

Boletim do Trabalho e Emprego

6

1.^a SÉRIE

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

Preço 277\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 62	N.º 6	P. 185-228	15 - FEVEREIRO - 1995
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	-----------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de regulamentação do trabalho:

	Pág.
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios para a revisão da PRT para os trabalhadores ao serviço das IPSS — Instituições particulares de solidariedade social	187

Portarias de extensão:

— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos	187
---	-----

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AOPS — Assoc. dos Operadores Portuários do Sul e outra e o Sind. dos Trabalhadores Portuários do Algarve	188
— CCT entre a AOPL — Assoc. de Operadores do Porto de Lisboa e outra e o Sind. dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Dist. de Lisboa e Setúbal e outros — Alteração salarial	219
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro — Alteração salarial e outra	221
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos — Alteração salarial e outras	222
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outra	223
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros — Alteração salarial e outra	224
— CCT entre a ARESP — Assoc. dos Restaurantes e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras	225
— ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração da composição da comissão paritária	227
— CCT entre a AIND — Assoc. de Imprensa não Diária e o Sind. dos Jornalistas — Integração em níveis de qualificação	228



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios para a revisão da PRT para os trabalhadores ao serviço das IPSS — Instituições particulares de solidariedade social

O estatuto disciplinador das relações de trabalho tituladas pelas instituições particulares de solidariedade social e os trabalhadores ao seu serviço acha-se consubstanciado na PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1985.

A supracitada PRT encontra-se desactualizada, carecendo, por isso, da necessária revisão.

Constatada a inexistência de associações patronais no sector, determino o seguinte:

1 — É constituída, ao abrigo do disposto no artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios para a revisão da PRT para os trabalhadores ao serviço das instituições particulares de solidariedade social.

2 — A comissão integrará:

Dois representantes do Ministério do Emprego e da Segurança Social, sendo um a indicar pela Direcção-Geral das Condições de Trabalho, que

coordenará, e o outro a designar pela Secretaria de Estado da Segurança Social;

Um representante do Ministério da Educação;

Um representante do Ministério da Saúde.

3 — A comissão será assessorada por quatro elementos, dois em representação das instituições particulares de solidariedade social e dois em representação das associações sindicais interessadas.

4 — Os nomes dos representantes que, nos termos do número anterior, vão assessorar a comissão devem ser indicados pelas instituições particulares de solidariedade social e pelas associações sindicais ao coordenador da comissão no prazo de 15 dias a contar da publicação do presente despacho.

5 — A comissão técnica poderá ouvir, oficiosamente ou quando solicitada, instituições particulares de solidariedade social ou associações sindicais interessadas nela não representadas.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 31 de Janeiro de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

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

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1995.

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

- A todas as entidades patronais do mesmo sector económico 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 nela referidas;
- Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AOPS — Assoc. dos Operadores Portuários do Sul e outra e o Sind. dos Trabalhadores Portuários do Algarve

CAPÍTULO I

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

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente contrato obriga, de um lado, todas as empresas operadoras portuárias devidamente licenciadas para o exercício da respectiva actividade nos portos do Sotavento e do Barlavento do Algarve, aqui representadas pela Associação dos Operadores Portuários do Sul, bem como todas as restantes empresas que efectuem movimentação de cargas, e, por outro lado, os trabalhadores portuários pertencentes à ETP ou aos quadros das empresas de estiva representados pelo sindicato signatário.

2 — O presente contrato aplica-se em toda a área sob jurisdição das administrações ou juntas portuárias do Sotavento e do Barlavento do Algarve.

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

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

Cláusula 2.^a

Âmbito de intervenção profissional

1 — A intervenção dos trabalhadores a bordo, em terra ou na conferência refere-se a cargas manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, em regime de baldeação, de reexportação e em trânsito, do tráfego costeiro e de cabotagem, incluídas as Regiões Autónomas.

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

3 — As entidades empregadoras poderão, nos termos da lei ou mediante acordo das partes, atribuir aos trabalhadores dos seus quadros permanentes a execução, sempre que necessário, de outras tarefas não compreendidas no âmbito de atribuições referido no anexo a esse

contrato, desde que tal seja compatível com a qualificação profissional dos trabalhadores e se mantenham todos os direitos consagrados neste contrato.

Cláusula 3.^a

Locais de trabalho

1 — São considerados locais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho: a bordo de navios, embarcações e outros engenhos ou aparelhos flutuantes susceptíveis de serem utilizados como meios operacionais e de transporte sobre a água, os cais, as docas, acostadouros, muralhas, terraplenos, entrepostos/armazéns gerais francos, cais livres, estações marítimas, pontes-cais, fundeadouros, armazéns, estaleiros, terminais, balanças e, de uma forma geral, todas as obras de abrigo e protecção pertencentes às administrações ou juntas portuárias do Sotavento e do Barlavento do Algarve e, ainda, os armazéns, parques e terminais pertencentes ou operados pelas empresas que movimentem cargas, situados nas áreas de jurisdição daquelas autoridades portuárias.

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

Cláusula 4.^a

Vigência

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

2 — O presente contrato vigorará por um período de 24 meses.

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

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

Cláusula 5.^a

Denúncia e revisão

1 — O contrato pode ser denunciado, para efeitos de revisão total ou parcial, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo do seu período de vigência.

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

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

4 — No decurso de cada período de vigência podem as partes, por mútuo acordo, introduzir alterações no presente contrato, independentemente do termo de cada período de vigência.

5 — O presente contrato obedece aos princípios orientadores constantes do pacto de concertação social para o sector portuário, de 12 de Julho de 1993.

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional

Cláusula 6.^a

Tipo de trabalhadores portuários

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

2 — São do tipo A os trabalhadores portuários que à data de 1 de Novembro de 1993 pertenciam aos quadros das empresas ou ao contingente comum do OGB do distrito de Faro.

3 — São do tipo B os trabalhadores portuários que venham a ingressar no sector a título permanente.

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

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

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais e funções

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

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

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

4 — Para além das situações previstas no número anterior, é sempre possível a baixa de categoria desde que resulte da cessação do contrato individual de trabalho,

nos termos previstos neste CCT, perdendo o trabalhador direito à retribuição da categoria profissional anterior.

5 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho são:

Superintendente;
Chefe de conferentes;
Encarregados;
Trabalhadores de base.

Cláusula 8.^a

Certificação profissional

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

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

CAPÍTULO III

Recrutamento, admissão e contrato de trabalho

Cláusula 9.^a

Recrutamento

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

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

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

- a) Quando naquele grupo não existirem trabalhadores especializados para o exercício das funções pretendidas, atendendo ao disposto na cláusula 142.^a;
- b) Havendo recusa da totalidade dos trabalhadores daquele grupo com a especialidade pretendida;
- c) Havendo motivo relevante devidamente justificado para recusa por parte da empresa recrutadora.

4 — O recrutamento de trabalhadores do tipo B para o contingente comum será feito pela ETP.

5 — Antes de qualquer processo de recrutamento para o sector e para qualquer das hipóteses previstas no n.º 3, a entidade empregadora terá de obter o acordo prévio do sindicato representativo dos trabalhadores e da associação(ões) patronal(ais), em cumprimento do estabelecido no n.º 2.4 do pacto de concer-

tação social, designadamente no que se refere à necessidade de controlo de novas admissões de modo a evitar situações de excedentes de mão-de-obra.

Cláusula 10.^a

Requisitos para ingresso no sector

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

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

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

Cláusula 11.^a

Admissão e período experimental

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

2 — Os trabalhadores admitidos para os quadros de empresa oriundos da Empresa de Trabalho Portuário cujo contrato seja rescindido durante o período experimental têm direito de regresso àquele contingente.

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

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

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

Cláusula 12.^a

Contrato individual de trabalho

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

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

Cláusula 13.^a

Contratos a termo para quadros de empresa

1 — As empresas poderão celebrar contratos a termo com trabalhadores da Empresa de Trabalho Portuário — associação ETP (Algarve).

2 — Caducado o contrato a termo previsto no número anterior, o trabalhador regressará ao quadro da Empresa de Trabalho Portuário, nas mesmas condições e com a mesma categoria que detinha antes da celebração do contrato a termo.

Cláusula 14.^a

Trabalhadores para reforço dos quadros da entidade gestora

1 — Ouvida a associação patronal ou as empresas operadoras e o sindicato signatário, poderá a entidade gestora reforçar o seu quadro nos termos e para os efeitos do n.º 4 da cláusula 6.^a

2 — O recurso pela entidade gestora de mão-de-obra à contratação de trabalhadores do tipo C é supletivo, merecendo o seu nível de emprego acordo das partes signatárias.

3 — Previamente à sua contratação beneficiarão aqueles trabalhadores de acções de formação profissional adequada.

Cláusula 15.^a

Substituição temporária dos trabalhadores dos quadros de empresa

1 — As substituições por impedimento temporário nos quadros permanentes das empresas só são obrigatórias para manter o quadro técnico. Não existindo outros trabalhadores na empresa aplicar-se-á o disposto na cláusula 13.^a

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

Cláusula 16.^a

Quadro permanente de empresa

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

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

Cláusula 17.^a

Locais de trabalho e de apresentação dos trabalhadores

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

2 — As empresas e a entidade gestora indicarão aos trabalhadores, com a antecedência regularmente fixada, o local de trabalho onde se deverão apresentar, mediante a afixação de avisos em locais adequados, ou por qualquer outro meio aceite e acordado pelo sindicato.

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

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

Cláusula 18.^a

Plena utilização

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

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

Cláusula 19.^a

Aluguer de equipamento e cedência de trabalhadores entre empresas operadoras portuárias

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

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

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

Cláusula 20.^a

Trabalhadores da entidade gestora

1 — Os trabalhadores portuários que não pertençam aos quadros permanentes das empresas constituem o contingente comum dos portos do Sotavento e do Barlavento do Algarve, considerando-se vinculados à ETP segundo o regime jurídico do contrato individual de trabalho.

2 — No contingente comum poderão existir encarregados e trabalhadores de base.

Cláusula 21.^a

Requisição dos trabalhadores da entidade gestora

1 — As empresas terão de requisitar à entidade gestora os trabalhadores desse contingente de que careçam para a execução dos seus serviços.

