485,50

Grau	Categoria	Retribuição (euros)
8	Operador auxiliar Porteiro	455,50
9	Estagiário do 2.º ano Trabalhador não especializado Operador de sonda	416
10	Estagiário do 1.º ano Trabalhador auxiliar Trabalhador agrícola	389

ANEXO III
Equivalências

Grau	Categoria anterior	Nova categoria
0	Director de serviços	Director.
1	Contabilista Profissional de engenharia	Técnico oficial de contas. Chefe de serviços; técnico superior.
2	Profissional de engenharia do grau I-A.	Adjunto de chefe de serviços.
3	Agente técnico agrícola de mais de 5 anos.	Técnico agrícola de mais de 5 anos.
	Chefe de secção: escritório, manutenção, produção, vendas; encarregado: agrícola de mais de seis anos; armazém; electricista; metalúrgico.	Chefe de secção.
	Profissional de engenharia do grau I-B.	Adjunto de chefe de departamento.
4	Agente técnico agrícola de 2 a 5 anos.	Técnico agrícola de 2 a 5 anos.
	Escriturário principal	Técnico administrativo.
5	Agente técnico agrícola até 2 anos.	Técnico agrícola até 2 anos.
	Afinador de máquinas de 1. ^a , mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a , montador-ajustador de máquinas de 1. ^a , serralheiro civil de 1. ^a , serralheiro mecânico de 1. ^a , soldador por electroarco ou oxiacetileno de 1. ^a e torneiro mecânico de 1. ^a	Serralheiro de 1. ^a
	Escriturário de 1. ^a	Assistente administrativo de 1. ^a
	Concentrador de instalações contínuas de 1. ^a , controlador de embalagem, operador de autoclaves contínuas de 1. ^a	Operador de 1. ^a

Grau	Categoria anterior	Nova categoria
6	Afinador de máquinas de 2. ^a , mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a , montador-ajustador de máquinas de 2. ^a , serralheiro civil de 2. ^a , serralheiro mecânico de 2. ^a , soldador por electroarco ou oxiacetileno de 2. ^a e torneiro mecânico de 2. ^a	Serralheiro de 2. ^a
	Escriturário de 2. ^a	Assistente administrativo de 2. ^a
	Concentrador de instal. contínuas de 2. ^a , concentrador de instal. descontínuas 1. ^a , operador de autoclaves contínuas de 2. ^a , operador de máquinas de esterilização e enchimento de 1. ^a , operador de produtos semi-acabados; operador de retracção de paletes de 1. ^a , operador de rotuladora, encartonadora e coladora de 1. ^a , operador de linhas e equipamentos de tomate pelado de 1. ^a	Operador de 2. ^a
	Tractorista	Condutor de máquinas e ou aparelhos de elevação e transporte.
7	Afinador de máquinas de 3. ^a , mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a , montador-ajustador de máquinas de 3. ^a , serralheiro civil de 3. ^a , serralheiro mecânico de 3. ^a , soldador por electroarco ou oxiacetileno de 3. ^a e torneiro mecânico de 3. ^a	Serralheiro de 3. ^a
	Escriturário de 3. ^a	Assistente administrativo de 3. ^a
	Analista de cravações, controlador de pesos.	Controlador de qualidade.
8	Operador de alimentação do atomizador, concentrador de instal. descontínuas 2. ^a , operador de máquinas de esterilização e enchimento de 2. ^a , operador de autoclaves descontínuas de 2. ^a , operador de rotuladora, encartonadora e coladora de 2. ^a , operador de retracção de paletes de 2. ^a , operador de enchimento de caixas de pó de tomate, operador de linhas de equipamentos de tomate pelado de 2. ^a	Operador de 3. ^a
	Operador de doseadora-enchedora, operador de rotuladora, embalador, operador auxiliar.	Operador auxiliar.

Grau	Categoria anterior	Nova categoria
9	Trabalhador indiferenciado	Operador não especializado.
10	Trabalhador auxiliar	Trabalhador de serviços auxiliares.

Lisboa, 30 de Junho de 2006.

Pela AIT — Associação dos Industriais de Tomate:

João Ortigão Costa, presidente da direcção.
Martin Stilwell, director.

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

António Luís Hipólito Santo, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, membro do Secretariado.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

António Luís Hipólito Santo, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Declaração

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

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

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

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

Lisboa, 28 de Junho de 2006. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 27 de Junho de 2006. — Pelo Secretariado: *Luís Manuel Belmonte Azinheira* — *António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*.

Depositado em 7 de Julho de 2006, a fl. 136 do livro n.º 10, com o n.º 143/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a A. A. N. P. — Assoc. dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o SIMAMEVIP — Sínd. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Revisão global.

A presente convenção resulta da revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1987, e alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 28, de 29 de Julho de 1988, 29, de 8 de Agosto de 1989, 29, de 8 de Agosto de 1990, 20, de 15 de Agosto de 1991, 33, de 8 de Setembro de 1992, 33, de 8 de Setembro de 1993, 33, de 8 de Setembro de 1994, 13, de 8 de Abril de 1997, 18, de 15 de Maio de 1998, 17, de 8 de Maio de 1999, 22, de 15 de Junho de 2000, 25, de 8 de Julho de 2002, 33, de 8 de Setembro de 2003, e 7, de 22 de Fevereiro de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se no território nacional à actividade de agente de navegação e obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na A. A. N. P. — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e, por outro, todos os trabalhadores que prestem ou venham a prestar serviço naquelas empresas, filiados no SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

2 — As partes a que se refere o número anterior ficam mutuamente vinculadas ao estrito cumprimento deste contrato em todos os locais e áreas onde se exerçam actividades específicas relacionadas com a actividade de agente de navegação, no âmbito do presente contrato, desde que por conta e no interesse da empresa, salvaguardadas as disposições legais imperativas vigentes em cada momento.

3 — Porém, o presente CCT só é aplicável aos trabalhadores que, pertencentes às empresas referidas nos números anteriores, exerçam as suas funções exclusivas ou predominantes nos sectores de actividade específicos dos agentes de navegação e, bem assim, àqueles que, tendo deixado de exercer, de forma exclusiva ou predominante, a sua profissão neste sector tenham estabelecido com a empresa acordo expresso no sentido de lhes continuar a ser aplicável este CCT.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá o prazo de vigência de 24 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciado por qualquer das partes dentro do prazo estabelecido.