

Boletim do Trabalho e Emprego

46

1.^a SÉRIE

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

Preço 34\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 51

N.º 46

P. 2301-2334

15 · DEZEMBRO · 1984

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

	Pág.
— Autorização de laboração contínua à firma CARBOGAL — Carbonos de Portugal, S. A. R. L.	2302
— Arbitragem obrigatória no conflito colectivo emergente do AE entre a TAP, E. P., e os sindicatos representati- vos dos trabalhadores ao seu serviço (pessoal de terra)	2302

Portarias de extensão:

— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras (sector de cristalaria)	2303
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Publicidade e a FE- TESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	2304
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FESIN- TES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro	2304
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Armazenistas e Importadores de Aços, Tubos e Metais e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	2304
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiras e Fibras e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	2305
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	2305
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros	2305

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Traba- lhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras	2306
— CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Tra- balhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial	2307
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras	2308
— ACT entre a ALGARVETRÁFEGO, L. ^{DA} — Operadores Portuários do Barlavento e Sotavento do Algarve e outra e o Sind. Nacional dos Estivadores, Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Dist. de Faro	2309
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros — Integração em níveis de qualificação	2331
— AE entre a Empresa Pública Correios e Telecomunicações de Portugal e a Feder. Nacional das Comunicações e Telecomunicações e outros — Alteração da constituição da comissão paritária	2334

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Autorização de laboração continua à firma CARBOGAL — Carbonos de Portugal, S. A. R. L.

Despacho conjunto

A CARBOGAL — Carbonos de Portugal, S. A. R. L., com sede em Lisboa, Rua de Latino Coelho, Edifício Aviz, bloco AI, 17.º, Lisboa, e instalações fabris em Daldo de Baixo, Sines, requereu autorização para laborar continuamente no seu complexo fabril, onde se fabrica o negro de fumo, e cuja matéria-prima utilizada é o fuel — óleo rico em hidrocarbonetos —, normalmente o fuel de pirólise.

A fundamentação do seu pedido baseia-se em factores de ordem técnico-económica, designadamente:

Tempo necessário à elevação da temperatura nos reactores da temperatura ambiental à requerida para a operação primária da produção, bem como o lapso de tempo necessário à afinação do *grede* do produto em ordem a satisfazer as especificações do licenciador e compradores;

Custo do «arranque» e afinação para cada alteração do *grede* no normal curso do processo produtivo;

pelo que o processo técnico de produção só é compatível com o regime de laboração contínua, sendo inviável a suspensão da laboração 1 dia por semana, por contrário ao factor económico do empreendimento.

Por outro lado, o regime pretendido permitirá a criação de novos postos de trabalho, com reflexos positivos da sua actividade na economia nacional, na substituição de produtos importados e na exportação garantida dos excedentes.

Considerando-se, também, que o regime de laboração continua não está vedado pela regulamentação colectiva de trabalho do sector de actividade em causa — indústria química — e é já praticado por empresas cujo processo técnico de produção é coincidente, que o mesmo permitirá e dará satisfação às exigências técnico-económicas e vantagens já referidas e que não há impedimento laboral quanto à correspondente prestação de trabalho:

Fica, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a CARBOGAL — Carbonos de Portugal, S. A. R. L., autorizada a laborar continuamente nas suas instalações fabris de negro fumo.

Secretarias de Estado do Trabalho e Segurança Social e da Indústria, 19 de Outubro de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

Arbitragem obrigatória no conflito colectivo emergente do AE entre a TAP, E. P., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço (pessoal de terra)

Despacho conjunto

No passado dia 24 de Outubro foi determinado pela Secretaria de Estado do Trabalho, através da Direcção-Geral das Relações Colectivas de Trabalho, o encerramento do processo de conciliação relativo à revisão da regulamentação colectiva vigente na TAP — Air Portugal, referente a enquadramentos profissionais e matérias afins. De facto, tal processo conciliatório esgotara as suas potencialidades e arrastava-se penosamente sem fim à vista.

Torna-se necessário providenciar no sentido da resolução do conflito. Assim, na falta de alternativa viável e na sequência da declaração conjunta então emitida, determinam os Secretários de Estado dos Transportes e do Trabalho, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 35.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro:

1 — O conflito entre a TAP — Air Portugal e os sindicatos representativos do seu pessoal é submetido a arbitragem.

2 — No âmbito da arbitragem inclui-se a matéria de enquadramentos profissionais e ainda as matérias referidas no n.º 1 do protocolo de 20 de Fevereiro de 1984, com exclusão das contempladas no protocolo de 19 de Abril de 1984.

3 — A comissão arbitral tomará em consideração as propostas e demais documentos anexos às actas das reuniões de conciliação.

— A arbitragem estará concluída no prazo de 30 dias contados a partir da nomeação do árbitro presidente.

Secretarias de Estado do Trabalho e Segurança Social e dos Transportes. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado dos Transportes, *Francisco Luís Murteira Nabo*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras (sector de cristalaria).

No *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1984, foram publicadas alterações ao CCT entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, para o sector de cristalaria.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelas alterações referidas as empresas inscritas na associação patronal outorgante para além daquelas que individualmente subscreveram a convenção e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes;

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

Considerando o interesse em se conseguir a uniformização legalmente possível das condições de trabalho do sector de actividade abrangido na área das alterações referidas;

Consultados os Governos Regionais dos Açores e da Madeira e considerando os pareceres desfavoráveis à aplicação da presente portaria naquelas Regiões Autónomas;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1984, e devidamente ponderada a oposição deduzida pela Fábrica-Escola Irmãos Stephens, E. P.:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei

n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado da Indústria e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações ao CCT entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1984, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam no território do continente a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nela previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária e das empresas que individualmente subscreveram a convenção.

2 — Não são abrangidas pelo disposto no número anterior as relações de trabalho entre a FEIS — Fábrica-Escola Irmãos Stephens, E. P., e os trabalhadores ao seu serviço.

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

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Junho de 1984.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 4 de Dezembro de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Publicidade e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa das Agências de Publicidade 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 38, de 15 de Outubro de 1984, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho existentes na sua área entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que prossigam a actividade regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados pelas organizações sindicais outorgantes ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos 15 dias subsequentes ao da sua publicação.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, nesta data publicado, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas em qualquer associação patronal do sector, exerçam, na área da convenção, actividade económica enquadrável no âmbito estatutário da associação patronal outorgante e que, de acordo com os critérios constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 1979, sejam classificadas nos grupos II, III e IV e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas naquela convenção, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada do âmbito previsto neste aviso nos 15 dias subsequentes ao da sua publicação.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Armazenistas e Importadores de Aços, Tubos e Metais e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios 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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1984.

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 filiadas associações patronais outorgantes da convenção, exerçam a sua actividade no território nacional, exceptuada a Região Autónoma da Madeira, 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 Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiras e Fibras e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais Têxteis Algodoeiras e Fibras, Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama, Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas e Associação Portuguesa dos Exportadores Têxteis e a FESINTES — Federação dos Sindicatos de Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1984, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho existentes entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que no território do continente prossigam alguma das actividades reguladas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, incluindo os representados pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras, incluindo os representados pela referida Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços exercendo funções em empresas filiadas nas associações patronais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos 15 dias subsequentes ao da sua publicação.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal 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 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 41, de 8 de Novembro de 1984.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico (adegas cooperativas, cooperativas vinícolas com secção vitivinícola e uniões) que, não estando inscritas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele 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 Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1984, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas em qualquer associação patronal do sector, exerçam no território do continente actividade económica enquadrável no âmbito estatutário da associação patronal outorgante e que, de acordo com os critérios constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1978, sejam classificadas nos grupos II, III e IV e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas naquela convenção, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

(Âmbito de revisão)

O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que, no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência da revisão)

- 1 —
- 2 —
- 3 — Esta alteração produz efeitos a partir do dia 1 de Novembro de 1984.

Cláusula 16.^a

(Trabalho nocturno)

- 1 —
Nas empresas do grupo II — 42\$50;
Nas empresas do grupo III — 32\$50;
Nas empresas do grupo IV — 25\$.
- 2 —
- 3 —

Cláusula 27.^a

(Refeitórios)

- 1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 — As empresas que não forneçam refeição pagam a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia nos seguintes termos:

Nas empresas do grupo II — 72\$50;

Nas empresas do grupo III — 60\$;

Nas empresas do grupo IV — 42\$50.

a)

b)

c)

d)

Cláusula 51.^a

(Complemento de pensão por invalidez)

1 —

2 —

3 — Porém, nas empresas dos grupos III e IV é garantida ao trabalhador a regulamentação prevista no n.º 2 desta cláusula somente durante 24 meses a partir do dia do acidente ou da fixação da pensão por doença profissional.

4 — O tempo de incapacidade temporária não conta para os 24 meses.

Tabelas salariais

Níveis	Grupos profissionais	Grupos de empresas		
		Grupo II	Grupo III	Grupo IV
I	Chefe de serviços administrativos	34 200\$00	32 300\$00	27 700\$00
II	Analista de sistemas, chefe de departamento, serviços, contabilista e tesoureiro	31 450\$00	29 700\$00	27 300\$00
III	Chefe de secção, guarda-livros e programador	29 050\$00	26 800\$00	24 700\$00
IV	Correspondente de línguas estrangeiras e secretário(a) da direcção	26 400\$00	25 200\$00	23 200\$00
V	Primeiro-escriturário, caixa e operador mecanográfico	25 500\$00	23 600\$00	21 400\$00

Níveis	Grupos profissionais	Grupos de empresas		
		Grupo II	Grupo III	Grupo IV
VI	Vendedor	24 600\$00	24 400\$00	20 400\$00
VII	Segundo-escriturário, esteno-dactilógrafo, cobrador, perfurador-verificador e caixeiro	23 650\$00	21 600\$00	19 800\$00
VIII	Terceiro-escriturário e telefonista	22 450\$00	20 300\$00	18 500\$00
IX	Dactilógrafo do 2.º ano e estagiário do 2.º ano	20 700\$00	19 100\$00	17 500\$00
X	Dactilógrafo do 1.º ano, estagiário do 1.º ano e contínuo	19 700\$00	18 400\$00	17 000\$00
XI	Servente de limpeza	15 600\$00	15 600\$00	15 600\$00
XII	Paquete do 3.º e 4.º anos	12 100\$00	11 300\$00	10 300\$00
XIII	Paquete do 1.º e 2.º anos	11 000\$00	10 900\$00	9 900\$00

Nota. — Entende-se globalmente mais favorável esta alteração do que o contrato anterior, mas só relativamente à matéria agora acordada.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa a seguinte associação sindical:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 13 de Novembro de 1984. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 29 de Novembro de 1984, a fl. 189 do livro n.º 3, com o n.º 363, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial

CAPÍTULO I

Área e âmbito

.....

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — O presente CCT entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 —

3 — A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses e produzem efeitos a 1 de Julho de 1984.

Cláusula 2.^a-A

(Denúncia)

1 — A denúncia consiste na apresentação por uma das partes à outra de uma proposta de revisão.

2 —

3 — A denúncia das matérias previstas no n.º 3 da cláusula anterior ocorrerá por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 10.º mês de vigência.

.....

ANEXO III
Tabela salarial

Escalões	Remunerações
A	40 350\$00
B	37 550\$00
C	34 950\$00
D	32 550\$00
E	31 550\$00
F	27 750\$00
G	24 950\$00
H	20 450\$00
I	18 450\$00
J	16 950\$00
L	16 250\$00
M	12 650\$00
N	9 750\$00

Porto, 12 de Novembro de 1984.

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção.

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 12 de Novembro de 1984. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 4 de Dezembro de 1984, a fl. 189 do livro n.º 3, com o n.º 364/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

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

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

- 1 —
- 2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1985, podendo ser revista anualmente.
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 — As cláusulas 17.^a, 18.^a-A e 50.^a produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1985.

Cláusula 17.^a

(Diuturnidades)

- 1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 850\$ sobre a respectiva remuneração mínima por cada 3 anos de permanência na categoria, até ao limite de 3 diuturnidades.