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

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

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

Cláusula 22.^a

Requisições — Situações especiais

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

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

Cláusula 23.^a

Trabalho ao largo

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

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

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

4 — A comunicação de trabalho suplementar aos trabalhadores deve ser feita até às 15 horas e 30 minutos.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Direitos especiais dos trabalhadores

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

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

Cláusula 25.^a

Deveres da entidade empregadora

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

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

Cláusula 26.^a

Deveres dos trabalhadores

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

- a) Cumprir as ordens dadas em matéria de serviço pela entidade empregadora, por intermédio dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída;
- b) Tratar com respeito e lealdade a entidade empregadora, os seus representantes, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho, os subordinados e demais pessoas e entidades que, no âmbito do trabalho, se relacionem com a entidade empregadora;
- c) Não divulgar informações de carácter confidencial referentes à organização, métodos de produção ou negócios da sua entidade empregadora, nem intervir, por qualquer forma, na livre concorrência entre as empresas;
- d) Cumprir os horários estabelecidos com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Não abandonar o trabalho ou ausentar-se do serviço sem autorização do superior hierárquico, salvo se manifestamente a não puder obter, caso em que deverá informar um representante legal da entidade empregadora que se encontre no local;
- f) Manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou

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

- g) Abster-se de todo e qualquer acto de que possa resultar prejuízo ou desaparecimento das mercadorias movimentadas ou não, ou de quaisquer bens situados nos locais ou zonas de trabalho;
- h) Desempenhar as tarefas de que forem incumbidos de acordo com a sua categoria profissional e aptidões físicas;
- i) Participar de forma activa e interessada na frequência dos cursos de formação profissional e nas acções de sensibilização na área da prevenção e segurança, sem prejuízo da retribuição;
- j) Respeitar e fazer respeitar os regulamentos de higiene, segurança e disciplina do trabalho, nomeadamente utilizando devidamente o equipamento de uso individual ou colectivo que lhes for distribuído;
- l) Executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da entidade empregadora.

2 — Os trabalhadores cumprirão os regulamentos das entidades empregadoras que não colidam com lei aplicável e o disposto neste contrato colectivo; destes regulamentos deve ser dado conhecimento prévio ao sindicato signatário.

3 — É também dever do trabalhador em situação de superioridade hierárquica funcional participar, por escrito, à entidade empregadora, no prazo de dois dias úteis, as ocorrências susceptíveis de constituir infracção.

Cláusula 27.^a

Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos termos e condicionais previstos na lei ou quando, de acordo com o regime previsto neste CCT, aquele retomar as suas funções anteriores depois de ter substituído temporariamente outro de categoria profissional e ou retribuição superiores e, bem assim, noutros casos previstos neste contrato;
- c) Actuar, por qualquer modo, em desconformidade com as normas legais ou regulamentares.

CAPÍTULO V

Organização geral do trabalho

Cláusula 28.^a

Organização e direcção do trabalho

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Prestação de trabalho e disponibilidade dos trabalhadores

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

Cláusula 30.^a

Constituição das equipas

1 — A composição das equipas será determinada pelas empresas de estiva.

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

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

3 — Quando o número de trabalhadores for manifestamente insuficiente para a realização do serviço com eficiência e produtividade normais, por tal facto, não poderão ser imputadas responsabilidades aos trabalhadores, nem conferida a estes remuneração suplementar.

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

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

Cláusula 31.^a

Trabalho diário

1 — A duração do trabalho diário é estabelecida neste contrato, em conformidade com os tempos de trabalho nele fixados, não podendo ter início antes das 8 horas de um dia nem prolongar-se para além das 8 horas do dia seguinte.

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

- a) Períodos de trabalho;
- b) Prolongamento de períodos;
- c) Horas de refeição.

Cláusula 32.^a

Períodos de trabalho em dias úteis

1 — São considerados períodos de trabalho os seguintes:

- a) Das 8 às 12 e das 13 às 17 horas (1.º período ou período normal);
- b) Das 17 às 20 e das 21 às 24 horas (2.º período);
- c) Das 0 às 3 e das 4 às 8 horas (3.º período).

2 — O trabalho referido no número anterior será prestado das 8 horas de segunda-feira às 0 horas de sábado.

3 — Os prolongamentos de período das 17 às 20 horas e das 0 às 3 horas são utilizáveis em trabalho a bordo dos navios ou embarcações, quando para concluir operações.

Cláusula 33.^a

Trabalho aos sábados, domingos e feriados

1 — Exceptuando-se o n.º 2 desta cláusula, a prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados obedece ao esquema horário de períodos fixados na cláusula 32.^a

2 — Sendo para acabar as operações iniciadas (carga/descarga), aos sábados a prestação de trabalho poderá verificar-se entre as 8 e as 12 horas.

3 — A retribuição do trabalho prestado nos termos do número anterior corresponde a dois terços da retribuição das 8 às 17 horas da tabela de sábado.

Cláusula 34.^a

Prolongamentos de período

1 — São considerados prolongamentos de período os tempos de trabalho das 17 às 20 e das 0 às 3 horas.

2 — Os trabalhadores obrigam-se a prosseguir o trabalho sempre que este se prolongar nos tempos referidos no número anterior, desde que o serviço seja para terminar ou nos casos previstos no n.º 2 da cláusula 22.^a

Cláusula 35.^a

Horas de refeição

1 — São consideradas horas de refeição as seguintes:

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

2 — As horas de refeição constituem intervalo para descanso do trabalhador, só podendo haver prestação de trabalho nessas horas a título excepcional desde que todas as operações terminem dentro do período em que se insere a hora de refeição, bem como nos casos previstos no n.º 2 da cláusula 22.^a, em que não haverá qualquer limitação relativamente ao prosseguimento do trabalho nos períodos seguintes.

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

Cláusula 36.^a

Comunicação do trabalho suplementar

1 — Sempre que as empresas de estiva pretendam prolongar o trabalho para além do primeiro período e não tenham dado a indicação dessa pretensão na requisição, deverão comunicar o facto aos trabalhadores e eventualmente à ETP, nos termos praticados pelas autoridades portuárias e cujos horários em vigor são os seguintes:

- a) Nas horas de refeição até uma hora antes da sua realização;
- b) Das 17 às 20 e das 21 às 24 horas, até às 15 horas e 30 minutos;
- c) Das 0 às 3 e das 4 às 8 horas, até às 15 horas e 30 minutos.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior para trabalho aos sábados, domingos e feriados é dada no acto da requisição. Todavia, e até três horas depois de iniciados os trabalhos, poderá a comunicação ser alterada para tempo posterior.

3 — Em caso de natureza imprevista, tais como ocorrências de avarias mecânicas, chuvas e ainda outros que possam ter ocasionado interrupção demorada dos trabalhos, pode a comunicação ser alargada.

4 — Uma vez comunicado e aceite o trabalho em prolongamento, já não poderá ser recusada a sua prestação nem retirado o pagamento correspondente.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

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

- a) Nas horas de refeição;
- b) Nos 2.º e 3.º períodos;
- c) Todo o trabalho prestado entre as 0 horas de sábado até às 8 horas de segunda-feira;
- d) Trabalho prestado em dia feriado das 0 horas desse dia até às 8 horas do dia seguinte.

Cláusula 38.^a

Prestação e disponibilidade para trabalho suplementar

1 — Não haverá restrição à prestação de trabalho suplementar, além da que resultar da falta de trabalhadores para a sua execução.

2 — Nas operações em que a empresa de estiva opte pelo regime de trabalho contínuo, os trabalhadores não poderão recusar a prestação do trabalho suplementar nas horas de refeição, sendo sempre observadas as condições previstas no n.º 3 da cláusula 35.^a

3 — Os trabalhadores que não pretendam prestar trabalho suplementar apresentarão declaração com os motivos justificativos às entidades empregadoras, produzindo os mesmos efeitos por um período mínimo de um mês.

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

5 — Para os trabalhadores que não tenham utilizado as faculdades previstas nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, é considerada obrigatória a prestação de trabalho suplementar.

6 — Poderá, por acordo das partes, ser atribuído um subsídio para compensar a disponibilidade para trabalho suplementar e para repetição de períodos de trabalho por parte dos trabalhadores.

7 — Só o trabalho suplementar efectivamente prestado dá lugar à retribuição.

8 — Sem prejuízo do referido nos números anteriores, reconhecem as partes que, enquanto não vigorar nos portos do Algarve um regime de trabalho por turnos, deverão ser acautelados os ritmos de solicitação dos trabalhadores para a prestação de trabalho suplementar, numa perspectiva do direito à saúde reconhecido àqueles.

Cláusula 39.^a

Folgas dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores que prestarem serviço entre as 0 e as 8 horas só retomarão o trabalho depois de gozarem uma folga de, pelo menos, vinte e quatro horas consecutivas.

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

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

4 — Sempre que se verifique a acumulação de folgas a que se referem os n.ºs 1 e 3, as que correspondem às duas últimas serão gozadas de acordo com as disponibilidades das entidades empregadoras e marcadas por aquele ou por estas, consoante os casos.

5 — O exercício ao direito previsto no n.º 3 poderá ser acordado por forma diversa entre o trabalhador e a entidade empregadora respectiva.

6 — As folgas consignadas no presente contrato colectivo de trabalho que respeitem a trabalhadores de

base que desempenham funções de encarregado serão retribuídas de acordo com a tabela aplicável aos trabalhadores desta categoria profissional.

7 — O disposto no número anterior é igualmente aplicável aos encarregados que desempenhem categoria superior.

Cláusula 40.^a

Prestação do trabalho — Hierarquias

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

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

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

Cláusula 41.^a

Descanso semanal e complementar

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

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, Ano Novo, Quinta-Feira Santa e Sábado de Aleluia haverá prestação de trabalho somente até às 17 horas.

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

Cláusula 43.^a

Férias — Princípio geral

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

2 — O direito a férias vence-se em 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

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

Cláusula 44.^a

Períodos de férias

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

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

2 — A retribuição correspondente ao direito a férias previsto na alínea a) do n.º 1 desta cláusula será garantida pelas entidades aí referidas, na proporção do tempo de serviço prestado a cada uma delas.

3 — Na garantia referida no número anterior estará incluída a actualização salarial do ano em que se vence o direito a férias; a parte devida pela entidade empregadora donde o trabalhador transitou será directamente facturada àquela pela nova entidade empregadora.

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

Cláusula 45.^a

Época de férias

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

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

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

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

Cláusula 46.^a

Planeamento do período de férias

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

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

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

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

Cláusula 47.^a

Alterações do período de férias

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

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

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

Cláusula 48.^a

Alteração de férias por motivo de doença

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

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

Cláusula 49.^a

Serviço militar

1 — Os trabalhadores chamados a cumprir serviço militar obrigatório terão direito ao período de férias por inteiro no ano da sua incorporação e antes desta.

Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação calculada nos termos deste contrato.

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

Cláusula 50.^a

Direito a férias em caso de reforma

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

- a) Da importância proporcional correspondente ao trabalho prestado no ano da reforma, se esta ocorrer até 30 de Junho;
- b) Da importância correspondente ao período total, se a reforma ocorrer posteriormente.

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

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

Cláusula 51.^a

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

Direito a férias em caso de cessação de contrato

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

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

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

Cláusula 53.^a

Violação do direito a férias

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

CAPÍTULO VI

Prestações pecuniárias

Cláusula 54.^a

Conceito de retribuição

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

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

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

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

Cláusula 55.^a

Local, forma e datas de pagamento

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

2 — O pagamento da remuneração devida pelo trabalho suplementar será efectuado nos termos do n.º 1, embora reportado ao trabalho prestado até 20 desse mês.

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

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

Cláusula 56.^a

Retribuição do trabalho normal

1 — A retribuição mensal do trabalho normal abrange a prestação de serviço de segunda-feira a sexta-feira, no período das 8 às 12 e das 13 às 17 horas.

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

3 — A retribuição diária do trabalho normal é igual à 30.^a parte do somatório da remuneração base mensal.

Cláusula 57.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se trabalho suplementar todo o trabalho prestado nos termos da cláusula 37.^a deste contrato.

Cláusula 58.^a

Divisão equitativa do trabalho suplementar

1 — Nos quadros das empresas de estiva e na ETP deverão ser estabelecidos, tanto quanto possível, esquemas de prestação equitativa do trabalho suplementar.

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

Cláusula 59.^a

Subsídio de férias

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

2 — A retribuição a que se refere o número anterior integrará, além da remuneração de base correspondente, as diuturnidades, o subsídio de IHT de turno e por trabalho nocturno, $\frac{1}{12}$ da retribuição por trabalho suplementar prestado no ano anterior e subsídio global previsto na cláusula 72.^a

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

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

Cláusula 60.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um subsídio de Natal correspondente à respectiva retribuição, o qual deve ser pago até 15 de Dezembro.

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

3 — No ano de admissão o quantitativo do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço completado até 31 de Dezembro.

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

5 — O trabalhador que ingresse ou regresse do serviço militar terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em causa.

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

Cláusula 61.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — Considera-se trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o que é prestado das 0 horas de domingo às 8 horas de segunda-feira.

2 — Considera-se trabalho em dia de descanso semanal complementar o que é prestado das 0 horas de sábado até às 8 horas de domingo.

3 — Considera-se trabalho em dia feriado o que é prestado entre as 0 horas desse dia e as 8 horas do dia seguinte.

4 — O trabalho prestado nos termos dos números anteriores é remunerado de acordo com a tabela a que se refere o n.º 1 da cláusula 57.^a

Cláusula 62.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 63.^a

Período de vigência

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

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

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

Cláusula 64.^a

Diuturnidades

1 — Salvaguardado o disposto no n.º 4, todos os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de antiguidade no sector portuário, até ao limite de três diuturnidades.

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

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

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

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

Cláusula 65.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de alimentação por cada período de trabalho efectivamente prestado ou em que estejam à ordem para trabalhar, assim como nos prolongamentos de período referidos na cláusula 34.^a

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

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

Cláusula 66.^a

Subsídio de disponibilidade

Para compensar a disponibilidade dos trabalhadores para trabalho suplementar e para repetição de períodos de trabalho, atribui-se um subsídio mensal, independentemente da categoria profissional, e cujo valor se define em anexo.

Cláusula 67.^a

Subsídio de cargas sujas ou nocivas

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, sempre que desenvolvam tarefas que envolvam as car-

gas e condições descritas no número seguinte, têm direito a um subsídio estabelecido em anexo e por período, prolongamento de período e hora de refeição, independentemente da categoria profissional e do dia da semana.

2 — As cargas abrangidas pela aplicação do subsídio referido no número anterior são:

- a) Gado vivo quando não enjaulado;
- b) Enxofre em sacos ou a granel;
- c) Cimento em sacos ou a granel;
- d) *Clinker* e gesso a granel;
- e) Couros verdes e bacalhau verde (mesmo que contentorizados);
- f) Pozolana em sacos ou a granel;
- g) Cargas que no acto de manuseamento registem temperaturas superiores a 40° C;
- h) Explosivos e munições (mesmo que contentorizados);
- i) Sebo, melaço e óleo;
- j) Cargas de ou para frigorífico forte;
- k) Triturado de alfarroba a granel;
- l) Cargas inundadas por outros efeitos que não os resultantes de incêndio, água aberta e abalroamento;
- m) Fibras de amianto (asbestos);
- n) Potassa;
- o) Superfosfatos;
- p) Carvão, minério e sucata;
- q) Matérias metálicas creosotadas ou untadas;
- r) Soda cáustica;
- s) Amoníaco;
- t) Chumbo;
- u) Asfalto;
- v) Farinha de peixe ou de carne;
- x) Limpeza de tanques ou tremonhas.

3 — A movimentação de quaisquer outras cargas que não constem expressamente na lista referida no número anterior não conferirá direito a qualquer subsídio.

4 — No caso de consolidação e desconsolidação dos produtos referidos no n.º 2 desta cláusula, há direito ao pagamento do subsídio referido no n.º 1.

5 — As situações referidas nas alíneas g), j) e l) do n.º 2 desta cláusula não prejudicam a aplicação do subsídio a que se refere o n.º 1, quando o trabalho prestado abranger as cargas, seus derrames e situações constantes das restantes alíneas do n.º 2.

6 — Sempre que for devido o subsídio previsto nesta cláusula, entende-se que o mesmo apenas será atribuído à equipa ou equipas relacionadas com a execução do trabalho, hierarquias incluídas, e apenas durante o respectivo período, prolongamento ou hora de refeição, exceptuando-se o caso de explosivos e munições, em que o subsídio é devido a todos os trabalhadores afectados ao navio ou serviço.

7 — Para efeitos de aplicação da alínea g) do n.º 2 desta cláusula, por (no acto do) manuseamento entende-se o momento em que decorrem operações com a carga na situação ali descrita.

8 — As dúvidas suscitadas a propósito do número anterior serão resolvidas no local por uma comissão constituída por um elemento nomeado pela ETP, outro pelo sindicato e outro pela respectiva empresa, considerando-se automaticamente reconhecida a reclamação apresentada no caso de a referida comissão não comparecer.

Cláusula 68.^a

Subsídio por situações especiais

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

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

- a) Gado morto, havendo necessidade de contacto físico no manuseamento dos animais mortos;
- b) Cimento de cobre;
- c) Enxofre;
- d) Cargas em decomposição e putrefacção quando excedam o mínimo de 100 volumes ou de 10 t de carga afectada, tratando-se de carregamento homogéneo;
- e) Situações de incêndio, abalroamento, água aberta e ou quando a movimentação a efectuar abranja, no mínimo, 10% da carga do porão ou do navio;
- f) Trabalho em navios arribados em que se registem derrames das mercadorias susceptíveis de provocar incómodo e penosidade na respectiva remoção e ou reposição nos espaços de que se deslocaram;
- g) Limpeza de tanques que tenham transportado óleos, sebos e ou melaços.

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

Cláusula 69.^a

Subsídio por trabalho ao largo

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

Cláusula 70.^a

Subsídio por função especializada

1 — O desempenho das funções especializadas de guincheiro, portalós, grueiro, marcador, manobrador, motorista e ferramenteiro dará lugar ao recebimento de um subsídio por período de trabalho, prolongamento de período e hora de refeição, cujo valor é fixado no anexo.

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

Cláusula 71.^a

Transportes e deslocações

A matéria referente a transportes e deslocações será regulamentada no anexo a este contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 72.^a

Subsídio global mensal

1 — As entidades empregadoras poderão acordar com os trabalhadores dos seus quadros a atribuição de um subsídio global para cobertura de todos ou de parte dos subsídios previstos neste contrato.

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

Cláusula 73.^a

Prémios de produtividade

As empresas poderão criar prémios de produtividade, ouvido o sindicato.

CAPÍTULO VII

Do poder disciplinar e do respectivo processo

Cláusula 74.^a

Competência para o exercício do poder disciplinar

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

Cláusula 75.^a

Infracção disciplinar

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

Cláusula 76.^a

Procedimento disciplinar

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

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se verificada a infracção na data em que esta tenha sido cometida ou, caso não seja imediata-

mente conhecida da hierarquia de quem depende o trabalhador, na data do respectivo conhecimento por parte dessa hierarquia.

Cláusula 77.^a

Suspensão preventiva do arguido

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

Cláusula 78.^a

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão oral;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição até 8 dias;
- d) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e com efeitos na contagem da antiguidade por 30 dias;
- e) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e com efeitos na contagem da antiguidade de 31 a 90 dias;
- f) Despedimento com justa causa.

Cláusula 79.^a

Medida e graduação das sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares devem ser adequadas e proporcionais à gravidade e às consequências práticas da infracção, sendo estabelecidas em função da culpa do arguido e das circunstâncias atenuantes ou agravantes que no caso possam concorrer.

2 — Na aplicação de qualquer sanção disciplinar serão sempre ponderados e relevados os seguintes factores de apreciação e de qualificação da conduta do trabalhador: a imputabilidade e a culpa do arguido, a gravidade da sua conduta, os efeitos práticos desta emergentes, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da entidade empregadora, as circunstâncias específicas em que a infracção tenha sido cometida e todas as demais circunstâncias que possam e devam relevar para a determinação da medida e graduação da sanção adequada.

3 — No exercício do poder disciplinar a entidade empregadora visará; tendencialmente e sempre que possível, a recondução da conduta do arguido à normalidade do cumprimento das suas obrigações laborais e a sua reabilitação, bem como as necessidades de prevenção geral e especial que devam ser tidas em conta.

Cláusula 80.^a

Prescrição da infracção disciplinar

Qualquer infracção disciplinar prescreve no fim de um ano a contar do momento em que foi cometida, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

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

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

3 — Considera-se instaurado o processo disciplinar na data em que o arguido seja, por escrito, notificado desse procedimento e receba, na mesma data, a correspondente nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, considerando-se efectuada a notificação no quinto dia posterior ao registo postal.

4 — Tratando-se do processo tendente ao despedimento, da notificação constará, obrigatoriamente, menção expressa dessa intenção.

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

- a) A participação ou notícia da ocorrência em que se inicia a conduta do arguido;
- b) O despacho que determina a instauração de procedimento disciplinar com a nomeação do respectivo instrutor;
- c) A nota de culpa e a notificação que a acompanhe;
- d) O envio ao sindicato de cópia da notificação e da nota de culpa entregues ao arguido, devendo esse envio ser feito na mesma data desta entrega;
- e) A defesa do arguido, sempre que este a apresente no prazo devido;
- f) Os depoimentos das testemunhas oferecidas pelo arguido na sua resposta à nota de culpa;
- g) A demais instrução do processo;
- h) O relatório, conclusões e proposta elaborados pelo instrutor;
- i) O parecer do sindicato, quando este o apresente;
- j) A decisão final, devidamente fundamentada, proferida pelo órgão de gestão da entidade empregadora.

6 — O arguido disporá do prazo de 10 dias úteis para consultar o processo, por si ou por mandatário seu, querendo a sua defesa no mesmo processo.

7 — É lícito ao arguido oferecer com a sua defesa três testemunhas por cada facto, com o limite global de 10, podendo por si ou por mandatário seu requerer e obter, dentro do prazo de resposta à nota de culpa, fotocópia de todos os documentos do processo e, bem assim, requerer as diligências que houver por necessárias ou convenientes à sua defesa, salvo aquelas que forem patentemente dilatórias ou impertinentes.

8 — As testemunhas serão apresentadas pelo arguido quando para tal notificado, presumindo-se que delas prescindirá em caso de falta de comparência, salvo se justificada e comprovadamente impedidas.

9 — Concluídas as diligências da instrução do processo e elaborado o relatório, conclusões e proposta, devem aquele e estes ser remetidos, por cópia integral, ao sindicato a que se refere a alínea d) do n.º 5 para se pronunciar, querendo, no prazo de 10 dias úteis.