2 —

Cláusula 18.^a-A

(Subsídio de refeição)

- 1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de 50\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

Cláusula 50.^a

(Abono para falhas)

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 900\$.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remunerações
1	Director de serviços Chefe de escritório Chefe de serviços	33 000\$00
2	Chefe de departamento/divisão Inspector administrativo Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	32 250\$00
3	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros	27 200\$00
4	Secretário(a) de direcção Correspondente de línguas estrangeiras Programador mecanográfico Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras	25 600\$00
5	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa Operador mecanográfico	24 050\$00
6	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Operador de telex Cobrador	21 300\$00

Níveis	Categorias	Remunerações
7	Terceiro-escriturário Telefonista Contínuo maior Porteiro (escritório) Guarda	19 850\$00
8	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Contínuo menor	17 300\$00
9	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Servente de limpeza	15 600\$00
10	Paquete de 16-17 anos	11 300\$00
11	Paquete de 14-15 anos	9 800\$00

Lisboa, Novembro de 1984:

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 5 de Dezembro de 1984, a fl. 190 do livro n.º 3, com o n.º 363/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT entre a ALGARVETRAFEÇO, L.^{DA} — Operadores Portuários do Barlavento e Sotavento do Algarve e outra e o Sind. Nacional dos Estivadores, Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Dist. de Faro.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, locais de trabalho, vigência, denúncia e revisão do ACT

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente ACT obriga, de um lado, os trabalhadores representados pelo Sindicato Nacional dos Estiva-

dores, Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito de Faro e, por outro lado, as empresas operadoras portuárias que, nos portos de barlavento e sotavento do Algarve, exercem actividades de carga e descarga, estiva e desestiva e conferência, em terra ou a bordo.

Cláusula 2.^a

(Área)

1 — As actividades profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo colectivo de trabalho

são exercidas na área actualmente sob jurisdição das Juntas Autónomas dos Portos de Sotavento e Barlavento do Algarve e nos locais descritos na cláusula seguinte.

2 — Estão igualmente abrangidos pelo disposto no número anterior todos os locais directa ou indirectamente operados por aquelas Juntas, ainda que situados fora da área dos portos, desde que se trate de realizações de actividades profissionais caracteristicamente portuárias e sempre que para tal haja trabalhadores disponíveis.

3 — Sempre que as operações portuárias a efectuar se realizem fora das áreas referidas nos números anteriores, até um raio de 5 km (excluídos os contentores porta a porta) que deveriam ser realizadas na área portuária, haverá igualmente recurso a trabalhadores portuários, desde que disponíveis.

Cláusula 3.^a

(Locais de trabalho)

1 — Dentro da área referida na cláusula anterior consideram-se locais de trabalho os seguintes:

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, docas, acostadouros, molhes, muralhas, terraplenos, entrepostos, cais livres, fundeadouros, armazéns, estaleiros, terminais e, de uma forma geral, todas as obras de abrigo e de protecção pertencentes às entidades portuárias referidas na cláusula 2.^a

2 — Consideram-se, ainda, locais de trabalho os armazéns e terminais pertencentes às entidades empregadoras localizadas na área sob jurisdição das JAPSA e JAPBA.

3 — Para os trabalhadores dos quadros permanentes das empresas serão ainda considerados locais de trabalho as instalações das respectivas entidades empregadoras ainda que localizadas fora das áreas anteriormente referidas.

Cláusula 4.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este ACT entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei, entendendo-se, porém, que as partes o aplicarão e o cumprirão independentemente da publicação a partir de 1 de Novembro de 1984.

2 — O ACT vigorará por um período de 24 meses a contar da data da sua entrada em vigor, sem prejuízo da observância de períodos de vigência mais longos que a lei imperativamente fixar.

3 — Porém e no que respeita às tabelas salariais e cláusulas de aspecto pecuniário, estas serão actualizadas de 12 em 12 meses.

4 — O acordo pode ser denunciado, para efeitos de revisão total ou parcial, com a antecedência mínima de

60 dias em relação ao termo do seu período de vigência, sem prejuízo do que a lei imperativamente fixar.

5 — Caso o ACT não tenha sido denunciado no prazo mínimo indicado no número anterior, a sua vigência considera-se renovada por períodos sucessivos de 3 meses, em relação a cada um dos quais a denúncia poderá ser feita com a antecedência mínima fixada no número anterior.

6 — A denúncia é a manifestação de vontade, por escrito, de revisão total ou parcial do acordo, devendo ser acompanhada do texto do clausulado a rever, o qual terá, porém, de ser enviado até ao termo do prazo referido no n.º 4 desta cláusula.

7 — 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.

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

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

CAPÍTULO II

Âmbito profissional, promoções, categorias profissionais e funções, e carteira profissional

Cláusula 5.^a

(Âmbito profissional)

1 — Para efeitos de definição do âmbito de actuação profissional dos trabalhadores representados pelo Sindicato Nacional dos Estivadores, Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito de Faro, consideram-se suas atribuições e só deles, exclusivamente, os seguintes serviços:

Estiva, desestiva (trabalho a bordo), tráfego (trabalho em terra) e conferência (indistintamente a bordo e em terra).

2 — As actividades indicadas no n.º 1 referem-se a cargas manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, de reexportação e trânsito, carga contentorizada e paletizada, mantimentos e sobressalentes de navios, correio, bagagem, peixe congelado embalado ou a granel, a movimentar na área e locais definidos neste ACT.

Cláusula 6.^a

(Categorias profissionais e funções)

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores representados pelo Sindicato dos Estivadores, Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito de Faro são:

Encarregado geral, capataz, estivador, carregador e descarregador e conferente.

2 — Às categorias referidas no número anterior, correspondem as seguintes funções:

- a) *Funções do encarregado geral* — O encarregado geral é o profissional que tem a seu cargo a direcção de todos os serviços a bordo e em terra, colabora na planificação prévia das operações e controla a sua execução, respondendo directamente perante a empresa respectiva pela correcta realização dos serviços;
- b) *Funções do capataz* — O capataz é o profissional que, na dependência directa do encarregado geral, dirige directamente os trabalhadores ou ternos de trabalhadores, distribuindo-lhes o serviço e orientando-os durante a sua execução, assegurando o cumprimento das instruções recebidas;
- c) *Funções do estivador, carregador e descarregador* — É o profissional que, sob orientação directa do respectivo capataz, executa, quer a bordo quer em terra, as operações de movimentação de cargas, estiva, desestiva, arrumação, lingagem e deslingagem, peamentos e despeamentos, empilhamentos e paletização, resguardo de mercadorias, limpeza de tanques, preparação e operação de baldes, mangueiras, conchas, passadeiras e outros meios operacionais, manobra empilhadores e pás mecânicas e assiste às mercadorias por ele movimentadas, manobra guinchos e gruas de bordo, sinaliza as movimentações das lingadas, portaló;
- d) *Funções do conferente* — O conferente é o profissional estivador, qualificado para o efeito, enquanto não existir sindicato representativo desta classe profissional no Algarve e ou até à inclusão desta categoria profissional nos estatutos do sindicato outorgante, e que tem a seu cargo conferir a carga e descarga, recepção e entrega, paletização e contentorização, todas as mercadorias, correio, bagagem, assegurando-se da sua perfeita identificação. Ao conferente compete ainda, distribuir as cargas de acordo com os respectivos destinos e instruções recebidas, controlar e colher o resultado das pesagens, colher amostras, efectuar medições, anotar avarias, faltas e deficiências, passar senhas, guias ou recibos de acompanhamento de mercadorias e ou veículos transportadores.

Cláusula 7.^a

(Promoções e exercício das categorias profissionais)

1 — As idades mínima e máxima para admissão de trabalhadores do contingente do quadro geral são, respectivamente, de 18 e 35 anos.

2 — As habilitações literárias mínimas requeridas para o exercício das profissões de estivador, carregador e descarregador e conferente são, respectivamente, a escolaridade mínima obrigatória e o 10.^o ano de escolaridade, entendendo-se que, relativamente aos trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 1984, estes limites não são praticados.

3 — Nas promoções às categorias de capatazes requere-se um mínimo de exercício da profissão de, pelo menos, 5 anos.

4 — Na promoção à categoria de encarregado geral exige-se, no mínimo, uma actividade profissional de 3 anos como capataz.

Cláusula 8.^a

(Carteira profissional)

1 — Nenhum trabalhador poderá exercer qualquer das categorias profissionais ou desempenhar total ou parcialmente qualquer das respectivas funções sem estar munido da respectiva carteira profissional, a emitir nos termos da lei.

2 — Para todos os efeitos, e enquanto não for emitida a carteira profissional, considera-se título bastante o cartão de identificação a emitir pela entidade gestora com o visto do sindicato ou, na sua falta, o cartão de identificação emitido pelo sindicato.

CAPÍTULO III

Formas que o contrato pode revestir

- A) princípios gerais de contratação.
- B) Contrato permanente.
- C) Contrato eventual.

A) Princípios gerais de contratação

Cláusula 9.^a

(Período de experiência e limite de idade)

1 — A admissão de trabalhadores para os quadros de empresa só pode ter lugar a partir do contingente geral dos trabalhadores portuários do distrito de Faro.

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir unilateralmente o contrato sem acordo prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

3 — 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.

4 — Na admissão para quadros de empresa de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo não pode, por aqueles, ser fixado limite de idade como condição para efectivação do acordo.

Cláusula 10.^a

(Admissão e listas de disponíveis)

1 — A admissão de trabalhadores para os quadros das entidades empregadoras far-se-á de entre os trabalhadores inscritos na entidade gestora do contingente de mão-de-obra portuária do distrito de Faro.

2 — Sem prejuízo do número anterior, às entidades empregadoras é reservado o direito de escolha para o exercício permanente de determinada categoria profissional, entre os trabalhadores constantes das listas de disponibilidade por classes profissionais a fornecer pela entidade gestora.

B) Contrato permanente

Cláusula 11.^a

(Exclusividade)

1 — Os trabalhadores contratados sem prazo executarão as suas tarefas exclusivamente ao serviço da entidade empregadora contratante.

2 — Para os trabalhadores do nível hierárquico de topo, salvaguardando o disposto no número seguinte, não há quaisquer limitações quanto à actuação nos diferentes locais e zonas de trabalho do porto, sem prejuízo da adstrição exclusiva de cada uma das categorias às respectivas funções definidas na cláusula 6.^a deste acordo.

3 — Os restantes trabalhadores exercerão as suas actividades no local, navio ou serviço para que forem designados, mediante requisição.

Cláusula 12.^a

(Condições propostas)

1 — Sempre que pretendam admitir trabalhadores a título permanente as entidades empregadoras comunicarão, por escrito, ao sindicato todas as condições oferecidas.

2 — O contrato individual, bem como as suas alterações serão reduzidas a escrito pela entidade empregadora e pelo trabalhador, com a participação do sindicato de aquele o desejar.

3 — É obrigatório o envio ao sindicato de cópia do contrato estabelecido bem como das alterações subsequentes, até 15 dias após a celebração ou a ocorrência das mesmas.

C) Contrato eventual

Cláusula 13.^a

(Definição do contrato eventual)

1 — Considera-se contrato a título eventual todo aquele que implique a prestação de serviços ajustados diariamente (contrato individual de trabalho com prazo certo), ou até à conclusão de determinada tarefa (contrato individual de trabalho com prazo incerto).

2 — Aos trabalhadores eventuais é interdito estabelecer contrato simultaneamente com mais de uma empresa.

3 — Nos contratos eventuais não é permitida às entidades empregadoras a escolha dos trabalhadores, os quais serão colocados através das respectivas escalas.

Cláusula 14.^a

(Exclusividade)

Os trabalhadores contratados ao abrigo da cláusula anterior só desempenharão os serviços ou tarefas para que foram recrutados.

CAPÍTULO IV

Normas de recrutamento para a prestação de trabalho eventual

A) Regulamentação, local de recrutamento e contratantes.

B) Horário dos recrutamentos.

C) Recrutamento.

D) Renovação do contrato (falas).

E) Condições especiais.

A) Regulamentação, local de recrutamento e contratantes

Cláusula 15.^a

(Obrigatoriedade de recurso aos serviços de colocação do sindicato)

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a recrutar o pessoal eventual que, nos termos deste acordo, lhes seja necessário para a execução dos vários serviços através dos serviços de colocação.

2 — O recrutamento regular-se-á não só pelo disposto no presente acordo como também pelas disposições sobre distribuição de pessoal que vigorarem ao abrigo da legislação aplicável ou de regulamentação interna a aprovar pelas partes para o quadro geral.

Cláusula 16.^a

(Local de recrutamento)

1 — O recrutamento de trabalhadores para a prestação de serviço eventual, quer por prazo certo quer por tarefa ou serviço, efectua-se nos serviços de colocação (casa do conto).

2 — O recrutamento a que se refere o número anterior será simultâneo para todas as classes profissionais abrangidas pelo presente acordo.

Cláusula 17.^a

(Contratantes)

Podem contratar trabalhadores abrangidos por este acordo:

a) As entidades empregadoras que disponham ao serviço os respectivos representantes hierárquicos dos trabalhadores de classe profissional abrangidos por este acordo;

b) Os representantes hierárquicos referidos na alínea anterior ao serviço e em nome das entidades empregadoras.