10 — Decorrido o prazo previsto no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que terá de ser fundamentada e constar de documento escrito e assinado pelo órgão de gestão da mesma.

11 — Seja qual for a decisão proferida no processo disciplinar, é obrigação da entidade empregadora dar dela conhecimento formal, por documento escrito, quer ao arguido, quer ao sindicato que o representa profissionalmente, dentro do prazo de 30 dias a contar da decisão. Ao arguido será sempre remetida com a decisão cópia integral do relatório, conclusões e proposta do instrutor.

Cláusula 82.^a

Irregularidades

1 — É nula a aplicação de qualquer sanção disciplinar que não esteja prevista neste CCT ou na lei específica do sector ou que reúna elementos de várias sanções e ainda aquela que, salvo tratando-se de repreensão oral, não resulte de processo disciplinar ou se fundamente em processo que não observe ou não integre o disposto no n.º 5 da cláusula anterior.

2 — Constituirá ainda nulidade insuprível a falta de descrição circunstanciada na nota de culpa de todos os factos imputados ao arguido, devendo a enunciação destes fazer-se, tanto quanto possível, por referência às circunstâncias de tempo, modo e lugar em que tenha sido cometida a infracção.

Cláusula 83.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a aceitar forma de retribuição ou cumprir horários diferentes dos previstos neste contrato;
- b) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes de direcção da entidade empregadora;
- c) Ter prestado ao sindicato as informações necessárias ao legítimo exercício dos direitos sindicais dos trabalhadores;
- d) Ter comunicado ao sindicato ou aos serviços oficiais competentes a existência de transgressões às normas reguladoras das relações de trabalho ou intervindo como testemunha em processos disciplinares ou em acções emergentes de contratos individuais de colegas de trabalho;

- e) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;
- f) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões de trabalhadores ou sindicais ou delegado sindical;
- g) Haver reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra as condições de trabalho;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob aparência de punição de outras faltas quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referenciadas na alínea f) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções quando não as venha a exercer.

3 — A entidade empregadora que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito e nos que constam da legislação laboral aplicável.

4 — Tratando-se de delegados e dirigentes sindicais, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida, no caso de suspensão abusiva, ou equivalente ao dobro da que lhe caberia se não tivesse essa qualidade, mas nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço, no caso de despedimento abusivo.

Cláusula 84.^a

Inquérito

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

2 — A instauração do inquérito será notificada ao sindicato que represente os trabalhadores eventualmente abrangidos pelos factos em investigação, com indicação do objecto do mesmo, e suspende o prazo de caducidade a que se refere o n.º 1 da cláusula 76.^a

3 — A suspensão prevista no número anterior não poderá exceder 30 dias.

4 — O inquérito poderá ser convertido em processo disciplinar, caso em que terão lugar as notificações previstas na cláusula 81.^a

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

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

CAPÍTULO VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 85.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

Cláusula 86.^a

Causas de caducidade do contrato

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

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

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

Cláusula 87.^a

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, mediante documento escrito e assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar desse documento.

2 — Do documento a que se refere o número anterior constará sempre a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 — Em caso de revogação por acordo do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito aos créditos emergentes da relação de trabalho e da respectiva cessação, salvo se as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global que, na falta de

estipulação em contrário, inclui e liquida os créditos já vencidos e exigíveis em virtude dessa cessação.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, são nulas as cláusulas do acordo revogatório que estipulem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos de que seja titular.

Cláusula 88.^a

Justa causa de rescisão ou suspensão por parte das entidades empregadoras

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes no exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrios ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

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

Cláusula 89.^a

Rescisão do contrato durante o período experimental

1 — O trabalhador portuário cujo contrato de trabalho cesse na vigência do período experimental tem o direito de reingressar no contingente comum desde que dele seja oriundo.

2 — A rescisão do contrato durante o período experimental não confere a qualquer das partes direito a indemnização.

Cláusula 90.^a

Rescisão com justa causa por parte do trabalhador

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

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

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

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

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

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

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

6 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 91.^a

Rescisão sem justa causa por parte do trabalhador

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, comunicando-o à entidade empregadora com a antece-

dência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

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

Cláusula 92.^a

Direitos dos trabalhadores emergentes da cessação do contrato

Na data da cessação do contrato, o trabalhador tem direito a receber a parte proporcional da retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal correspondente ao tempo decorrido desde 1 de Janeiro desse ano até à data da referida cessação, para além dos demais créditos emergentes da relação de trabalho até então existente e, bem assim, do direito à retribuição por inteiro do mês em que ocorra a cessação do vínculo contratual.

Cláusula 93.^a

Cessação do contrato por facto não imputável ao trabalhador

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

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

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

Cl sula 94.^a

Consequências do despedimento sem justa causa

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

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

- a) Se o trabalhador tiver menos de 5 anos de antiguidade na empresa, terá direito a receber

1,5 meses de retribuição por cada ano de vínculo contratual, com um mínimo de 4,5 meses de retribuição;

- b) Se o trabalhador tiver 5 ou mais anos de antiguidade, terá direito a receber 2 meses de retribuição por cada ano de vínculo contratual;
- c) Tratando-se de membro dos corpos gerentes de associação sindical do sector, de comissão de trabalhadores, de delegado sindical ou de representante dos trabalhadores em organismos do sector, a indemnização será igual ao dobro das estipuladas nas alíneas anteriores.

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

4 — Se a cessão do contrato tiver resultado de rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa, a indemnização devida será de 1,5 meses por cada ano.

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

6 — O disposto nesta cl sula aplica-se, com as devidas adaptações, aos trabalhadores do quadro da ETP (Algarve).

Cl sula 95.^a

Reestruturação dos serviços

A reestruturação dos serviços das empresas não pode fundamentar por si só a cessão unilateral do contrato de trabalho por parte daquela.

CAPÍTULO IX

Faltas, licenças sem vencimento e impedimento prolongado

Cl sula 96.^a

Definição de falta

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

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

Cl sula 97.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cum-

primento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- b) As motivadas por prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições particulares ou oficiais de segurança social ligadas ao sector e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- c) Até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso ou feriado intercorrentes, dadas por altura do casamento;
- d) Até cinco dias consecutivos, as motivadas por falecimento do conjugue não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem o trabalhador viva maritalmente, ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- e) Até dois dias consecutivos, por motivo de 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;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação aplicável;
- g) Até dois dias úteis, por ocasião do parto da esposa ou de pessoa com quem viva conjugalmente;
- h) Até ao limite de duas por cada ano civil, dadas por trabalhadores com mais de 25 anos de antiguidade;
- i) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

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

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

Cláusula 98.^a

Comunicação e justificação das faltas

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 99.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As motivadas pela prática dos actos referidos na cláusula 97.^a, n.º 2, alínea b), sempre que excedam o período correspondente ao crédito de horas a que tenham direito;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a receber o subsídio ou seguro atribuído pela segurança social ou seguradora, sem prejuízo dos subsídios complementares previstos neste contrato ou praticados na ETP relativamente aos trabalhadores do tipo A;
- c) As faltas dadas por necessidade de prestar assistência inadiável a membros do agregado familiar, nos termos do n.º 3 da cláusula 97.^a deste contrato, sempre que excedam os limites ali previstos;
- d) Para justificação das faltas motivadas por doença bastará a apresentação do boletim oficial de baixa médica.

Cláusula 100.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

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

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou recomeço da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade empregadora recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período de trabalho, respectivamente.

Cláusula 101.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 102.^a

Licença sem vencimento

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

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

3 — Durante o período de licença sem vencimento, os trabalhadores constarão do quadro de pessoal da respectiva entidade empregadora.

4 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem vencimento de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

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

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a 3 anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção ou chefia e não seja possível a sua substituição, sem prejuízo sério para o funcionamento do serviço respectivo.

6 — A licença sem vencimento caduca, mediante comunicação ao interessado, em todos os casos em que o trabalhador exerça nesse período e a título principal outra actividade remunerada por conta de outrem, salvo se tiver sido especificamente concedida para esse efeito.

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

Cláusula 103.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de 30 dias seguidos, ou desde logo se preveja que ultrapassará esse período, o contrato suspende-se.

2 — Durante a suspensão do contrato suspendem-se todos os direitos e deveres que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria que tinha à data da suspensão.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

4 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O cumprimento por parte do trabalhador de pena de prisão por um período não superior a 12 meses será considerada como situação equiparada a impedimento prolongado para efeitos do n.º 2 se a detenção se tiver ficado a dever a actos ou factos que não tenham tido qualquer relação com o exercício da sua actividade profissional.

CAPÍTULO X

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

Cláusula 104.^a

Fusão, incorporação e transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de fusão, incorporação ou transmissão do estabelecimento, a posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade empregadora trans-

mite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelas obrigações vencidas, por força do contrato de trabalho, nos seis meses anteriores, ainda que se trate dos trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da efectivação da situação.

3 — A transferência prevista nesta cláusula será documentada em protocolo, no qual se definirão os direitos e regalias dos trabalhadores, devendo este ser subscrito pela anterior e pela nova empresa, bem como pelo trabalhador, o qual se poderá fazer assistir pelo sindicato respectivo.

Cláusula 105.^a

Mudança de serviço

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

2 — Aos trabalhadores a que, nas situações previstas nesta cláusula, seja aplicável o disposto na cláusula 104.^a serão garantidas na nova entidade empregadora as condições retributivas de que beneficiavam nos 12 meses anteriores ao da transferência acrescidas da percentagem de actualização contratual que entretanto tenha ocorrido.

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

4 — Aos acordos de exploração de serviços estabelecidos entre diversas empresas é aplicável o disposto no n.º 1, cabendo às empresas definir e assegurar as afectações do pessoal.

5 — Os contratos individuais, bem como os quadros de pessoal afectos nos termos do número anterior, serão obrigatoriamente depositados na associação e sindicato respectivos.

Cláusula 106.^a

Integração do contingente comum

1 — Serão automaticamente integrados no contingente comum os trabalhadores portuários do tipo A que, por quaisquer factos ou contingências respeitantes ou imputáveis às empresas, deixarem de fazer parte dos seus quadros permanentes, sem prejuízo do direito à percepção das indemnizações a que tiverem direito nos termos deste CCT.

2 — Os trabalhadores portuários do tipo B nas condições do número anterior só serão integrados no con-

tingente se neste existirem vagas a preencher. Não existindo vagas, terão preferência em futuras admissões, mantendo-se entretanto na situação de trabalhadores do tipo C com prioridade na colocação.

3 — Sempre que um trabalhador do tipo A do quadro permanente da empresa solicite a sua integração no contingente comum, esta será efectuada, perdendo o direito de preferência no preenchimento de vagas em quadros de empresa, pelo menos durante um ano.

CAPÍTULO XI

Direitos sociais

Cláusula 107.^a

Segurança social e contribuições

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

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

Cláusula 108.^a

Regime de reforma dos trabalhadores portuários

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

2 — As partes outorgantes do presente CCT comprometem-se a repensar e a redefinir o actual esquema portuário complementar de reformas, em função do universo de beneficiários que subsista para além do processo de remissão facultativo dos respectivos direitos.