B) Horário dos recrutamentos

Cláusula 18.^a

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a entregar as requisições de recrutamento de pessoal nos serviços de colocação dentro dos horários fixados pela gestão do quadro geral e por forma a satisfazer as disposições do presente acordo.

2 — Das requisições constarão, obrigatoriamente, os navios ou serviços e locais de trabalho em que os trabalhadores terão de se apresentar.

C) Recrutamento

Cláusula 19.^a

As formas de recrutamento serão as que forem acordadas pela gestão do quadro geral em regulamento interno e de forma a satisfazer as disposições do presente acordo.

D) Renovação do contrato (falas)

Cláusula 20.^a

(Prolongamento do trabalho — dias úteis)

1 — O contrato de trabalho estabelecido para ter início às 8 horas dos dias úteis é renovável no próprio local de trabalho sempre que este tenha de prosseguir para além das 17 horas.

2 — As falas para prolongamento do trabalho para além das 17 horas são obrigatoriamente comunicadas aos trabalhadores até às 16 horas.

Cláusula 21.^a

(Prolongamento do trabalho aos sábados, domingos e feriados)

1 — As falas para prestação de trabalho extraordinário aos sábados serão comunicadas aos trabalhadores no acto do recrutamento.

2 — A prestação de trabalho aos domingos e feriados para além do período das 8 às 17 horas será objecto de fala aos trabalhadores no acto do recrutamento.

Cláusula 22.^a

(Aceitação e rejeição da fala)

1 — Uma vez aceite a renovação do contrato, os trabalhadores não poderão recusar-se a cumpri-la, salvo nos casos previstos neste acordo colectivo.

2 — Sempre que não aceitem prestar trabalho extraordinário os trabalhadores deverão informar do facto o respectivo superior hierárquico na altura em que a fala lhe é comunicada.

3 — A aceitação da fala para prestação de trabalho em sábados, domingos e feriados pressupõe sempre a aceitação de prestação de trabalho em todos os períodos objecto da fala para esses dias.

Cláusula 23.^a

(Efeitos da comunicação da fala)

Uma vez comunicada a fala aos trabalhadores, esta já não pode ser retirada ou alterada.

Cláusula 24.^a

(Igualdade de fala)

O estabelecimento de contratos, bem como as suas renovações, será sempre igual para todos os trabalhadores envolvidos nas mesmas operações objecto de contrato e sua renovação.

Cláusula 25.^a

(Renovação dos contratos de hierarquias)

Os contratos e respectivas renovações estabelecidos com os superiores hierárquicos dos trabalhadores corresponderão à fala maior de cada serviço em que sejam intervenientes.

E) Condições especiais

Cláusula 26.^a

(Situações de anormalidade)

1 — Quando se verificarem situações de incêndio, água aberta, inundação, abalroamento e encalhe não é obrigatória a fala, não podendo os trabalhadores recusar, salvo casos ponderosos, o prosseguimento do serviço.

2 — O recrutamento para serviços nas situações referidas no número anterior, bem como para efectuar serviços de execução urgente, poderá ser feito a qualquer hora desde que haja trabalhadores disponíveis.

CAPÍTULO V

Indicação do local de trabalho, início e termo do trabalho

Cláusula 27.^a

(Indicação do local de trabalho)

O local de trabalho será indicado ao trabalhador eventual no acto do recrutamento e ao trabalhador permanente quando da sua designação.

Cláusula 28.^a

(Início e termo do trabalho)

1 — Os trabalhadores deverão apresentar-se no local de trabalho à hora para que foram recrutados.

2 — O início e termo efectivos do trabalho serão os mesmos em qualquer das zonas dos portos do Algarve.

3 — O fim do trabalho coincide com o termo do respectivo período, a menos que o serviço termine antes.

CAPÍTULO VI

Organização geral do trabalho

- A) Organização e execução do trabalho e composição de ternos.
- B) Duração do trabalho.
- C) Descanso semanal, feriados e férias.
- D) Remuneração do trabalho.
- E) Subsídio de Natal e cargas sujas, incômodas, nocivas ou perigosas.
- F) Garantia de salário.

A) Organização e execução do trabalho e composição de ternos

Cláusula 29.^a

(Disposições gerais)

1 — Compete às entidades patronais e ou aos seus representantes das hierarquias dos trabalhadores organizar o trabalho a bordo e em terra no respeito pelo disposto neste acordo colectivo.

2 — Compete exclusivamente aos encarregados gerais a orientação da execução dos serviços a bordo e em terra e a responsabilidade pelo cumprimento das ordens recebidas das entidades patronais ou seus representantes.

Cláusula 30.^a

(Execução do trabalho)

Para efeitos de execução deste acordo o serviço a prestar pelos trabalhadores compreende:

- a) Trabalho a bordo;
- b) Trabalho em terra;
- c) Conferência.

Cláusula 31.^a

(Trabalho a bordo)

O trabalho a bordo a que se refere a alínea a) da cláusula anterior compreende o serviço efectuado a bordo dos navios, embarcações e de outros engenhos ou aparelhos flutuantes susceptíveis de serem utilizados como meios operacionais e de transporte sobre água.

Cláusula 32.^a

(Trabalho em terra)

O trabalho em terra consiste no empilhamento, transporte ou carregamento para os navios, embarcações e outros engenhos ou aparelhos flutuantes susceptíveis de serem utilizados como meios operacionais e transporte sobre a água, e vice-versa, e pode envolver as seguintes operações, cada uma delas constituindo uma unidade de serviço:

- 1) Descarga das mercadorias dos veículos terrestres;
- 2) Arrumação, transporte, empilhamento ou paletização quando necessária das mercadorias descarregadas dos veículos, nos cais, terra-pletos, entrepostos, terminais, estaleiros, cais livres, fundeadouros ou armazéns;

- 3) Carregamento para bordo dos navios, embarcações e outros engenhos ou aparelhos flutuantes acostados das mercadorias descarregadas dos veículos terrestres ou já arrumadas ou empilhadas, conforme os casos, com passagem à mão ou por intermédio e uso de baldes, passadeiras, guindastes ou gruas;
- 4) Transporte, arrumação ou empilhamento, se necessário, das mercadorias descarregadas de bordo;
- 5) Carregamento dos veículos terrestres das mercadorias directamente de bordo ou já depois de arrumadas, empilhadas ou empaquetizadas nos cais, terra-pletos, entrepostos, cais livres, fundeadouros ou armazéns;
- 6) Preparação e operação de mangueiras, baldes, garras, passadeiras e funis;
- 7) Condução de empilhadores e assistência às cargas por eles movimentadas;
- 8) Aproveitamento de derrames;
- 9) Estiva e desestiva de carga em contentores;
- 10) Amarração, peagem e despeagem;
- 11) Operações de cobertura dos lotes de mercadorias.

Cláusula 33.^a

(Conferência)

A conferência compreende o controle da recepção e entrega de mercadorias nos cais, armazéns, terminais e a bordo de navios e embarcações e ainda o controle e recepção de cargas destinadas e procedentes de contentores e paletização e outras unidades de transporte.

As operações de conferência incluem ainda a pesagem, a colheita de amostras, a medição e cubicagem, a elaboração de notas descritivas das operações por períodos, de planos e de listas de carga, notas de avarias, faltas e reservas sobre as mercadorias, passagem de folhas de descarga para a alfândega, requisição e distribuição de cargas e meios operacionais durante as operações, passagem de guias ou de senhas de acompanhamento de mercadorias e ou dos veículos transportadores, colaboração na organização e planificação prévia e controle das operações de carga/descarga, movimentação de documentos aduaneiros e portuários e apresentação do relatório final das operações.

Cláusula 34.^a

(Composição de ternos)

1 — A composição mínima e máxima de ternos para a estiva e desestiva a bordo é a seguinte:

Terno mínimo. — Limite máximo de 50 t e ou para cargas a granel manuseadas com tapetes rolantes ou garras.

Trabalho com guincho ou paus giratórios:

No porão — 8 homens.

No aparelho e portaló — 3 homens.

Trabalho com guindastes em terra:

No porão — 8 homens.

No aparelho e portaló — 1 homem.

Terno máximo. — A partir de 50 t, excluindo cargas a granel manuseadas com tapetes rolantes ou garras.

Trabalho com guincho ou paus giratórios:

No porão — 12 homens.

No aparelho e portaló — 3 homens.

Trabalho com guindastes em terra:

No porão — 12 homens.

No aparelho e partoló — 1 homem.

2 — Cada entidade empregadora que, por força do disposto neste acordo, tenha de recrutar trabalhadores nele referidos terá de ter ao seu serviço um encarregado geral exclusivamente do sindicato.

3 — Por cada equipa (terno) empenhada na movimentação de mercadorias a bordo será contratado um capataz.

4 — A composição das equipas para realização do trabalho em terra será a que for determinada pela gestão de acordo com as características do serviço a executar.

5 — A cada equipa (terno) empenhada na movimentação de mercadorias a bordo ou em terra corresponderá um conferente.

Cláusula 35.^a

(Novos métodos de trabalho)

1 — A adopção de novos métodos de trabalho, a introdução de novas máquinas, engenhos e sistemas de trabalho ainda não utilizados à data da entrada em vigor do presente acordo poderão ser utilizados, desde que aprovados em matéria de segurança no trabalho, pelos organismos competentes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Qualquer alteração à constituição das equipas (ternos) que possa advir da aplicação de novos métodos de trabalho será alvo de prévia negociação entre as partes contratantes.

B) Duração do trabalho

Cláusula 36.^a

(Trabalho diário)

1 — A duração do trabalho diário será estabelecida neste acordo 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 o efeito do que dispõe o número anterior são considerados os seguintes tempos de trabalho:

- a) Períodos de trabalho;
- b) Prolongamentos de período;
- c) Horas de refeição.

Cláusula 37.^a

(Períodos de trabalho)

1 — São considerados períodos de trabalho os seguintes:

Das 8 às 12 e das 13 às 17 horas (1.º período ou período normal);

Das 17 às 20 e das 21 às 24 horas (2.º período);
Das 0 às 3 e das 4 às 7 horas (3.º período).

2 — Aos sábados o período de trabalho normal é entre as 8 e as 12 horas. Ao período das 13 às 17 horas caberá a designação de período complementar.

Cláusula 38.^a

(Prolongamentos de período)

1 — São considerados prolongamentos de período os seguintes:

Aos sábados — das 13 às 17 horas (período complementar);

Todos os dias das 7 às 8 horas (prolongamento do 3.º período).

2 — Os trabalhadores obrigam-se a prosseguir o trabalho sempre que este se prolongar das 7 às 8 horas desde que seja para terminar o serviço ou nos casos previstos na cláusula 26.^a

Cláusula 39.^a

(Horas de refeição)

1 — São considerados horas de refeição os seguintes tempos de trabalho:

Das 12 às 13 horas;

Das 20 às 21 horas;

Das 3 às 4 horas.

2 — Havendo prosseguimento do trabalho nas horas de refeição, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores o tempo indispensável para tomar uma refeição ligeira no local de trabalho.

C) Descanso semanal, feriados e férias

1) Descanso semanal

Cláusula 40.^a

(Descanso semanal dos permanentes)

1 — Para os trabalhadores dos quadros permanentes das empresas consideram-se dias de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado a partir das 12 horas considerado dia de descanso complementar.

2 — Os trabalhadores permanentes que prestarem trabalho ao domingo terão direito a descansar num dos 3 primeiros dias da semana seguinte, sem prejuízo da execução do serviço a que estiverem vinculados.

Cláusula 41.^a

(Descanso semanal dos eventuais)

Aos trabalhadores eventuais é aplicado o disposto no n.º 1 da cláusula anterior.

II) Feriados

Cláusula 42.^a

(Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios 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 — Na véspera de Natal, na véspera de Ano Novo e na Quinta-Feira Santa o trabalho decorrerá somente até às 17 horas.

3 — Em caso de prolongamento, este só poderá efectuar-se até às 20 horas para terminar o serviço, cabendo aos trabalhadores a retribuição completa do 2.º período de trabalho.

III) Férias dos permanentes

Cláusula 43.^a

(Princípio geral)

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

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil subsequente.

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

4 — O não cumprimento dos preceitos legais e convenientes relativos ao direito a férias será punido nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 44.^a

(Direitos dos permanentes)

1 — Os trabalhadores permanentes terão direito a 30 dias de férias em cada ano civil e ao correspondente subsídio de 100 %.

2 — O estabelecimento do contrato permanente não prejudica o direito de gozar férias no próprio ano da admissão, não podendo a sua duração ser inferior àquela a que teriam direito como eventuais, nos termos do respectivo regulamento.