3 — Os custos da remissão a que se refere o número anterior serão da responsabilidade das delegações da Fundação E. P. C. R. de Faro e Portimão.

Cláusula 109.^a

Morte do trabalhador

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

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

- d) Às pessoas referidas nas alíneas anteriores indicadas pelo falecido, validamente, e nas proporções indicadas por este.

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

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

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

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

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

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

7 — Para regularização do que dispõe o número anterior será aplicável o previsto no n.º 2 da cláusula 59.^a

8 — Os trabalhadores portuários que à data de entrada em vigor deste contrato tenham desempenhado cargos de representatividade nos organismos directamente ligados ao sector consideram-se igualmente ao abrigo do disposto nesta cláusula, cabendo à ETP suportar os encargos resultantes da sua aplicação.

9 — O regime previsto nesta cláusula não é aplicável aos trabalhadores do tipo B.

Cláusula 110.^a

Transmissão de créditos vencidos em caso de morte do trabalhador

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

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

CAPÍTULO XII

Seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 111.^a

Caracterização

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

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

- a) Nos intervalos de descanso e antes ou depois dos períodos de trabalho, enquanto os trabalhadores permaneçam nos locais de trabalho e disponíveis para o trabalhador, em instalações da empresa, da ETP ou do porto;
- b) No trajecto normal que os trabalhadores têm de percorrer na deslocação do seu domicílio para a ETP e ou local de trabalho, bem como no respectivo regresso, na deslocação entre os locais de trabalho e a ETP e instalações sociais fora dos locais previstos neste contrato.

Cláusula 112.^a

Responsabilidades

1 — As indemnizações por acidentes de trabalho e doenças profissionais serão suportadas, nos termos deste contrato e da lei, consoante os casos, pelas entidades empregadoras e ainda 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 e utensílios de trabalho, serão da responsabilidade das entidades empregadoras e ainda solidariamente pela companhia de seguros para a qual aquelas tenham transferido a sua responsabilidade.

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 113.^a

Incapacidade para o trabalho

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

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

3 — O trabalhador portador de incapacidade temporária parcial só será colocado em trabalho compatível com as suas condições físicas, recebendo a diferença entre a retribuição líquida por inteiro e o montante que lhe for atribuído por tal incapacidade.

4 — Para os efeitos de liquidação e pagamento de quaisquer créditos emergentes de acidentes de trabalho, considera-se retribuição base a 30.^a parte da remuneração mensal que o trabalhador auferir à data do acidente.

5 — Sempre que entre em vigor nova tabela salarial, as entidades empregadoras garantirão aos trabalhadores acidentados o pagamento da diferença entre a retribuição de base líquida que vigorava e a que passou a vigorar, desde que o acidente se tenha verificado nos 60 dias imediatamente anteriores à entrada em vigor da nova tabela.

6 — Sem prejuízo das disposições legais aplicáveis, o seguro contra acidentes de trabalho cobrirá o ordenado base, diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídio de alimentação, subsídio de disponibilidade e subsídio global previstos neste contrato.

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

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

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

Cláusula 114.^a

Doenças profissionais

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

2 — As doenças profissionais serão aplicadas as condições previstas neste contrato colectivo de trabalho, na cláusula 112.^a, n.º 1, e na cláusula 113.^a

Cláusula 115.^a

Seguros especiais

1 — Quando o trabalhador se deslocar em serviço da entidade empregadora para além do âmbito geográfico e profissional normais da sua actividade, será segurado por aquela pelo capital mínimo de 15 000 000\$, em relação aos riscos de acidentes pessoais.

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

3 — Os trabalhadores directamente envolvidos no manuseamento de explosivos e munições serão para o efeito cobertos por seguro de acidentes pessoais no quantitativo de 15 000 000\$.

4 — Se o trabalhador falecer e estiver seguro nos termos desta cláusula, não será aplicável o disposto na cláusula 109.^a

CAPÍTULO XIII

Comissão bipartida e tribunal arbitral

Cláusula 116.^a

Princípio geral

As partes obrigadas pelo presente contrato colectivo comprometem-se a respeitar a letra e o espírito das normas que integram este contrato e anexo e a envidar esforços recíprocos no sentido de resolver pelo diálogo expedito os diferendos resultantes do mesmo e da sua aplicação, no mais curto espaço de tempo possível.

Cláusula 117.^a

Comissão bipartida

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

2 — A comissão é composta por:

- a) Representantes da(s) associação(ões) empresarial(ais) signatária(s), sendo um deles obrigatoriamente representante da empresa ou empresas, se for caso disso;
- b) Três representantes do sindicato portuário.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 118.^a

Tribunal arbitral

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

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

3 — A falta de designação do árbitro por qualquer das partes constitui violação deste contrato, sendo punida como tal, e faz reverter o direito de designação do árbitro às entidades previstas no n.º 1.

CAPÍTULO XIV

Medicina, higiene e segurança do trabalho

Cláusula 119.^a

Medicina do trabalho

1 — A ETP e as empresas assegurarão aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho um esquema de medicina no trabalho.

2 — Atentas as especificidades do trabalho portuário, o previsto nesta cláusula revestirá o carácter de serviço inter-empresas.

3 — Até seis meses após a publicação do presente contrato, as partes outorgantes analisarão a viabilidade da existência de um único centro de medicina no trabalho e curativa para os portos do Algarve, com recurso a instalações e serviços próprios, devidamente adequados, sem prejuízo do recurso a terceiros nas especialidades não disponíveis.

4 — O centro de medicina a que se refere esta cláusula deverá assegurar o funcionamento de postos de primeiros socorros.

5 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, bem como os trabalhadores em situação de reforma,

têm o direito a serviços gratuitos de medicina curativa no centro referido no n.º 3.

6 — Poderão ser implementados por acordo das partes signatárias deste CCT medidas e ou instrumentos de apoio à saúde em geral.

Cláusula 120.^a

Higiene

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

2 — Igualmente compete às partes signatárias deste contrato intervir junto das autoridades e entidades competentes no sentido de obter as melhores condições de higiene e limpeza das instalações e locais de trabalho.

3 — A vigilância, conservação, desinfectação e limpeza das instalações atrás referidas ficam a cargo das entidades referidas no n.º 1.

Cláusula 121.^a

Segurança no trabalho

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

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

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

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

Cláusula 122.^a

Equipamentos individuais e colectivos

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

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

3 — As regras de utilização e substituição dos equipamentos individuais e colectivos serão objecto de regulamentação a definir pelas partes.

Cláusula 123.^a

Controlo anti-alcoólico

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

2 — O controlo será efectuado pelos serviços de medicina do trabalho, nos termos de regulamento a propor pela(s) associação(ões) e sindicato signatários.

Cláusula 124.^a

Comissão de prevenção, segurança e higiene do trabalho

1 — Existirá para os portos do Sotavento e Barlavento do Algarve uma única comissão de prevenção, segurança e higiene, composta por um representante patronal e outro sindical.

2 — A comissão referida no número anterior trabalhará em íntima colaboração com os serviços de segurança das administrações ou juntas autónomas dos portos do Sotavento e do Barlavento do Algarve.

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

4 — A nomeação de trabalhadores permanentes para a comissão a que se refere a presente cláusula pressupõe o consentimento da respectiva entidade empregadora e é directamente custeada pela ETP.

CAPÍTULO XV

Formação profissional

Cláusula 125.^a

Direito à formação profissional

1 — É reconhecido a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato o direito à formação profissional, quer a mesma se traduza em aperfeiçoamento, aprendizagem de novos métodos ou reciclagem, nos termos a definir pelas partes signatárias deste contrato em colaboração com as entidades competentes.

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

Cláusula 126.^a

Dever de formação profissional

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

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

CAPÍTULO XVI

Quotização sindical

Cláusula 127.^a

Quotização sindical e mapas de quadros de pessoal

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

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

3 — As empresas e a ETP enviarão às organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores os mapas de quadros de pessoal.

CAPÍTULO XVII

Exercício de direitos sindicais

Cláusula 128.^a

Actividades sindicais nas empresas e na ETP

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

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

Cláusula 129.^a

Informações sindicais

As empresas obrigam-se, nos termos da lei, a pôr e manter à disposição dos dirigentes sindicais locais apropriados à afixação, resguardados dos efeitos do tempo, de textos, avisos, comunicados, convocatórias ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

Cláusula 130.^a

Reuniões de trabalhadores

1 — As reuniões de trabalhadores, bem como as convocadas pelo sindicato, far-se-ão fora do horário normal de trabalho, podendo, porém, ter lugar durante os períodos normais de trabalho quando as circunstâncias o justificarem e desde que não ultrapassem os limites máximos previstos na lei e sempre com salvaguarda dos serviços de natureza urgente.

2 — Salvo razões de carácter excepcional, o sindicato signatário fica obrigado a realizar as reuniões de terça-feira a quinta-feira, tanto quanto possível para tratar de assuntos de interesse laboral, podendo, nestes casos, o período legal ser exercido com a anuência prévia da(s) associação(ões) patronal(ais) subscritora(s).

3 — O sindicato compromete-se a, na medida do possível, realizar reuniões em simultâneo, por questões de economia de tempo útil de trabalho.

Cláusula 131.^a

Identificação dos representantes sindicais

O sindicato obriga-se a comunicar à respectiva entidade empregadora e à ETP e a afixar nos locais a que se refere a cláusula 129.^a os nomes dos dirigentes sindicais efectivos nos oito dias subsequentes à eleição, bem como as eventuais alterações intercalares dos corpos sociais.

Cláusula 132.^a

Procedimentos ilícitos

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

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

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

CAPÍTULO XVIII

Violação do contrato

Cláusula 133.^a

Violação do contrato

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

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

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

CAPÍTULO XIX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 134.^a

Maior favorabilidade

1 — As partes outorgantes reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do presente contrato colectivo de trabalho relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis ao sector, bem como quaisquer acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados.

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

Cláusula 135.^a

Remissão para a lei

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

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

Cláusula 136.^a

Aplicabilidade geral

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

Cláusula 137.^a

Trabalhadores portuários inscritos

Consideram-se inscritos na ETP todos os trabalhadores inscritos no O. G. B. do distrito de Faro e que no contexto de reestruturação subjacente a este contrato não tenham optado pelo licenciamento ou sido abrangidos pela reforma antecipada.

Cláusula 138.^a

Aquisições de conhecimentos profissionais

1 — Todas as acções de formação profissional a realizar, quer a título de acesso, quer de reciclagem e ou especialização, após a entrada em vigor do presente

contrato colectivo, serão abertas a todos os trabalhadores portuários do tipo A, independentemente da classe profissional, desde que reúnam os requisitos exigíveis.

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

Cláusula 139.^a

Antiguidade no sector

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

Cláusula 140.^a

Identificação para efeitos de acesso aos locais de trabalho

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

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

3 — Para todos os efeitos e enquanto não for emitido o cartão de identificação referido no n.º 1, o trabalhador identificar-se-á pelo cartão emitido pela ETP e, na sua falta, pelo cartão do sindicato respectivo.