3 — A retribuição das férias e o subsídio respectivo referidos no número anterior serão suportados pelo fundo de férias.

4 — No ano subsequente ao da admissão o trabalhador terá sempre direito ao período completo de férias após a prestação de 90 dias de trabalho remunerado.

Cláusula 45.^a

(Serviço militar)

1 — Os trabalhadores permanentes chamados a cumprir o serviço militar obrigatório têm direito ao período de férias por inteiro no ano da incorporação, independentemente de as gozarem.

2 — O período de férias do ano subsequente ao da apresentação depois de prestado serviço militar não sofrerá qualquer redução em virtude daquela situação.

Cláusula 46.^a

(Época de férias dos permanentes)

1 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora. Não havendo acordo, compete àquela fixar a data das férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, esgotar todas as possibilidades de entendimento, após o que dará conhecimento ao interessado com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — As férias devem ser gozadas no decorrer do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular férias de 2 ou mais anos.

3 — As férias deverão ser gozadas seguidamente; porém, excepcionalmente, por acordo das partes, poderão ser gozadas interpoladamente em dois períodos.

IV) Férias dos eventuais

Cláusula 47.^a

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores eventuais abrangidos pelo presente acordo têm direito a gozar férias remuneradas em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se o direito a férias no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — O período máximo de férias será de 30 dias para todos os trabalhadores.

3 — No início das férias, e além da remuneração correspondente a 30 dias de férias a que o trabalhador tiver direito nos termos da cláusula 48.^a, ser-lhe-á também pago um subsídio de férias de igual montante.

4 — O período de férias e o respectivo subsídio serão calculados na base da categoria profissional exercida com mais frequência e do salário normal fixado para o 1.º período de trabalho.

Cláusula 48.^a

(Cálculo do período de férias)

1 — Em função do trabalho prestado no ano civil anterior, o direito a férias regular-se-á do seguinte modo:

- a) Só terão direito à totalidade dos 30 dias previstos no n.º 2 da cláusula anterior os trabalhadores que no ano anterior tenham prestado um número de períodos de trabalho de efectivo serviço que totalize pelo menos 240 dias;
- b) Os trabalhadores que por qualquer motivo não tenham completado o número de períodos referidos na alínea anterior terão também direito a férias e ao respectivo subsídio, mas a duração e o quantitativo deste serão calculados proporcionalmente em função do número de períodos de trabalho que no ano anterior os trabalhadores efectivamente tenham totalizado.

2 — Na contagem do total de períodos referida nas alíneas a) e b) do número anterior serão considerados os dias de férias gozados nesse mesmo ano, os dias de baixa por doença, sinistro e acidente de trabalho, devidamente comprovados, desde que o fundo de férias não se encontre deficitário.

3 — A aplicação do disposto nos números anteriores será efectuada em articulação com as disposições que sobre a matéria venham a ser estabelecidas em portaria respectiva.

Cláusula 49.^a

(Serviço militar)

1 — No caso de chamada para prestação de serviço militar obrigatório o direito a férias dos trabalhadores regular-se-á nos termos estabelecidos nas cláusulas 47.º e 48.º, conjugadas com o disposto nos números seguintes.

2 — No ano em que iniciam a prestação do serviço militar obrigatório os trabalhadores, se nesse ano ainda não tenham efectivamente gozado férias, terão direito a receber as importâncias correspondentes aos dias de férias não gozados, adquiridos em virtude do trabalho prestado no ano anterior, bem como ao subsídio respectivo.

3 — No ano em que regressam da prestação do serviço militar obrigatório terão os trabalhadores direito a gozar os dias de férias correspondentes aos períodos de efectivo serviço por eles prestado no decurso do ano em que iniciaram a prestação do serviço militar obrigatório, sendo-lhes, em tais circunstâncias, igualmente devido o correspondente subsídio.

Cláusula 50.^a

(Reformados)

Os trabalhadores que se reformarem terão direito no ano da reforma a receber as importâncias correspon-

dentes aos dias de férias não gozados, adquiridos em virtude do trabalho prestado no ano anterior, bem como o respectivo subsídio acrescido das importâncias correspondentes ao trabalho prestado no próprio ano da reforma.

Cláusula 51.^a

(Contribuição)

As entidades empregadoras contribuirão para suportar os encargos resultantes da atribuição de férias e respectivo subsídio nos termos a regulamentar pela entidade gestora.

D) Retribuição do trabalho

Cláusula 52.^a

(Trabalho a bordo)

Os salários mínimos a que têm direito os profissionais eventuais abrangidos por este acordo e que efectuam a estiva, desestiva, e conferência a bordo são os seguintes:

Horário	Trabalhadores de base	Capataz	Encarregado
Em dias úteis:			
Das 8 às 17 horas.....	1 600\$00	1 780\$00	1 890\$00
Das 17 às 24 horas.....	2 053\$00	2 217\$00	2 326\$00
Das 0 às 7 horas.....	2 833\$00	3 051\$50	3 244\$00
Das 12 às 13 horas.....	560\$00	656\$00	724\$00
Das 20 às 21 horas.....	943\$50	1 039\$50	1 135\$00
Das 3 às 4 horas.....	1 408\$50	1 545\$50	1 709\$50
Das 17 às 20 horas.....	1 026\$50	1 121\$50	1 190\$50
Das 7 às 8 horas.....	560\$00	656\$00	724\$00
Aos sábados:			
Das 8 às 12 horas.....	1 600\$00	1 780\$00	1 890\$00
Das 13 às 17 horas.....	1 847\$50	2 093\$00	2 258\$00
Das 17 às 20 horas.....	2 387\$50	2 615\$00	2 766\$50
Das 17 às 24 horas.....	5 173\$00	5 680\$50	6 008\$50
Das 12 às 13 horas.....	708\$00	817\$50	913\$00
Das 20 às 21 horas.....	1 816\$00	2 011\$50	2 138\$00
Aos domingos e feriados:			
Das 0 às 7 horas.....	7 103\$50	7 826\$00	8 336\$00
Das 8 às 17 horas.....	3 695\$00	4 187\$50	4 791\$00
Das 17 às 24 horas.....	5 173\$00	5 680\$50	6 008\$50
Das 12 às 13 horas.....	1 084\$00	1 279\$50	1 406\$00
Das 20 às 21 horas.....	1 816\$00	2 011\$50	2 138\$00
Das 3 às 4 horas.....	2 732\$00	2 998\$00	3 206\$00
Das 7 às 8 horas.....	1 084\$00	1 279\$50	1 406\$00
Das 17 às 20 horas.....	2 387\$50	2 615\$00	2 766\$00

Cláusula 53.^a

1 — Os trabalhadores permanentes têm direito a um ordenado mensal que corresponderá à multiplicação por 30 dias do salário do trabalhador eventual da respectiva categoria no período das 8 às 17 horas de segunda-feira a sexta-feira e de sábado das 8 às 12 horas.

2 — Os restantes períodos de trabalho, para além dos referidos no n.º 1, e o trabalho prestado em domingos e feriados serão retribuídos nos termos da tabela constante da cláusula 52.^a

Cláusula 54.^a

(Situações especiais)

A execução das tarefas definidas neste acordo em situações de incêndio, água aberta, inundação, abalroamento e encalhe dará lugar à atribuição de uma percentagem de 100 %.

Cláusula 55.^a

(Trabalho ao dorso)

1 — É expressamente proibido todo o trabalho cuja execução exija o transporte contínuo de mercadorias ou cargas ao dorso, excepto mantimentos e sobressalentes.

2 — Quando os trabalhadores tenham de transportar ao dorso as cargas nas operações a que estão adstritos são remunerados com o subsídio de 100 % sobre o salário referente ao período em que operem.

Cláusula 56.^a

(Trabalho em terra)

1 — O trabalho em terra a que se refere a cláusula 32.^a, em todos os portos do distrito, será pago à tarefa, pelo que as remunerações dos trabalhadores eventuais que efectuem esse serviço serão tomadas na base da tonelagem das mercadorias a carregar ou a descarregar, de harmonia com a tabela discriminativa e por unidade de serviço.

2 — Considera-se unidade de serviço cada uma das operações referenciadas no corpo da cláusula 32.^a deste acordo.

Cláusula 57.^a

(Tabela de remunerações para os serviços em terra)

Mercadorias	Quantidade	Remuneração por quantidade e unidade de serviço
Ácidos corrosivos	Tonelada	70\$00
Adubos	Tonelada	50\$00
Alcatrão (bidões)	Tonelada	65\$00
Alfarroba (grainha e goma)	Tonelada	75\$00
Amêndoa	Tonelada	50\$00
Atum a granel (para carros frigoríficos)	Tonelada	140\$00
Atum a granel (para carros abertos)	Tonelada	70\$00
Batata	Tonelada	50\$00
Barita	Tonelada	35\$00
Brita a granel (manuseada com máquina ou tapete rolante)	Tonelada	25\$00
Carvão (manuseado à pá)	Tonelada	120\$00
Carvão (manuseado com garras ou tapetes rolantes)	Tonelada	35\$00
Cascos de vinho	Tonelada	50\$00
Cimento (sacos vindo em paletas)	Tonelada	30\$00
Cimento (sacos para formação paletas)	Tonelada	55\$00
Clinker a granel (manuseada com máquina ou tapete rolante)	Tonelada	35\$00
Cola	Tonelada	60\$00
Cereais	Tonelada	65\$00
Cortiça	Tonelada	75\$00
Conservas	Tonelada	65\$00
Esparto	Tonelada	80\$00
Explosivos	Tonelada	140\$00
Farinha de alfarroba (sacos)	Tonelada	60\$00

Mercadorias	Quantidade	Remuneração por quantidade e unidade de serviço
Farinha de peixe (sacos)	Tonelada	65\$00
Farinha de trigo (sacos)	Tonelada	60\$00
Ferro	Tonelada	65\$00
Folha-de-flandres (lingar ou deslingar)	Tonelada	35\$00
Figo	Tonelada	50\$00
Gasóleo (bidões)	Tonelada	65\$00
Gás em botija	Tonelada	450\$00 (cada)
Madeiras (tabuado)	Tonelada	65\$00
Madeiras (toros)	Tonelada	50\$00
Madeiras (vigas)	Tonelada	70\$00
Madeiras (para minas), directo para bordo	Tonelada	40\$00
Madeiras (para minas), empilhamento	Tonelada	50\$00
Palha (directa para bordo)	Tonelada	80\$00
Palha (empilhada nos cais, terraplenos e armazéns)	Tonelada	90\$00
Palma em molhes	Tonelada	100\$00
Pedra de gesso	Tonelada	35\$00
Pedra em peça	Tonelada	65\$00
Blocos de granito (cianito)	Tonelada	40\$00
Peixe em caixas ou ensacado	Tonelada	75\$00
Postes de cimento	Tonelada	35\$00
Plástico (sacos)	Tonelada	40\$00
Sal (ensacado)	Tonelada	45\$00
Sal a granel (manuseado com máquina ou tapete rolante)	Tonelada	40\$00
Sal a granel (manuseado à pá por intermédio de baldes)	Tonelada	65\$00
Tijolo em paletas	Tonelada	35\$00
Tijolo (para formação paletas)	Tonelada	60\$00
Tijoleira em paletas	Tonelada	30\$00
Tijoleira (para formação de paletas)	Tonelada	60\$00
Tomate	Tonelada	50\$00
Triturado de alfarroba	Tonelada	50\$00
Trombeteiros (apara-lápis)	Tonelada	325\$00

Cláusula 58.^a

(Situações especiais)

1 — Quando o serviço estiver a ser efectuado em regime de trabalho extraordinário (complementar) acresce ao valor fixado para a fracção tonelada da mercadoria a percentagem de 50 %.

2 — Quando o serviço estiver a ser efectuado aos sábados, depois das 13 horas, domingos e feriados acresce ao valor fixado para a fracção tonelada da mercadoria a percentagem de 100 %.

3 — Quando se estiver a efectuar qualquer serviço de carga ou descarga de navios com água aberta, incêndio, inundação, encalhe ou abalroamento acresce para a fracção tonelada da mercadoria a percentagem de 100 %.

4 — A percentagem a que se refere o número anterior será devida em acumulação com as percentagens previstas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula quando for caso disso.

5 — Ao recrutarem pessoal para depositamento e empilhamento de mercadorias nos cais, terraplenos, terminais, entrepostos, cais livres ou armazéns, as entidades empregadoras ficam na obrigação de acordo com as quantidades (tonelagens) a determinar pela gestão do quadro geral, para cada tipo de mercadorias, a proce-

der ao envio dessas mesmas quantidades de mercadoria, de forma a salvaguardar os interesses dos trabalhadores eventuais abrangidos por este acordo.

Cláusula 59.^a

(Gastos de acção social)

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a participar nos gastos de acção social destinados a melhorar as condições de conforto e bem-estar dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo.

2 — A comparticipação a que se refere o número anterior será devida por trabalhador, independentemente da categoria profissional, e em cada um dos períodos e prolongamentos de período em que operem ou tenham recebido fala.

3 — A comparticipação no caso dos trabalhadores permanentes é calculada na base dos períodos de trabalho efectivamente prestados, bem como naqueles em que se encontre às ordens da entidade empregadora.

4 — A comparticipação a que se faz referência no n.º 1 é calculada na base de 310\$, nos termos expostos no n.º 2.

5 — O montante das comparticipações coleccionado pela entidade gestora ou por cada uma das entidades empregadoras será entregue mensalmente à Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários, que se constitui em gestora dos fundos constituídos com essa finalidade.

E) Subsídio de Natal e cargas sujas, incómodas, nocivas ou perigosas

I) Subsídio de Natal dos permanentes

Cláusula 60.^a

(Data da atribuição e montante do subsídio)

1 — Todos os trabalhadores permanentes têm direito, anualmente, a receber até 15 de Dezembro um subsídio igual a 1 mês de retribuição.

2 — No ano da admissão os trabalhadores receberão a parte proporcional ao número de meses em que prestarem serviço. A parte repente aos outros meses será suportada pela entidade gestora através do fundo de férias e nos termos do respectivo regulamento.

II) Subsídio de Natal dos eventuais

Cláusula 61.^a

(Atribuição)

Durante o mês de Dezembro, antes do Natal, será paga aos trabalhadores eventuais, nos termos e condições decorrentes do disposto nas cláusulas seguintes, uma retribuição, que se designará por subsídio de Natal.

Cláusula 62.^a

(Cálculo e condições)

1 — O subsídio a que se refere a cláusula anterior corresponderá a 30 dias para todos os trabalhadores que nesse ano, entre 1 de Janeiro e 3 de Novembro, tenham totalizado 220 períodos de serviço, contados nos termos das cláusulas 47.^a e 48.^a

2 — O Subsídio de Natal será atribuído aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório ou que se reformarem nesse ano, nos termos das cláusulas 49.^a e 50.^a

3 — A aplicação do disposto nos números anteriores será efectuada em articulação com as disposições que sobre a matéria venham a ser estabelecidas em portaria respectiva.

Cláusula 63.^a

(Contribuição)

As verbas necessárias ao pagamento do subsídio de Natal serão obtidas de contribuições das entidades empregadoras para o fundo de férias, nos termos a regulamentar pela entidade gestora.

III) Cargas sujas, incómodas, nocivas ou perigosas

Cláusula 64.^a

(Percentagem de manuseamento de cargas sujas, incómodas, nocivas ou perigosas)

1 — A execução de tarefas definidas neste acordo que envolvam as cargas e condições descritas no número seguinte conferirá direito a uma percentagem de 50% por cada período, meio período ou hora de refeição.

2 — As cargas abrangidas pela aplicação da percentagem referida no número anterior são:

- 1) Gado vivo (quando não enjaulado);
- 2) Enxofre em sacos ou a granel;
- 3) Couros verdes e bacalhaus verdes;
- 4) Cimentos e pozolana em sacos ou a granel;
- 5) Potassa em sacos;
- 6) Ácidos corrosivos (quando em derrame);
- 7) Alcatrão (quando em derrame);
- 8) *Clincker* a granel e gesso em pedra a granel;
- 9) Cargas que no acto do manuseamento registem temperaturas superiores a 40°C;
- 10) Explosivos e munições nos termos dos regulamentos de segurança dos portos (mesmo que contentorizados);
- 11) Negro de fumo;
- 12) Carvão a granel;
- 13) Farinha de peixe ou de carne;
- 14) Cargas de ou para frigorífico forte;
- 15) Soda cáustica (quando em derrame);
- 16) Cereais;
- 17) Fungicidas, insecticidas e pesticidas em sacos;
- 18) Materiais metálicos, creosotados ou untados exteriormente;
- 19) Varreduras de sebo, melaço e óleo de palma;

- 20) Trabalho em porão onde operem máquinas a gasóleo sem qualquer dispositivo de antipoluição (funcionando eficazmente);
- 21) Barita em sacos ou a granel;
- 22) Triturado de alfarroba (quando despejada).

3 — O sindicato responsabiliza-se por assegurar sempre, mediante o pagamento dos salários e ordenados previstos neste acordo, a movimentação de quaisquer outras cargas que não constem expressamente da lista referida no número anterior.

4 — A percentagem referida no n.º 1 desta cláusula será paga nos termos da cláusula 59.^a, com excepção do período compreendido entre as 8 e as 17 horas.

F) Garantia salarial

Cláusula 65.^a

(Garantia de emprego e salário)

1 — Nos termos da Convenção n.º 137 da OIT, ratificada pelo Decreto-Lei n.º 56/80, de 1 de Agosto, as entidades empregadoras reconhecem formalmente o princípio de que deve ser assegurada aos trabalhadores abrangidos por este acordo uma garantia salarial.

2 — Em conformidade com o disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a perceber do fundo de garantia salarial o valor estabelecido ou a estabelecer por diploma legal.

CAPÍTULO VII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 66.^a

(Direitos especiais dos trabalhadores)

Aos trabalhadores são reconhecidos, em especial, os seguintes direitos:

- a) Direito ao trabalho;
- b) Direito a condições humanas de prestação de trabalho;
- c) Direito à promoção social e profissional;
- d) Direito a um justo salário social mensal da retribuição por inteiro;
- e) Direito à greve.

Cláusula 67.^a

(Deveres da entidade empregadora)

As entidades empregadoras ficam constituídas na obrigação de, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica e por normas convencionais:

- a) Acatar e 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) Diligenciar, em colaboração com o ITP, pela organização de cursos de formação e aperfeiçoamento profissional, não podendo invocar a falta de especialização dos trabalhadores portuários como fundamento para deixar de os admitir ou contratar, enquanto não funcionarem os respectivos cursos;
- d) Observar todas as normas, práticas ou determinações respeitantes aos trabalhadores, ao trabalho, ao local onde este é prestado, às condições de higiene e segurança, à prevenção de acidentes e doenças profissionais e, em geral, a todos os condicionalismos relacionados com a actividade;
- e) Prestar ao sindicato, à comissão paritária, ao ITP e a outras entidades oficiais todas as informações e esclarecimentos necessários ou convenientes ao desenvolvimento normal das relações de trabalho, quando solicitados;
- f) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário à frequência de cursos de formação profissional com interesse para a actividade da empresa;
- g) Diligenciar junto das entidades portuárias e do ITP pela criação e manutenção de refeitórios, cantinas, 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 acordo os trabalhadores de todos os prejuízos decorrentes de acidentes de trabalho;
- i) Cumprir todas as normas relativas ao trabalho e ao trabalhador;
- j) Dispensar nos termos do presente acordo os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e outras de interesse público devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito;
- l) Não opor obstáculos ao exercício da actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 68.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- 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 lhe for atribuída;
- b) Respeitar os superiores hierárquicos e tratar os subordinados com justiça e respeito pela sua dignidade humana e profissional;
- c) Desempenhar as suas tarefas com zelo, diligência e respeito pelas normas de segurança e regulamentos aplicáveis;
- d) 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 aquele logo que possível;
- e) Manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos

ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;

- f) 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;
- g) Desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional de que forem incumbidos e de acordo com as suas aptidões;
- h) Comparecer ao serviço com a assiduidade devida;
- i) Cumprir as normas deste acordo e as que forem acordadas pelo sindicato em matéria de organização e disciplina do trabalho;

2 — Os trabalhadores permanentes cumprirão ainda os regulamentos internos das empresas, desde que conformes com a lei e com este acordo.

Cláusula 69.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo quando, nos termos do presente acordo, aquele retomar as suas funções anteriores depois de ter substituído temporariamente outro de categoria profissional superior;
- c) Actuar, de qualquer modo, em desconformidade com as normas legais ou regulamentares;
- d) Fazer *lock-out*.

CAPÍTULO VIII

Exercício do poder disciplinar

Cláusula 70.^a

(Exercício do poder disciplinar)

1 — A entidade empregadora tem poder disciplinar em relação aos trabalhadores que se encontrem sob a sua direcção, abrangendo-se naquela expressão quer o quadro geral quer as empresas.

2 — O poder disciplinar é accionado directamente pela entidade empregadora, cabendo-lhe a decisão final.

Cláusula 71.^a

(Acção disciplinar)

1 — A acção disciplinar sobre o trabalhador é exercida, consoante os casos, pelo quadro geral no qual se encontrem inscritos ou pelas entidades empregadoras a cujos quadros pertençam.

2 — A acção disciplinar só pode ser exercida em relação à violação dos deveres emergentes da relação de trabalho.

3 — O sindicato será sempre notificado da instauração do processo disciplinar, sendo-lhe facultado, em todos os casos, acompanhar a instrução do processo até final, salvo oposição do trabalhador.

Cláusula 72.^a

(Prescrição do poder disciplinar)

O exercício do poder disciplinar a que se refere a cláusula anterior prescreve caso não seja instaurado o competente processo no prazo dos 30 dias subsequentes ao conhecimento da eventual infracção ou se não for cumprida a pena no prazo de 60 dias após a decisão disciplinar.

Cláusula 73.^a

(Suspensão do trabalhador)

Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora, nos casos expressamente previstos na lei actualmente em vigor, suspender a prestação de trabalho, sem perda de retribuição.

Cláusula 74.^a

(Sanções disciplinares)

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

- a) Repreensão simples ou verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão de trabalho nos quadros da empresa e no quadro geral com perda de retribuição até 8 dias;
- d) Despedimento com justa causa dos quadros da empresa.

2 — A suspensão de prestação de trabalho não pode exceder por cada processo 8 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — As sanções disciplinares devem ser proporcionadas à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pena pela mesma infracção.

4 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 ou que reúna elementos de várias sanções previstas nesta disposição e ainda a que, salvo tratando-se de repreensão simples e verbal, não resulte de processo disciplinar ou em que este não respeite a tramitação obrigatória prevista na lei e neste acordo.

5 — As infracções disciplinares prescrevem ao fim de 1 ano a contar do momento em que tiverem lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

6 — Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares com indicação dos respectivos motivos serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato no prazo máximo de 5 dias.

7 — De todas as sanções disciplinares, com excepção da repreensão simples, cabe recurso nos termos da lei para os tribunais de trabalho.

Cláusula 75.^a

(Concelto de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar a violação intencional ou culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente acordo.

Cláusula 76.^a

(Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar tem por objectivo a verificação do cometimento de infracção disciplinar, a sua gravidade e o grau de culpa do infractor e dele terão de constar obrigatoriamente:

- a) A participação ou notícia da ocorrência;
- b) O envio ao arguido, com cópia remetida na mesma data ao respectivo sindicato, de uma nota de culpa, por carta registada com aviso de recepção ou por entrega directa devidamente comprovada, donde constem todos os factos de que é acusado;
- c) A defesa do arguido, por escrito, quando este a ofereça;
- d) Os depoimentos das testemunhas oferecidas pelo arguido na sua resposta à nota de culpa;
- e) O relatório e conclusões finais, com indicação dos factores provados e não provados, das circunstâncias relevantes para a decisão final que se tenham apurado e dos deveres violados pelo infractor;
- f) Decisão final, devidamente fundamentada, proferida pelo órgão detentor do poder disciplinar.

2 — Entre a recepção da nota de culpa e a apresentação da sua defesa disporá o arguido de um prazo de 5 dias úteis, o qual, a seu pedido fundamentado, deverá ser prorrogado por outros 5 dias úteis, no mínimo.

3 — Em regra, o número de testemunhas a apresentar por cada parte não deverá exceder 3 por cada facto nem o total de 10.

4 — O arguido tem direito a consultar o processo disciplinar.

Cláusula 77.^a

(Gravidade da infracção)

Na determinação de gravidade das faltas cometidas, deve ter-se em consideração, cumulativamente:

- a) A imputabilidade e grau de culpa do infractor;
- b) A reincidência;
- c) As condições propícias ou não ao cometimento da falta;
- d) O carácter singular ou colectivo da infracção;
- f) A prática disciplinar da empresa ou do quadro geral aferida pelos seus critérios de punição.

Cláusula 78.^a

(Cadastro disciplinar)

1 — Todas as penalidades disciplinares que vierem a ser aplicadas serão registadas em cadastro disciplinar do infractor.