Cláusula 141.^a

Entidade gestora

Por entidade gestora, termo utilizado pelo texto do presente contrato colectivo de trabalho, entende-se a Empresa de Trabalho Portuário (ETP) em que se transformará nos termos da lei aplicável ao sector o O. G. B. do distrito de Faro e na qual se integrarão todos os trabalhadores do efectivo dos portos do Sotavento e Barlavento do Algarve que constituam o contingente comum como tal definido na cláusula 20.^a do presente CCT.

Disposições transitórias

Cláusula 142.^a

Contratação provisória para efeitos de formação profissional

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

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

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

4 — Após a notificação referida no n.º 2, deverão a ETP, associação(ões) patronal(ais) e sindicato promover acções de formação profissional do contingente comum para substituição dos contratados nos termos desta cláusula e para satisfação do n.º 2 da cláusula 9.^a

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

Pela A. O. P. S. — Associação dos Operadores Portuários do Sul:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Algarve:

(Assinaturas ilegíveis.)

Anexo ao CCT para os portos do Algarve

CAPÍTULO I

Aplicação e âmbito de intervenção profissional

Cláusula 1.^a

Aplicação geral

1 — O presente anexo, que constitui parte integrante do contrato colectivo de trabalho, aplica-se a todos os trabalhadores portuários a que se refere a cláusula 1.^a daquela convenção colectiva, salvo eventuais exclusões devidamente expressas num e noutro documento.

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

Cláusula 2.^a

Aplicação específica

1 — Nenhuma operação portuária, a menos que legal ou convencionalmente excluída, pode ser realizada sem a intervenção de trabalhadores portuários, nos termos do CCT e deste anexo.

2 — Aos trabalhadores do tipo A, salvaguardadas disposições em contrário contidas neste anexo e CCT, não é exigível o desempenho de tarefas ou funções diferentes das contratualmente definidas.

Cláusula 3.^a

Trabalho a bordo

O trabalho a bordo define-se como aquele que é prestado em quaisquer navios e integra, nomeadamente,

a estiva e desativa, peagem e despeagem (estas quando não realizadas pela tripulação) e serviços complementares dos atrás mencionados, em particular cargas e descargas de mercadorias sólidas a granel, contentorizadas, unitizada ou solta-líquidos ou liquefeitas, manobras com quaisquer tipos de máquinas, incluindo as de sucção, pórticos, gruas de bordo e flutuantes, guindastes, guinchos; condução de veículos a bordo; apanha de derrames para aproveitamento de cargas; arrumação de madeiras ou paletes; limpeza de tanques, quando o aproveitamento assim o exigir.

Cláusula 4.^a

Trabalho em terra

O trabalho em terra define-se como aquele que é prestado em todas as áreas interiores do domínio público marítimo sob jurisdição das administrações ou juntas dos portos do Sotavento e do Barlavento do Algarve, nos cais, terraplenos, terminais e armazéns envolvendo a carga, descarga, manuseamento, arrumação e operações complementares com mercadorias sólidas — a granel, contentorizada, unitizada ou solta — e líquidas ou liquefeitas; manobras com quaisquer tipos de máquinas, incluindo as de sucção, pórticos, gruas, guindastes, condução de veículos enquanto carga e no momento da movimentação de ou para bordo; arrumação de madeiras ou paletes.

Cláusula 5.^a

Conferência

1 — Trabalho de conferência, que se realiza indistintamente a bordo ou em terra, abrange as tarefas seguintes: conferência, pesagem e assistência e controlo de pesagens, colheita de amostras, recolha de elementos através da conferência necessários à realização de exames periciais, medição e cubagem, recepção e entrega de cargas, registo de bagagem, elaboração de notas descritivas de operações por períodos e de relatórios de avarias, de planos gerais e parciais (*hatch lists*) de arrumação e estivas de volumes nos meios de transporte, elaboração de *tally-sheets*, passagem de senhas e ou guias de acompanhamento, passagem de folhas de descarga para a alfândega, elaboração de relatórios de avarias, faltas e reservas de mercadorias e ou unidades de transporte, requisição e distribuição de cargas e meios operacionais durante as operações, colaboração na organização e planificação prévia e controlo das operações de carga e descarga, movimentação de documentos aduaneiros e portuários e apresentação de relatório final de operações.

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

CAPÍTULO II

Categorias profissionais e definição de funções

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos pelo presente anexo são: superintendente, chefe de conferentes, encarregado de estiva/tráfego, conferente e trabalhador de estiva/tráfego.

Cláusula 7.^a

Funções do superintendente

O superintendente é o profissional que superiormente dirige e coordena sobre as ordens e direcção da entidade empregadora todos os serviços abrangidos pelo disposto nas cláusulas 3.^a, 4.^a e 5.^a deste anexo e em colaboração com os restantes sectores profissionais da mesma.

Cláusula 8.^a

Funções do chefe de conferentes

1 — O chefe de conferentes terá a seu cargo a execução das tarefas seguintes:

- a) Dirigir e orientar os serviços de conferência e promover esforços para uma optimização dos serviços;
- b) Intervir no planeamento das operações portuárias a efectuar e propor alterações no seu decurso;
- c) Manter contactos com os oficiais de bordo e outros representantes das entidades empregadoras para desenvolvimento do plano prévio de operações e acções posteriores;
- d) Organizar em conjunto com os serviços internos das empresas os serviços que de si dependem, em ordem a fornecer os elementos indispensáveis aos processos de avarias e reclamações;
- e) Estabelecer a ligação entre a entidade empregadora, a entidade gestora e o sindicato durante as operações e em problemas a elas inerentes;
- f) Colaborar no estudo de planos de carga e manifestos em ordem a determinar o pessoal e meios a requisitar;
- g) Transmitir aos subordinados hierárquicos as instruções respeitantes às operações e assegurar a sua correcta execução;
- h) Fazer o fecho dos serviços conjuntamente com os funcionários designados para o efeito pelas entidades empregadoras, de acordo com os documentos elaborados pelos conferentes e em confronto com os documentos provenientes da autoridade portuária, alfândega e ou de outros organismos que venham a ser determinados pelas vias competentes;
- i) Elaborar o relatório com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços de que tenha sido incumbido;
- j) Assegurar aos conferentes as condições e o apoio indispensáveis ao cabal desempenho das suas funções;

- k) Colaborar com os encarregados de estiva/tráfego na coordenação das operações a bordo e em terra;
- l) Elaborar planos de carga, listas de carga de porção, notas diárias por períodos de cargas movimentadas, paragens, pessoal e material utilizado;
- m) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

2 — As funções do chefe de conferentes incluem o recurso à utilização de computadores.

Cláusula 9.^a

Funções do conferente

1 — Ao conferente compete:

- a) Conferir à carga ou descarga, recepção ou entrega, paletização, contentorização e em operações com outras unidades de transporte todas as mercadorias, assegurando-se da sua perfeita identificação;
- b) Distribuir as cargas de acordo com os destinos a as instruções recebidas;
- c) Controlar e recolher o resultado de pesagens efectuadas;
- d) Relacionar avarias, faltas e deficiências apresentadas pela carga;
- e) Verificar e anotar as avarias das unidades de transporte de cargas, sua localização, recepção e entrega;
- f) Dar conhecimento ao superior hierárquico imediato de todas as ocorrências relacionadas com o serviço;
- g) Passar senhas ou recibos de entrega de carga e recepção de cargas, com indicação dos meios de transporte, mercadorias, volumes e pesos;
- h) Identificar-se em todos os documentos por si movimentados;
- i) Proceder à colheita de amostras de mercadorias nos termos prescritos, medir e obter a cubagem dos volumes medidos;
- j) Selar contentores ou outra unidade de transporte, verificar a existência e inviolabilidade do respectivo selo e fazer observações em conformidade;
- k) Passar folhas de descarga para a alfândega, copiar manifestos, elaborar relatórios e notas de faltas, avarias e ocorrências no decurso das operações e com elas relacionadas.

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

Cláusula 10.^a

Funções do encarregado de estiva/tráfego

Ao encarregado de estiva/tráfego compete:

- a) Dirigir as equipas de trabalho de acordo com as instruções recebidas do superintendente;
- b) Promover a formação das equipas de trabalho, sua distribuição funcional e afectação dos tra-

balhadores às tarefas, assegurando a regularidade da execução das mesmas e respondendo pela inobservância de disposições normativas de que tenha ou deva ter conhecimento;

- c) Assegurar a afectação de equipamentos e ferramentas adequadas às operações;
- d) Providenciar a substituição de pessoal e equipamentos;
- e) Anotar e responder perante os seus superiores hierárquicos sobre avarias e sinistros decorrentes das operações de movimentação de cargas, sem prejuízo do prosseguimento do serviço;
- f) Colaborar, quando solicitado para o efeito, com o superintendente na planificação dos serviços e nas requisições do pessoal.

Cláusula 11.^a

Funções do trabalhador de estiva/tráfego

1 — Compete ao trabalhador de estiva/tráfego o desempenho, nomeadamente, das seguintes funções a bordo:

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

2 — Compete ao trabalhador de estiva/tráfego o desempenho, nomeadamente, das seguintes funções em terra:

- a) Lingagem, deslingagem e movimentação de mercadorias, utensílios e equipamentos, bem como a arrumação e resguardo;
- b) Execução de tarefas relacionadas com a movimentação de graneis sólidos, nomeadamente engate e desengate, vazamento e assistência a outros equipamentos utilizados;
- d) Consolidação e desconsolidação, arqueamento, cintagem e selagem de contentores, paletes e qualquer outro tipo de embalagem ou carga que o exija;
- e) Peagem e despeagem de mercadorias em contentores ou vagões;

- f) Apanha de derrames para aproveitamento de cargas;
- g) Movimentação de mantimentos e sobressalentes, conforme o preceituado na lei;
- h) Arrumação e lingagem de madeira e estiva de paletes;
- i) Operar com qualquer tipo de aparelho para movimentação de cargas.

Cláusula 12.^a

Operador de equipamento

O operador de equipamento é uma função especializada do trabalhador de estiva/tráfego. Conduz veículos automóveis, enquanto carga, e outros veículos; conduz e opera todo o equipamento de movimentação horizontal e vertical, de transporte contínuo e de sucção de cargas, efectuando também as respectivas manobras; zela pela limpeza, manutenção e conservação das máquinas que lhe estejam atribuídas, devendo comunicar de imediato qualquer avaria, deficiência ou acidente das mesmas.

Cláusula 13.^a

Portaló

É uma função especializada do trabalhador de estiva/tráfego e compete-lhe indicar ao operador de equipamentos e aos trabalhadores, por meio de sinais, o movimento das lingadas; colabora com os guincheiros na preparação dos paus de carga; orienta a circulação de veículos automóveis, enquanto carga.

Cláusula 14.^a

Ferramenteiro

É uma função especializada do trabalhador de estiva/tráfego e compete-lhe distribuir e recolher ferramentas e outros utensílios necessários à realização das operações; assegura o seu perfeito estado de utilização, procedendo à sua limpeza, conservação, reparação ou substituição; conduz o veículo de transporte respectivo.