2 — As sanções disciplinares serão previamente comunicadas ao sindicato, que poderá deduzir oposição fundamentada no prazo de 5 dias úteis.

3 — Sendo deduzida oposição pelo sindicato, a decisão final e fundamentada da entidade detentora do poder disciplinar só poderá ser proferida depois de decorridas que sejam 48 horas após a recepção da oposição do sindicato.

4 — São nulas e de nenhum efeito as sanções aplicadas com inobservância do que se estabelece nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula.

Cláusula 79.^a

(Notificação das sanções disciplinares)

Com excepção da repreensão verbal, as sanções disciplinares serão sempre notificadas por escrito ao infractor e ao sindicato em simultâneo, devendo a notificação de decisão final ser acompanhada de cópia ou fotocópia integral do relatório e conclusões finais.

Cláusula 80.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes de direcção da entidade empregadora;
- b) Se recusar a aceitar forma de retribuição ou cumprir horários diferentes dos previstos neste acordo;
- 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, desde que o faça sem culpa grave;
- 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 a aparência de punição de outras faltas, quando tenha lugar até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior ou até 1 ano após o termo das funções referenciadas na alínea f) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não 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 aplicável.

4 — Se a sanção consistir no despedimento abusivo proferido com dolo, a entidade empregadora é passível da multa prevista na lei.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 81.^a

(Causas da cessação)

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, seja qual for a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, na parte proporcional ao tempo de serviço computado no próprio ano da cessação, para além dos créditos vencidos anteriormente.

Cláusula 82.^a

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem a regulamentação legal e contratual aplicáveis.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2 segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exer-

cício do seu cargo, com todos os direitos de natureza pecuniária e enquadramento profissional à data do acordo colectivo de trabalho.

Cláusula 83.^a

(Cessação do contrato por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos da lei e sem prejuízo do disposto no presente acordo, designadamente:

- a) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- b) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea a) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 84.^a

(Rescisão sem justa causa)

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

3 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

4 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pela indemnização referida na cláusula 87.^a

5 — O trabalhador, por si ou por intermédio do seu representante, pode impugnar judicialmente a sanção aplicada.

6 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados da rescisão.

Cláusula 85.^a

(Justa causa de rescisão por parte da empresa)

1 — Considera-se justa causa o comportamento do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelo presente acordo e torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador que a lei admita para o efeito.

Cláusula 86.^a

(Justa causa de rescisão por parte do trabalhador)

1 — Constitui justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato sem observância de aviso prévio qualquer dos seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais e incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias do trabalhador previstos na lei e neste acordo;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade;
- f) Aplicação de sanção abusiva.

2 — Nos casos de rescisão previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 87.^a

3 — O exercício da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 desta cláusula não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 87.^a

(Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador)

1 — As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

1 mês de retribuição por cada ano de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses.

2 — Para efeitos desta cláusula, qualquer fracção do ano será sempre considerada como ano completo.

Cláusula 88.^a

(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de 2 meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

3 — Os trabalhadores que façam parte dos quadros permanentes das entidades empregadoras podem fazer cessar unilateralmente o contrato com um aviso prévio de 10 dias sempre que não invoquem justa causa e seja objectivamente presumível a sua substituição fácil pelo recurso a trabalhadores do quadro geral.

4 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, poderá ser obrigado a pagar à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta, sem que, todavia, esta importância

possa ser levada em conta na liquidação dos seus créditos, a menos que, expressamente, dê o seu acordo nesse sentido.

Cláusula 89.^a

(Reestruturação dos serviços)

1 — A reestruturação dos serviços das empresas não pode fundamentar só por si a cessação unilateral do contrato de trabalho por parte daquelas nem qualquer alteração no regime e condições de trabalho que estivessem a ser praticados.

2 — Na hipótese a que se refere o número anterior a empresa obterá do trabalhador o seu acordo para o desempenho de novas funções.

3 — O disposto na parte final do n.º 1 entende-se sem prejuízo do que possa ser estabelecido em acordos específicos a subscrever entre o sindicato representativo dos trabalhadores interessados e a empresa objecto de reestruturação de serviços.

Cláusula 90.^a

(Proibição de acordos entre empresas)

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

2 — O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento real ou declarado naquele acordo tem direito à indemnização prevista na cláusula 87.^a, ficando a responsabilidade a cargo das entidades empregadoras intervenientes no referido acordo.

Cláusula 91.^a

(Retribuição mensal por inteiro)

O trabalhador tem direito à retribuição por inteiro do mês em que, por qualquer motivo, ocorra cessação do seu contrato de trabalho.

Cláusula 92.^a

(Passagem ao quadro geral)

1 — Ingressarão imediata e automaticamente no quadro geral os trabalhadores que tenham cessado os seus contratos de trabalho ao abrigo das disposições contidas nas cláusulas 82.^a e 83.^a, n.º 1, alínea a), parte final, 84.^a, 85.^a e 86.^a

2 — Os trabalhadores dos quadros permanentes das entidades empregadoras que pretendam fazer cessar sem justa causa o respectivo contrato individual de trabalho e desejam passar ao quadro geral ficam obrigados a obter prévio parecer favorável do quadro geral e da direcção do sindicato, perante a qual apresentarão os motivos dessa pretensão.

3 — Aos trabalhadores integrados no quadro geral nos termos do n.º 1 são asseguradas as mesmas condições vigentes naquele para os restantes trabalhadores da mesma categoria profissional.

CAPÍTULO X

Faltas, dispensas, licença sem retribuição e impedimento prolongado

Cláusula 93.^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 normal de trabalho diário adicionam-se para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

Cláusula 94.^a

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, bem como no desempenho de funções em organismos oficiais para que tenha sido designado por organizações do sector portuário;
- c) Casamento do trabalhador, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso e feriados intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem viva conjugalmente, ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até 5 dias consecutivos;
- e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, ou de pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos;
- f) Prestação de provas de exame, ou de testes de carácter periódico e obrigatório, em estabelecimentos de ensino, nos dias respectivos;
- g) Necessidade de cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes, desde que não abrangida pela revisão da alínea a) deste número;
- h) Parto da esposa ou da pessoa com quem viva maritalmente, durante 2 dias úteis;
- i) Até ao limite de uma falta por mês, aos trabalhadores com mais de 25 anos de antiguidade ou com idade igual ou superior a 55 anos.

2 — Consideram-se ainda justificadas as faltas que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa ou pela gestão do quadro geral.

3 — As faltas previstas nas alíneas d) e e) do n.º 1 reportar-se-ão aos dias que imediatamente se sigam à ocorrência que as fundamenta.

4 — As faltas referidas no número anterior poderão, porém, ser dadas até 15 dias após a ocorrência, se as circunstâncias o justificarem.

5 — Os períodos referidos nas alíneas d) e e) do n.º 1 compreendem os dias de descanso semanal e feriados que neles ocorram.

Cláusula 95.^a

(Comunicação e justificação da falta)

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias e, quando imprevisíveis, comunicadas no próprio dia, salvo ocorrência de força maior.

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

3 — A não comunicação nos termos dos números anteriores por culpa do trabalhador poderá ser passível de procedimento disciplinar.

4 — A empresa ou a gestão do quadro geral podem sempre exigir que o trabalhador faça prova idónea dos factos alegados para justificação das faltas.

5 — O trabalhador terá de apresentar as provas necessárias no prazo máximo de 5 dias, contados a partir da data em que a empresa ou o quadro geral as exigir, ou logo que possível, se aquele prazo se tornar insuficiente por motivo que lhe não seja imputável.

6 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no n.º 5 torna as faltas injustificadas.

Cláusula 96.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente à retribuição, excepto, quanto a esta, o disposto no número seguinte.

2 — Determinam a perda de retribuição correspondente às seguintes faltas justificadas:

- a) As motivadas pela prática dos actos referidos na cláusula 94.^a, n.º 1, alínea b), sempre que excedam o período correspondente ao crédito de horas a que tenham direito;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a receber subsídio ou seguro atribuído pela Previdência ou entidade seguradora, sem prejuízo dos subsídios complementares praticados na empresa, quando devidos;
- c) As dadas por necessidade de prestar em cada situação assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, quando excedam os limites de tempo legalmente fixados, salvo se forem autorizados nos termos do n.º 2 da cláusula 94.^a do presente acordo.

Cláusula 97.^a

(Faltas injustificadas)

Consideram-se faltas injustificadas as faltas dadas por motivos que não sejam passíveis de aceitação, bem como aquelas cuja prova não for feita de acordo com o estabelecido no n.º 5 da cláusula 95.^a

Cláusula 98.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

2 — Quando reiteradas, as faltas injustificadas podem originar procedimento disciplinar e constituir fundamento para rescisão do contrato com justa causa por parte da empresa, nos termos da legislação em vigor.

3 — No caso de faltas injustificadas dadas por trabalhadores do quadro geral, aplicar-se-á a regulamentação que for estabelecida, de acordo com a lei.

4 — Para efeitos disciplinares só se consideram as faltas verificadas em cada ano civil.

Cláusula 99.^a

(Desconto de faltas no período de férias)

Nos casos em que as faltas determinam perdam de retribuição, o trabalhador poderá optar pela perda equivalente de dias de férias, até ao limite de um terço do respectivo período, sem que tal implique redução no montante do subsídio de férias.

Cláusula 100.^a

(Licença sem retribuição)

1 — A pedido do trabalhador poderá o quadro geral ou a empresa conceder licenças sem retribuição, até ao limite de 12 meses.

2 — Durante o período de licença sem retribuição suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar e contando-se todo o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores constarão do quadro de pessoal.

4 — A licença sem retribuição caduca em todos os casos em que o trabalhador a aproveitar para exercer outra actividade remunerada por conta de outrem, salvo se tiver sido especificamente concedida para esse efeito.

5 — Se após o termo do período de licença sem retribuição o trabalhador não regressar ao serviço por motivo de força maior, nomeadamente doença ou acidente, considerar-se-á em situação de falta justificada ou de impedimento prolongado, consoante os casos.

Cláusula 101.^a

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja 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, 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.

2 — O trabalhador detido considerar-se-á abrangido pelo regime dos impedimentos prolongados.

CAPÍTULO XI

Encerramento da empresa, fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento e ou da exploração e transferência do trabalhador.

Cláusula 102.^a

(Encerramento da empresa)

1 — No caso de encerramento definitivo da empresa, quer por iniciativa da entidade empregadora, quer pelas autoridades competentes, os contratos de trabalho cessam, excepto se a entidade empregadora tiver transferido o trabalhador, com o seu acordo, para outro estabelecimento ou para outra empresa.

2 — Os trabalhadores cujos contratos cessarem têm direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e corresponde a um mês de retribuição por cada ano de serviço ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses.

3 — O despedimento colectivo por encerramento definitivo da empresa ou de uma ou várias secções por motivo de redução de pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais regula-se pelo disposto na legislação aplicável à cessação de contratos de trabalho por despedimento colectivo.

Cláusula 103.^a

(Fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento e ou de actividade e transferência do trabalhador)

1 — Em caso de fusão, incorporação ou qualquer transmissão do estabelecimento e ou da exploração, e na transferência do trabalhador de uma para outra empresa, 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 ou para a qual tenha sido transferido o trabalhador.

2 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos 6 meses anteriores às situações referidas no n.º 1 emergentes dos contratos de trabalho, ainda que

se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da efectivação da nova situação.

CAPÍTULO XII

Segurança Social

Cláusula 104.^a

(Instituição de previdência e contribuições)

1 — As entidades empregadoras, a entidade gestora e os trabalhadores abrangidos por este acordo colectivo contribuirão obrigatoriamente para o Centro Regional de Segurança Social de Faro.

2 — As contribuições para a Previdência incidirão sobre as formas de retribuição previstas na legislação aplicável.

Cláusula 105.^a

(Morte do trabalhador)

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, a entidade empregadora ou a entidade gestora respectiva pagará à viúva, filhos menores ou dependentes uma compensação 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 anos de serviço;
- d) 12 meses de retribuição se o trabalhador tiver completado 30 anos de serviço.

2 — O pagamento a que se refere o número anterior será efectuado no prazo máximo de 30 dias após a comunicação do falecimento.

3 — O tempo de serviço a que se referem as alíneas do n.º 1 será contado desde a data de admissão do trabalhador no sector portuário.

4 — Os trabalhadores portuários que prestarem temporariamente serviço nos organismos oficiais directamente ligados ao sector portuário consideram-se igualmente ao abrigo do disposto nesta cláusula, cabendo à empresa ou à entidade gestora respectiva suportar os encargos resultantes da sua aplicação.

5 — A compensação prevista no n.º 1 e em relação aos trabalhadores que tenham transitado das empresas para as entidades gestoras ou destas para aquelas será paga pelas empresas e pela entidade gestora, na proporção do tempo de serviço prestado a cada uma.

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

7 — Para regularização do que dispõem os dois números anteriores será aplicável o previsto na parte final do n.º 4 da cláusula 47.^a

Cláusula 106.^a

(Regime de reforma dos trabalhadores portuários)

O regime de reforma dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo será o do esquema geral de previdência, completado por um esquema complementar, que fará parte integrante deste acordo.

CAPÍTULO XIII

Seguros de acidentes de trabalho

Cláusula 107.^a

(Caracterização)

1 — São acidentes de trabalho todos os acidentes que se verifiquem no exercício da actividade profissional prevista no presente acordo, 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 do período de trabalho enquanto os trabalhadores permaneçam nos locais de trabalho ou disponíveis para trabalhar em instalações da entidade empregadora, do porto ou nas instalações da entidade gestora;
- b) No trajecto normal que os trabalhadores têm de percorrer na deslocação do seu domicílio para as instalações da entidade gestora e ou para o local de trabalho ou no regresso daqueles, na deslocação entre os locais de trabalho e as instalações sociais e de apoio quer da entidade gestora quer das entidades empregadoras fora dos locais previstos neste acordo colectivo.

Cláusula 108.^a

(Responsabilidade)

1 — As indemnizações por acidente de trabalho serão suportadas, nos termos deste acordo e da lei, pelas entidades empregadoras e, solidariamente, pela companhia de seguros para a qual aquelas tenham transferido a sua responsabilidade.

2 — As indemnizações por danos sofridos pelos bens do trabalhador, designadamente vestuário, calçado, utensílios de trabalho, serão da responsabilidade da entidade empregadora, salvo se o dano for provocado por culpa grave do trabalhador.

3 — A participação dos danos a que se refere o número anterior será obrigatoriamente efectuada no termo do trabalho à respectiva entidade empregadora pelo responsável pelas operações.

Cláusula 109.^a

(Incapacidade temporária absoluta)

1 — As entidades empregadoras, mediante contrato de seguro, obrigam-se a assegurar o salário correspondente ao primeiro período de trabalho à data do acidente, em todos os dias de calendário, a todos os trabalhadores que, por motivo de acidente de trabalho, se encontrem com incapacidade temporária absoluta.

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

CAPÍTULO XIV

Resolução de conflitos, integração de lacunas e interpretação do acordo

Cláusula 110.^a

(Disposições gerais)

As partes obrigadas pela presente regulamentação colectiva de trabalho comprometem-se a respeitar a letra e o espírito das normas que integram este acordo e a envidar esforços recíprocos no sentido de resolver pelo diálogo os diferendos resultantes da execução do mesmo regime.

Cláusula 111.^a

(Composição da comissão paritária)

1 — Sempre que na execução do presente acordo se suscitem dúvidas de interpretação, as entidades interessadas comprometem-se a procurar resolvê-las por entendimento directo, promovendo para o efeito contactos expeditos no mais curto espaço de tempo.

2 — Quando não tenha resultado qualquer solução do processo no número anterior, recorrer-se-á a uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições do presente acordo colectivo.

3 — A comissão paritária será composta por igual número de representantes das entidades outorgantes.

4 — Os membros que representam as entidades outorgantes na comissão paritária exibirão sempre, na primeira reunião a que estejam presentes, a correspondente credencial, de cujos termos constará obrigatoriamente o poder de vincular as entidades que representem nas deliberações susceptíveis de serem tomadas pela comissão paritária.

Cláusula 112.^a

(Funcionamento da comissão paritária)

1 — As convocações serão expedidas com cópia do pedido de intervenção da comissão paritária e nelas se indicará o dia, hora e local da reunião.

2 — Os pedidos de intervenção da comissão paritária devem referenciar com precisão qual a dúvida de interpretação de disposição deste acordo que os fundamenta.

3 — As reuniões serão convocadas sempre com a maior brevidade possível, devendo, em princípio, ser marcadas para os 5 dias posteriores àquele em que será recebida pelos seus destinatários.

4 — Cada entidade representada na comissão paritária pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de 3 por cada assunto a tratar.

5 — A comissão paritária só pode funcionar e deliberar desde que estejam presentes metade dos membros que representam a parte sindical e a parte empresarial.

6 — Salvo motivo de força maior, devidamente comprovado, as faltas dos membros que representem as entidades convocadas consideram-se violação do dever da mútua cooperação no regular funcionamento da comissão paritária.

7 — As deliberações tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos.

Cláusula 113.^a

(Parecer prévio)

A comissão paritária deverá requerer a intervenção consultiva do ITP ou de qualquer outro organismo oficial competente no âmbito da matéria sujeita à sua deliberação, sempre que se lhe afigure conveniente o parecer dessas entidades, em ordem à correcta resolução dos assuntos sobre que tenha de deliberar.

Cláusula 114.^a

(Arbitragem)

1 — No caso de não se obter deliberação interpretativa, poderá a comissão paritária decidir, por unanimidade e desde que esteja presente metade dos membros de cada parte contratual, submeter a matéria litigiosa a arbitragem.

2 — A arbitragem poderá ser requerida ao ITP, nos termos da correspondente legislação, ou ser cometida a um árbitro ou a uma comissão arbitral.

3 — O árbitro é escolhido por mútuo acordo e a comissão arbitral pode ser constituída nos termos previstos para a arbitragem que resultem de conflitos colectivos de negociação ou de revisão de convenção colectiva de trabalho.

4 — A sujeição do litígio a um árbitro ou a uma comissão arbitral implica a aceitação da correspondente decisão, que terá os mesmos efeitos da deliberação interpretativa tomada pela comissão paritária.

CAPÍTULO XV

Quotização sindical

Cláusula 115.^a

(Quotização sindical)

1 — Os sindicatos comunicarão directamente às entidades empregadoras e à entidade gestora o montante da quota sindical em vigor.

2 — A cobrança e remessa das quotizações devidas aos respectivos sindicatos far-se-ão através das correspondentes entidades empregadoras, relativamente a todos os trabalhadores contratados a título permanente.

3 — A remessa a que se refere o número anterior processar-se-á até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem as respectivas quotizações.

4 — A cobrança da quotização devida pelos trabalhadores eventuais será efectuada pela entidade gestora responsável pelo pagamento dos salários e ordenados, no acto de liquidação dos mesmos e remetida ao sindicato respectivo no prazo referido no número anterior.

CAPÍTULO XVI

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 116.^a

(Actividades de interesse colectivo)

Os trabalhadores e o sindicato têm direito de no local de trabalho exercer e desenvolver actividades sindicais que considerem necessárias ou convenientes ao estudo, defesa e promoção dos seus interesses, nos termos da lei e do presente acordo.

Cláusula 117.^a

(Formas de actividade sindical)

As actividades a que se refere a cláusula anterior podem ser levadas a cabo por dirigentes sindicais, por delegados sindicais e por comissões sindicais e intersindicais, constituídas nos termos do disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 118.^a

(Designação de delegados sindicais)

Na designação de delegados sindicais não poderá haver qualquer interferência da entidade empregadora ou seus representantes, fazendo-se aquela nos termos previstos na lei e nos estatutos do sindicato.

Cláusula 119.^a

(Comissões sindicais de delegados)

1 — Nos termos da lei e sempre que o interesse colectivo dos trabalhadores o justifique, poderão constituir-se comissões sindicais de delegados.

2 — Nas empresas onde existam delegados de mais de um sindicato podem constituir-se comissões intersindicais de delegados dentro dos condicionalismos previstos no número anterior.

Cláusula 120.^a

(Comissões de trabalhadores)

Nos termos da lei, os trabalhadores podem, sempre que o julguem conveniente, organizar comissões de trabalhadores com carácter transitório ou permanente.

Cláusula 121.^a

(Reuniões de trabalhadores)

1 — Os trabalhadores podem reunir-se em locais de trabalho apropriados, sempre que a maioria absoluta dos membros das comissões de delegados o requeiram.

2 — As reuniões far-se-ão fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo, porém, de poderem ter lugar durante os períodos normais de trabalho quando as circunstâncias o justificarem e desde que não ultrapassem os máximos previstos na lei.

3 — Os delegados sindicais têm direito de exercer as suas funções durante o período normal de trabalho pelo tempo concedido por lei, devendo, nesta hipótese, ser substituídos sempre que houver possibilidades de proceder a essa substituição.

Cláusula 122.^a

(Direitos dos delegados sindicais)

Os delegados sindicais gozam de todos os direitos e regalias reconhecidos pela lei e como tal consagrados nos estatutos e regulamentos sindicais.

Cláusula 123.^a

(Prerrogativas dos dirigentes sindicais)

1 — Os dirigentes sindicais podem, sempre que entenderem, efectuar visitas a quaisquer locais de trabalho e, sem prejuízo da laboração normal, dialogar com os trabalhadores, recolher informações e elementos relacionados com a actividade sócio-profissional ou sindical, prestar esclarecimentos e divulgar quaisquer comunicados.

2 — Aos dirigentes sindicais é ainda reconhecido o direito de travar contactos com as entidades empregadoras ou os seus representantes e obter das mesmas entidades os elementos, informações e esclarecimentos que repute necessários ou convenientes ao eficaz desempenho das atribuições sindicais.

Cláusula 124.^a

(Fiscalização sindical)

Os fiscais devidamente identificados que se encontrem ao serviço do sindicato podem, sem prejuízo da laboração normal, exercer os direitos a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior.

Cláusula 125.^a

(Informações sindicais)

As entidades empregadoras e a entidade gestora obrigam-se a pôr e manter à disposição dos delegados sindicais, ou, na falta destes, dos dirigentes sindicais, locais apropriados à afixação, resguardados dos efei-

tos do tempo, de textos, avisos, comunicados, convocatórias ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

Cláusula 126.^a

(Identificação dos representantes sindicais)

O sindicato obriga-se a comunicar à respectiva entidade empregadora e entidade gestora, e a afixar nos locais a que se refere a cláusula anterior, os nomes dos delegados sindicais efectivos, dos componentes das comissões sindicais e intersindicais, bem como dos fiscais, nos 8 dias subsequentes à designação.

Cláusula 127.^a

(Procedimentos ilícitos)

1 — É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades sindicais.

2 — É igualmente proibido às entidades e organizações empregadoras intervir na organização, direcção e exercício das actividades sindicais.

3 — As entidades e organizações que violarem o disposto nesta cláusula são passíveis das multas previstas na lei.

4 — O produto das multas a que se refere o número anterior reverterá para o Fundo de Desemprego.

CAPÍTULO XVII

Violações do acordo colectivo

Cláusula 128.^a

(Indemnizações)

1 — Toda a entidade empregadora que executar operações do âmbito profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo colectivo, sem recurso a trabalhadores inscritos no sindicato outorgante, fica obrigada ao pagamento em dobro ao sindicato ou órgão de gestão dos salários e encargos legais e contratuais correspondentes.

2 — A partir da terceira violação no decurso do mesmo ano, o pagamento a que se refere o número anterior será elevado para o triplo.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica o levantamento de autos nem a aplicação de multas por parte da inspecção do trabalho.

CAPÍTULO XVIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 129.^a

(Remissões para a lei)

1 — As remissões que no presente acordo colectivo 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 demais legislação aplicável ao sector.

2 — Em tudo quanto neste acordo colectivo for omissão são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, quer à data da sua aplicação quer no período da sua execução.

Cláusula 130.^a

(Aplicabilidade geral)

Todo o clausulado contido no presente ACT que não se refira em exclusivo aos trabalhadores permanentes ou aos trabalhadores eventuais será de aplicação geral a todos os trabalhadores abrangidos por este acordo.

Cláusula 131.^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 ACT integram-se nos seguintes níveis de qualificação:

2 — Quadros médios:

2.2 — Encarregado geral.

3 — Encarregados:

Capataz de estivadores, carregadores e descarregadores.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Conferentes, estivadores, carregadores e descarregadores.

Faro, 5 de Novembro de 1984.

Pelo Sindicato Nacional dos Estivadores, Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito de Faro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Algarvetrafego, L.^{da} — Operadores Portuários do Barlavento e Sotavento do Algarve, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Oportal, L.^{da} — Operadores Portuários do Algarve, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 5 de Dezembro de 1984, com o n.º 367/84, a fl. 190 do livro n.º 3, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 28 de Agosto de 1982:

1 — Quadros superiores:

Analista de informática (informática).
Contabilista (administrativos).
Director de hotel (directão).
Director de serviços (administrativos).