Cláusula 15.^a

Marcador

É uma função especializada do trabalhador de estiva/tráfego e compete-lhe assegurar a carga com marcas e contra-marcas para a sua posterior identificação.

CAPÍTULO III

Carreira, progressão e formação profissional e acesso ao sector

Cláusula 16.^a

Carreira profissional

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

2 — Os trabalhadores do tipo B, salvo disposições contidas neste anexo, estarão integrados na categoria profissional de trabalhador de base (nível de qualificação 5), ficando sujeitos, nessa mesma categoria, aos níveis de progressão referidos na cláusula 17.^a

3 — Os trabalhadores do tipo B que, nas condições do CCT e deste anexo, ascendam aos níveis salariais dos trabalhadores do tipo A manter-se-ão como trabalhadores do tipo B.

Cláusula 17.^a

Progressão na carreira — Trabalhadores do tipo B

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

- a) Nível VIII, durante 24 meses de prática e estágio após o período de formação profissional;
- b) Níveis VII a IV, durante 8 anos após o cumprimento do disposto na alínea anterior e até atingirem o topo da carreira;
- c) Nível III, após aproveitamento em acção de formação especializada de nível superior.

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

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

Cláusula 18.^a

Polivalências dos trabalhadores dos tipos B e C

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

Cláusula 19.^a

Afectação e promoções dos trabalhadores do tipo A

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

2 — A prioridade referida no número anterior é igualmente aplicável às promoções dos trabalhadores do tipo A, com observância da progressão ascendente nos níveis de qualificação, e sempre possuidores de perfil adequado. Assim: de conferente para chefe de conferentes; de trabalhador de estiva/tráfego para encarregado de estiva/tráfego; de chefe de conferentes ou encarregado de estiva/tráfego para superintendente.

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

Cláusula 20.^a

Afectação e promoções de trabalhadores do tipo B e integração em quadros de empresa

1 — Os trabalhadores do tipo B seguem-se na ordem de prioridade aos trabalhadores do tipo A para afectação a quadros de empresa nos termos do CCT e deste anexo.

2 — Em princípio, os trabalhadores do tipo B só podem ser promovidos às hierarquias sectoriais quando integrados no nível III.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as situações em que não existam trabalhadores do tipo A disponíveis ou comprovadamente sem perfil adequado para o exercício das funções da hierarquia pretendida.

4 — Quando promovidos às hierarquias sectoriais, os trabalhadores do tipo B terão direito ao enquadramento nos níveis III e II.

5 — A integração dos trabalhadores do tipo B em quadros de empresa far-se-á no respeito das regras aplicáveis aos trabalhadores do tipo A e sempre com observância do previsto nas cláusulas 9.^a, 10.^a e 11.^a do CCT.

6 — O disposto no n.º 3 da cláusula 19.^a deste anexo é igualmente aplicável aos trabalhadores do tipo B.

Cláusula 21.^a

Formação profissional

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

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Preenchimento de vagas

Para constituição do quadro de trabalhadores do tipo B e eventual preenchimento de vagas terão prioridade os trabalhadores do tipo C que tiverem obtido a melhor classificação no curso de formação básica, satisfaçam os requisitos a que se refere o n.º 1 da cláusula 10.^a do CCT e tenham demonstrado a maior disponibilidade para a colocação.

CAPÍTULO IV

Níveis de retribuição — Tabelas salariais

Cláusula 23.^a

Enquadramento em níveis de retribuição

Níveis	Categorias	Índices de retribuição
I	Superintendente do tipo A Chefes de conferentes tipo A	1,18
II	Superintendente tipo B Chefes de conferentes tipo B Encarregados estiva/tráfego tipo A	1,10
III	Trabalhadores base tipo A Encarregado estiva/tráfego tipo B	1,00
IV	Trabalhadores de base do tipo B: Especializado 1	0,90
V	Especializado 2	0,90
VI	Especializado 3	0,80
VII	Especializado 4	0,70
VIII	Especializado 5	0,60

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

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

3 — Os índices manter-se-ão inalteráveis, pelo menos, durante os primeiros seis anos.

Cláusula 24.^a

Valor do índice

1 — Para os efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 57.^a do CCT, o valor do índice 1,00 corresponde, à data de entrada em vigor do presente CCT, ao montante de 170 220\$.

2 — O valor do índice referido no n.º 1 da presente cláusula, bem como a tabela constante da cláusula 25.^a deste anexo e os valores referidos pelas cláusulas 26.^a, 27.^a, 28.^a, 29.^a, 30.^a, 31.^a e 34.^a deste mesmo anexo, manter-se-ão inalteráveis durante o ano de 1995.

Cláusula 25.^a

Retribuição do trabalho suplementar

Para os efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 58.^a do CCT, a retribuição do trabalho extraordinário será a constante da tabela.

Período (horas)	Est./tráf./conf.	Enc. est./traf.	Chefe conf./superint.
Dias úteis			
17 às 24	7 277\$00	7 858\$00	8 246\$00
17 às 20	3 637\$00	3 987\$00	4 211\$00
0 às 8	10 044\$00	10 814\$00	11 501\$00
0 às 3	5 250\$00	5 775\$00	6 195\$00
12 às 13	1 985\$00	2 325\$00	2 567\$00
20 às 21	3 342\$00	3 681\$00	4 024\$00
3 às 4	4 993\$00	5 475\$00	6 059\$00
Sábados			
8 às 12	8 315\$00	9 423\$00	10 282\$00
8 às 17	12 473\$00	14 135\$00	16 173\$00
17 às 20	8 461\$00	9 269\$00	9 805\$00
17 às 24	17 463\$00	19 176\$00	20 286\$00
0 às 8	23 980\$00	26 422\$00	28 143\$00
0 às 3	12 350\$00	13 750\$00	14 750\$00
12 às 13	3 845\$00	4 534\$00	4 985\$00
20 às 21	6 439\$00	7 127\$00	7 166\$00
3 às 4	9 685\$00	10 121\$00	10 822\$00
Domingos e feriados			
8 às 17	12 473\$00	14 135\$00	16 173\$00
17 às 24	17 463\$00	19 176\$00	20 286\$00
17 às 20	8 461\$00	9 269\$00	9 805\$00
0 às 8	23 980\$00	26 422\$00	28 143\$00
0 às 3	12 350\$00	13 750\$00	14 750\$00
12 às 13	3 845\$00	4 534\$00	4 985\$00
20 às 21	6 439\$00	7 127\$00	7 166\$00
3 às 4	9 685\$00	10 121\$00	10 822\$00

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

Para os efeitos do disposto no n.º 5 da cláusula 64.^a do CCT, o valor de cada diuturnidade é de 3000\$.

Cláusula 27.^a

Subsídio de alimentação

Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 65.^a do CCT, o valor do subsídio de alimentação é de 1398\$.

Cláusula 28.^a

Subsídio de disponibilidade

Para efeitos do disposto na cláusula 66.^a do CCT, o valor do subsídio de disponibilidade é de 35 000\$ mensais.

Cláusula 29.^a

Subsídio de cargas sujas, nocivas ou perigosas

Para os efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 67.^a do CCT, o valor do subsídio de cargas sujas ou perigosas é de 1838\$ por período ou prolongamento de período e de 893\$ nas horas de refeição.

Cláusula 30.^a

Subsídio por trabalho ao largo

Para os efeitos do disposto na cláusula 69.^a do CCT, o valor do subsídio por trabalho ao largo é de 600\$ nos períodos ou prolongamentos e de 300\$ nas horas de refeição.

Cláusula 31.^a

Subsídio por função especializada

Para os efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 70.^a do CCT, o subsídio por função especializada é de 400\$ nos períodos e ou prolongamentos de período e de 200\$ nas horas de refeição.

Cláusula 32.^a

Prestações pecuniárias — Trabalhadores do tipo C

1 — Os trabalhadores contratados a termo pela entidade gestora vencem uma retribuição mensal correspondente a 70% da retribuição base do trabalhador de base tipo A.

2 — Este nível retributivo cobre todo o trabalho efectivamente prestado no horário das 8 às 17 e das 17 às 24 horas de segunda-feira a sexta-feira, até ao limite de 22 períodos.

3 — Para aquele nível retributivo referido no n.º 1 da presente cláusula não computam todos os subsídios a que nos termos deste CCT aqueles tenham direito.

4 — Para o efeito da contagem dos períodos a que se refere o n.º 2, o intervalo das 17 às 20 e das 13 às 17 horas valem cada um meio período.

5 — Todo o trabalho que exceda os 22 períodos, ou seja, prestado em dias de descanso obrigatório, complementar e feriados, é remunerado pela tabela a que se refere a cláusula 25.^a do anexo e pela atribuição da 30.^a parte do vencimento base do trabalhador de base do tipo A.

Cláusula 33.^a

Nas restantes vertentes de ordem jurídica laboral e naquelas que expressamente não estejam contempladas no CCT, aplica-se aos trabalhadores do tipo C as determinações da lei geral do trabalho ou específica que os contemple.

CAPÍTULO V

Transportes e deslocações

Cláusula 34.^a

Pagamento de transportes

1 — Haverá lugar ao pagamento de transportes a todos os trabalhadores do contingente comum dos portos sempre que tenham de se deslocar de um porto do Sotavento para outro do Barlavento e vice-versa.

2 — O valor do transporte será equivalente ao valor dos transportes colectivos dos trajectos correspondentes.

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

Cláusula 35.^a

Compensação por deslocação

Haverá lugar à atribuição de compensação por deslocação aos trabalhadores portuários quando se tenham de deslocar de uma zona de trabalho situada num porto do Sotavento para uma zona de trabalho situada num porto do Barlavento e vice-versa, nos termos seguintes:

Dias	Horário	Trab. est./ tráf./conf.	Enc. est./ tráf.	Chefe conf./ superin- tendente.
Segunda-feira a sexta- -feira	8 às 17 17 às 24 0 às 7	1 000\$00 1 000\$00 1 500\$00	1 050\$00 1 050\$00 1 600\$00	1 100\$00 1 100\$00 1 700\$00

Dias	Horário	Trab. est./ tráf./conf.	Enc. est./ tráf.	Chefe conf./ superin- tendente.
Sábados, domingos e feriados	8 às 17 17 às 24 0 às 7	1 300\$00 2 000\$00 2 500\$00	1 450\$00 2 250\$00 2 750\$00	1 550\$00 2 350\$00 2 850\$00

Pela A. O. P. S. — Associação dos Operadores Portuários do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Algarvetráfego, L.da — Operadores Portuários do Barlavento e Sotavento do Algarve:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Algarve:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 2 de Fevereiro de 1995.

Depositado em 6 de Fevereiro de 1995, a fl. 99 do livro n.º 7, com o n.º 23/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

Aos 8 dias do mês de Março de 1994, as entidades subscritoras do contrato colectivo de trabalho para o porto de Lisboa, AOPL — Associação dos Operadores Portuários de Lisboa, ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias, Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal, Sindicato dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal e Sindicato dos Trabalhadores de Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal, acordaram na actualização de todas as componentes de natureza retributiva em 4,75 %, para vigorar no porto de Lisboa desde 1 de Janeiro de 1994, daí resultando a tabela salarial anexa, que faz parte integrante da presente acta.