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de cozinha (cozinha).
Chefe de manutenção de golfe (golfe).
Chefe de pessoal (directão).
Director de pessoal (directão).
Programador de informática (informática).
Secretário de golfe (golfe).
Subchefe de cozinha (cozinha).
Tesoureiro (administrativos).

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços (serviços técnicos e manutenção).
Director de pensão (directão).
Director de restaurante (directão).
Encarregado geral de garagens (garagens).
Pasteleiro-chefe ou mestre (pastelaria).
Técnico de *catering* (abastecedores de aeronaves).
Técnico industrial (técnicos de desenho).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-chefe de secção (comércio e balcão).
Caixeiro-encarregado (comércio e balcão).
Chefe de equipa (construção civil).
Chefe de mesa (mesa).
Chefe de movimento (rodoviários).
Chefe de químicos (químicos).
Chefe de recepção (recepção).
Electricista chefe de equipa (electricistas).
Encarregado de animação e desportos (animação e desportos).
Encarregado de armazém (comércio e armazém).
Encarregado (construção civil).
Encarregado electricista (electricistas).
Encarregado metalúrgico (metalúrgicos).
Encarregado de parque de campismo (parque de campismo).
Encarregado de pessoal de garagens (garagens).
Encarregado de refeitório (refeitórios).
Encarregado de restaurantes e similares (directão).

Encarregado termal (termas).
Fogoeiro-encarregado (fogueiros).
Governante geral de andares (andares).
Mestre (marítimos).
Supervisor (abastecedores de aeronaves).
Supervisor de bares (bar).

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de guarda-livros (administrativos).
Chefe de compras/ecónomo (economato).
Correspondente em línguas estrangeiras (administrativos).
Enfermeiro (enfermagem).
Escanção (mesa).
Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras (administrativos).
Monitor de animação e desportos (animação e desportos).
Motorista marítimo (marítimos).
Pasteleiro de 1.ª (pastelaria).
Programador mecanográfico (informática).
Secretário de direcção (administrativos).

4.2 — Produção:

Assistente operacional (técnicos de desenho).
Assistente de operações (abastecedores de aeronaves).
Desenhador projectista (técnicos de desenho).
Desenhador de publicidade e artes gráficas (técnicos de desenho).
Entalhador (madeiras).

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Apontador (serviços técnicos e manutenção).
Caixa (administrativos).
Escriturário (administrativos).
Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa (administrativos).
Operador de computadores (informática).
Operador de máquinas de contabilidade (administrativos).
Operador mecanográfico (informática).

5.2 — Comércio:

Caixeiro (comércio e balcão).

5.3 — Produção:

Amassador (panificadores).
Bate-chapas (metalúrgicos).
Canalizador (metalúrgicos).
Carpinteiro de limpos (construção civil).
Carpinteiro de toscos (construção civil).
Electricista oficial (electricistas).
Estofador (madeiras).
Estucador (construção civil).
Fogoeiro (fogueiros).
Forneiro (panificadores).

Ladrilhador (construção civil).
 Maquinista de força motriz (metalúrgicos).
 Marceneiro (madeiras).
 Mecânico de automóveis (metalúrgicos).
 Mecânico de frio e ou ar condicionado (metalúrgicos).
 Mecânico de madeiras (madeiras).
 Medidor orçamentista (técnicos de desenho).
 Oficial impressor de litografia (gráficos).
 Operário polivalente (serviços técnicos e manutenção).
 Pedreiro (construção civil).
 Pintor (construção civil).
 Polidor de móveis (madeiras).
 Radiotécnico (electricistas).
 Serralheiro civil (metalúrgicos).
 Serralheiro mecânico (metalúrgicos).
 Soldador (metalúrgicos).

5.4 — Outros:

Assador/grelhador (cozinha).
Barman (bar).
 Cabeleireiro completo (barbeiros e cabeleireiros).
 Cabeleireiro de homens (barbeiros e cabeleireiros).
 Calista (barbeiros e cabeleireiros).
 Capataz de campo (golfe).
 Capataz de rega (golfe).
 Cavista (economato).
 Chefe de balcão (balcão).
 Chefe de *bowling* (animação e desportos).
 Chefe de *caddies* (golfe).
 Chefe de cafetaria (cafetaria).
 Chefe de copa (copa).
 Chefe de sala (abastecedores de aeronaves).
 Chefe de secção (gelatarias).
 Chefe de *self-service* (*self-service*).
 Chefe de *snack-bar* (*snack-bar*).
 Controlador (controle).
 Controlador de operações (abastecedores de aeronaves).
 Controlador de *room-service* (*room-service*).
 Cozinheiro (cozinha).
 Despenseiro (economato).
 Empregado de mesa de 1.^a (mesa).
 Empregado de secção de fisioterapia (termas).
 Encarregado de jardins (sem enquadramento específico).
 Encarregado de telefones (telefones).
 Encarregado de vigilantes (portaria).
 Esteticista (barbeiros e cabeleireiros).
 Fiel de armazém (comércio/armazém).
 Governante de andares (andares).
 Governante de roupa/lavandaria (rouparia).
 Marinheiro (marítimos).
 Massagista de estética (barbeiros e cabeleireiros).
 Massagista de terapêutica de recuperação e sauna (barbeiros e cabeleireiros).
 Meio-oficial barbeiro (barbeiros e cabeleireiros).
 Motorista (rodoviários).
 Oficial barbeiro (barbeiros e cabeleireiros).
 Oficial cabeleireiro (barbeiros e cabeleireiros).
 Operador chefe de zona (golfe).
 Pasteleiro de 2.^a (pastelaria).

Pasteleiro de 3.^a (pastelaria/restaurantes e similares com fabrico).
 Porteiro (portaria).
 Recepcionista (recepção).
 Recepcionista de garagens (garagens).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor de carburante (garagens).
 Ajudante de cabeleireiro (barbeiros e cabeleireiros).
 Ajudante de despenseiro/cavista (economato).
 Ajudante de motorista (rodoviários).
 Banheiro-nadador-salvador (praias e piscinas).
 Banheiro termal (termas).
 Bilheteiro (praias e piscinas).
 Buvete (termas).
Caddies (golfe).
 Cafeteiro (cafetaria).
 Caixa de balcão (comércio e balcão).
 Conferente (comércio e armazém).
 Controlador-caixa (controle).
 Copeiro (copa).
 Costureira (rouparia).
 Dactilógrafo (administrativos).
Disk-jockey (animação e desporto).
 Duchista (termas).
 Empregada de andares/quartos (andares).
 Empregado de armazém (comércio e balcão).
 Empregado de balcão (balcão).
 Empregado de balcão/mesa de *self-service* (*self-service*).
 Empregado de *bowling* (animação e desportos).
 Empregado de consultório (termas).
 Empregado de gelados (gelatarias).
 Empregado de inalações (termas).
 Empregado de refeitório (refeitórios).
 Encarregado de limpeza (limpeza).
 Engomador (lavandaria).
 Engraxador (sem enquadramento específico).
 Florista (sem enquadramento específico).
 Guarda de garagem (garagens).
 Jardineiro (sem enquadramento específico).
 Lavador (lavandaria).
 Lavador garagem (garagens).
 Lubrificador (garagens).
 Manicura (barbeiros e cabeleireiros).
 Marcador de jogos (mesa).
 Oficial de rega (golfe).
 Operador de máquinas auxiliares (administrativos).
 Operador de máquinas de golfe (golfe).
 Pedicura (barbeiros e cabeleireiros).
 Praticante de cabeleireiro (barbeiros e cabeleireiros).
 Preparador/embalador (abastecedores de aeronaves).
 Recepcionista de golfe (golfe).
 Roupeiro (rouparia).
 Tratador de cavalos (animação e desportos).
 Tratador/conservador de piscinas (praias e piscinas).
 Trintanário (portaria).
 Vigia de bordo (praias e piscinas).

Vigilante de crianças sem funções pedagógicas (sem enquadramento específico).

6.2 — Produção:

Arquivista técnico (técnicos de desenho).
Chegador (fogueiros).
Empregado de compras (metalúrgicos).
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos).
Manipulador/ajudante de padaria (panificadores).
Operador heliográfico (técnicos de desenho).
Polidor de mármore (construção civil).
Semiespecializado (químicos).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ascensorista (portaria).
Bagageiro (portaria).
Empregado de balneários (praias e piscinas).
Empregado de limpeza (limpeza).
Guarda de acampamento turístico (parque de campismo).
Guarda florestal (sem enquadramento específico).
Guarda de lavabos (limpeza).
Guarda de parque de campismo (parque de campismo).
Guarda de vestiário (portaria).
Mandarete (portaria).
Moço de terra (praias e piscinas).
Peão (golfe).
Porteiro/restaurantes, cafés e similares (portaria).
Porteiro de serviços (portaria).
Vigilante (portaria).

A — Praticantes e aprendizes:

Amassador-aspirante (panificadores).
Aprendiz (barbeiros e cabeleireiros).
Aprendiz de caixeiro (comércio e balcão).
Aprendiz de padaria (panificadores).
Aprendiz de hotelaria (sem enquadramento específico).
Aprendiz de todas as especialidades (metalúrgicos).
Caixeiro-ajudante (comércio e balcão).
Caixeiro-praticante (comércio e balcão).
Electricista-ajudante (electricistas).
Electricista-aprendiz (electricistas).
Electricista pré-oficial (electricistas).
Estagiário (administrativos).
Estagiário-hotelaria (sem enquadramento específico).
Estagiário de impressor de litografia (gráficos).
Fornheiro-aspirante (panificadores).
Praticante de armazém (comércio e armazém).
Praticante de todas as especialidades (metalúrgicos).
Tirocinante TD (técnicos de desenho).

Profissões integradas em 2 níveis

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento, de divisão ou de serviços (administrativos).
Director de golfe (golfe).

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Assistente de direcção (direcção).
Director de alojamento (direcção).
Director artístico (animação e desportos).
Director comercial (direcção).
Director de produção *food and severage* (direcção).
Director de serviços técnicos (serviços técnicos e manutenção).
Subdirector de hotel (direcção).

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção (administrativos).

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral (construção civil).

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda-livros (administrativos).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Encarregado de obras (construção civil).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de equipa metalúrgica (metalúrgicos).
Medidor orçamentista-coordenador (técnicos de desenho).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.4 — Outros:

Chefe de equipa metalúrgica (metalúrgicos).
Chefe de portaria (portaria).

- Chefe de secção de controle (controle).
 Expedidor (rodoviários).
 Subchefe de mesa (mesa).
 Subchefe de recepção (recepção).
- 4 — Profissionais altamente qualificados:
 4.2 — Produção.
- 5 — Profissionais qualificados:
 5.3 — Produção:
 Encarregado fiscal (construção civil).
 Especialista (químicos).
 Especializado (químicos).
- 5 — Profissionais qualificados:
 5.1 — Administrativos.
- 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):
 6.1 — Administrativos, comércio e outros:
 Cobrador (administrativos).
 Operador de registo de dados (informática).
 Operador de *telex* (administrativos).
- 5 — Profissionais qualificados:
 5.4 — Outros.
- 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):
 6.1 — Administrativos, comércio e outros:
 Empregado de mesa de 2.^a (mesa).
 Empregado de *snack* (*snack-bar*).
 Engomador/controlador (lavandaria).
 Telefonista (telefones).

AE entre a Empresa Pública Correios e Telecomunicações de Portugal e a Feder. Nacional das Comunicações e Telecomunicações e outros — Alteração da constituição da comissão paritária.

Nos termos do disposto no n.º 5 da cláusula 214.^a do AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 1981, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, foi constituída pelas respectivas entidades signatárias uma nova comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da empresa:

Membros efectivos:

José Osório da Gama e Castro.
 Maria José Xavier da Fonseca e Costa.
 António Luís Proença Adão.
 José Alberto Fonseca Coelho Pereira.
 Eduardo Augusto Viterbo Correia.

Membros suplentes:

João Carlos Cruz Sousa Lima.
 João Mello de Azevedo e Silva.

José Afonso Pedrosa de Oliveira.
 Florindo Gonçalves da Costa.
 Ricardo António Pinto Correia.

Em representação das associações sindicais:

Membros efectivos:

José Agostinho Faria.
 Lídia Maria Fernandes Ramildes.
 Francisco Fadista Rosado.
 Ana da Conceição Cordeiro Amendoeira.
 Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves.

Membros suplentes:

Domingos Pereira Teixeira.
 José Domingos Cabaço Vicente.
 António Capelinha.
 José Duarte dos Santos.
 Vítor Manuel dos Santos Lopes.