O valor percentual acordado é considerado razoável, tendo em conta os interesses de cada uma das partes e os compromissos assumidos por todos com a assinatura, em 12 de Julho de 1993, do pacto de concertação social no sector portuário.

No que se refere à moderação salarial, a taxa acordada situa-se dentro dos limites previstos nas Grandes Opções do Plano para a inflação esperada em 1994 (entre 4 % e 5,5 %), referencial a ter em conta na ausência de acordo em sede do Conselho Económico e Social (v. n.º 2.1.4 do pacto de concertação social).

Quanto aos interesses das partes, o acordo revela um empenhamento sério em atingir um ponto de equilíbrio entre a sustentação do poder de compra, a estabilidade laboral e a contenção dos custos, condições essenciais para o aumento da competitividade do porto de Lisboa e para o sucesso da reestruturação em curso nos portos.

Refira-se, a propósito, que a percentagem de actualização acordada é significativamente inferior a anteriores aumentos e à inflação de 1993.

É, assim, convicção das partes subscritoras deste acordo que a actualização salarial negociada contribuirá para que 1994 seja o ano de viragem no porto de Lisboa e se consigam as reduções de custos globais de movimentação de cargas anunciadas pelo Governo. Com este aumento e a plena aplicação do novo CCT, permite-se manter ainda um nível salarial aceitável para os trabalhadores portuários e criam-se condições de exploração competitivas para as empresas, com reflexos positivos para o porto, utentes e economia nacional.

Por outro lado, entendem as partes ter dado o maior contributo possível para que se possa agora prosseguir a reestruturação em outras áreas que ainda apresentam ineficiências, designadamente no que se refere à autoridade portuária, sem o que os efeitos positivos da contenção salarial do trabalho portuário não poderão atingir a expressão desejada.

Lisboa, 8 de Março de 1994.

Pela AOPL — Associação dos Operadores Portuários de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Tabela salarial

Porto de Lisboa

(em vigor a partir de 1 de Janeiro de 1994)

Retribuição mensal ilíquida

Níveis		Vencimento base	Subsídio de turno	Subsídio de penosidade	Diuturnidades	Subsídio de alimentação	Total
I	Superintendente	183 730\$00	41 165\$00	58 065\$00	9 750\$00	27 825\$00	320 535\$00
II	Coordenador	175 375\$00	41 165\$00	57 465\$00	9 750\$00	27 825\$00	311 580\$00
III	Base — tipo A	167 025\$00	41 165\$00	56 870\$00	9 750\$00	27 825\$00	302 635\$00
IV	Base — tipo B	150 323\$00	37 049\$00	51 183\$00	—	27 825\$00	266 379\$00
V	Base — tipo B	133 620\$00	32 932\$00	45 496\$00	—	27 825\$00	239 873\$00
VI	Base — tipo B	116 917\$00	28 815\$00	39 809\$00	—	27 825\$00	213 367\$00
VII	Base — tipo B	100 215\$00	24 699\$00	34 122\$00	—	27 825\$00	186 861\$00
VIII	Estagiário	66 810\$00	16 466\$00	22 748\$00	—	27 825\$00	133 849\$00

Trabalho suplementar em dias úteis

Níveis		8 às 17 e das 17 às 24	0 às 8	12 às 13	20 às 21	17 às 20	0 às 2
I	Superintendente	12 309\$00	22 766\$00	3 645\$00	4 592\$00	6 154\$00	7 589\$00
II	Coordenador	11 749\$00	21 731\$00	3 479\$00	4 383\$00	5 875\$00	7 244\$00
III	Base — tipo A	11 190\$00	20 697\$00	3 313\$00	4 174\$00	5 595\$00	6 899\$00
IV	Base — tipo B	10 071\$00	18 627\$00	2 982\$00	3 757\$00	5 035\$00	6 209\$00
V	Base — tipo B	8 952\$00	16 557\$00	2 651\$00	3 339\$00	4 476\$00	5 519\$00
VI	Base — tipo B	7 833\$00	14 488\$00	2 319\$00	2 922\$00	3 916\$00	4 829\$00
VII	Base — tipo B	6 714\$00	12 418\$00	1 988\$00	2 505\$00	3 357\$00	4 139\$00
VIII	Estagiário	4 476\$00	8 279\$00	1 325\$00	1 670\$00	2 238\$00	2 760\$00

Trabalho suplementar aos sábados, domingos e feriados

Níveis		8 às 17	17 às 24	0 às 8	12 às 13	20 às 21
I	Superintendente	14 309\$00	19 516\$00	39 781\$00	4 660\$00	5 942\$00
II	Coordenador	13 658\$00	18 629\$00	37 973\$00	4 448\$00	5 672\$00
III	Base — tipo A	13 008\$00	17 742\$00	36 165\$00	4 236\$00	5 402\$00
IV	Base — tipo B	11 707\$00	15 967\$00	32 548\$00	3 812\$00	4 862\$00
V	Base — tipo B	10 406\$00	14 193\$00	28 932\$00	3 389\$00	4 322\$00
VI	Base — tipo B	9 105\$00	12 419\$00	25 315\$00	2 965\$00	3 781\$00
VII	Base — tipo B	7 805\$00	10 645\$00	21 699\$00	2 542\$00	3 241\$00
VIII	Estagiário	5 203\$00	7 097\$00	14 466\$00	1 694\$00	2 161\$00

Horas de deslocação

Níveis		Dias úteis		Sábados, domingos e feriados		
		8 às 17 e das 17 às 24	0 às 8	8 às 17	17 às 24	0 às 8
I	Superintendente	1 175\$00	1 953\$00	1 636\$00	3 042\$00	4 217\$00
II	Coordenador	1 122\$00	1 864\$00	1 562\$00	2 904\$00	4 026\$00
III	Base — tipo A	1 068\$00	1 776\$00	1 487\$00	2 765\$00	3 834\$00
IV	Base — tipo B	962\$00	1 598\$00	1 339\$00	2 489\$00	3 450\$00
V	Base — tipo B	855\$00	1 420\$00	1 190\$00	2 212\$00	3 067\$00
VI	Base — tipo B	748\$00	1 243\$00	1 041\$00	1 936\$00	2 684\$00
VII	Base — tipo B	641\$00	1 065\$00	892\$00	1 659\$00	2 300\$00
VIII	Estagiário	427\$00	710\$00	595\$00	1 106\$00	1 534\$00

Subsídios e diuturnidades

Subsídio de alimentação	1 325\$00	
Subsídio de largo	383\$00	765\$00
Subsídio de função especializada	203\$00	405\$00
Subsídio de transporte	6 760\$00	
Diuturnidade	3 250\$00	

Entrado em 29 de Março de 1994.

Depositado em 3 de Fevereiro de 1995, a fl. 99 do livro n.º 7, com o n.º 22/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro — Alteração salarial e outra

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe representadas pela associação patronal outorgante, bem como à JOCOSIL — Produtos Alimentares, L.ª, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1994.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 52.ª-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de refeição no valor de 230\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para a cláusula dos subsídios de Natal e de férias.

Cláusula 64.ª

Disposição final

Mantêm-se em vigor as matérias constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 20, de 29 de Maio de 1981, e 7, de 22 de Fevereiro de 1994, com excepção das agora revistas.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições
I	Director de serviços Chefe de escritório	116 500\$00
II	Chefe de departamento Chefe de serviços Chefe de divisão Tesoureiro Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas	108 000\$00
III	Chefe de vendas	103 200\$00
IV	Chefe de secção Inspector de vendas Programador de aplicação ou informática Guarda-livros	97 000\$00

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições
V	Correspondente em línguas estrangeiras Secretário de direcção Encarregado de fogueiro.....	85 800\$00
VI	Primeiro-escriturário..... Operador mecanográfico..... Caixa..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Ajudante de guarda-livros/vendedor ... Prospector de vendas/fogueiro de 1.ª classe Operador de máquinas de contabilidade	82 000\$00
VII	Segundo-escriturário..... Perfurador-verificador ou gravador de dados..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Cobrador/apontador..... Recepcionista/fogueiro de 2.ª classe ...	75 600\$00
VIII	Terceiro-escriturário..... Telefonista..... Demonstrador..... Fogueiro de 3.ª classe..... Ajudante de motorista.....	70 800\$00
IX	Contínuo maior..... Porteiro/guarda..... Ajudante de fogueiro do 3.º ano..... Estagiário do 2.º ano..... Sevente de carga/dactilógrafo do 2.º ano	63 300\$00

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições
X	Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Ajudante de fogueiro dos 1.º e 2.º anos	56 800\$00
XI	Servente de limpeza Contínuo de 18 a 20 anos	56 500\$00
XII	Paquete de 17 anos	38 600\$00

Porto, 19 de Dezembro de 1994.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:

(Assinatura ilegível.)

Pela JOCOSIL — Produtos Alimentares, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 19 de Janeiro de 1995.

Depositado em 7 de Fevereiro de 1995, a fl. 99 do livro n.º 7, com o n.º 24/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos — Alteração salarial e outras.

O CCT da moagem de ramas e espoadas de milho e centeio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1994, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 2.ª

Vigência

2 — A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

Cláusula 55.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de quarenta e duas horas, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

Cláusula 76.ª-A

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 320\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado, sem prejuízo de subsídios ou condições mais favoráveis existentes.

ANEXO II

Enquadramentos salariais

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Moleiro	(a) 75 700\$00
II	Ajudante de moleiro Motorista de pesados	72 600\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
III	Encarregado de secção Fiel de armazém	68 000\$00
IV	Ajudante de motorista Condutor de máquinas Ensacador/pesador	65 100\$00
V	Auxiliar de laboração Guarda ou porteiro	62 300\$00
VI	Empacotador	56 500\$00
VII	Aprendiz	47 000\$00

(a) Nas empresas com menos de cinco trabalhadores, aos trabalhadores com a categoria profissional de moleiro que não exerçam funções de chefia será atribuída a remuneração mínima mensal de 66 100\$.

Lisboa, 13 de Janeiro de 1995.

Pela ANIM — Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

E para que esta declaração produza os seus efeitos legais, vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 27 de Janeiro de 1995. — Pela Direcção Nacional da FSIABT/CGTP-IN, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Janeiro de 1995.

Depositado em 6 de Fevereiro de 1995, a fl. 99 do livro n.º 7, com o n.º 21/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outra

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

2 — O presente CCT aplica-se também aos trabalhadores ao serviço da associação patronal referida no número anterior.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 e 2 —

3 — As matérias ora revistas produzirão efeitos, independente da data do depósito, a partir de 1 de Janeiro de 1995.

Cláusula 43.ª

Abono para falhas

O caixa tem direito a um abono mensal para falhas de 3000\$.

ANEXO III

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços Chefe de escritório Secretário-geral	119 700\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
II	Chefe de departamento	111 500\$00
	Chefe de divisão	
	Chefe de serviços	
	Contabilista/técnico de contas	
	Analista de sistemas	
III	Chefe de secção	102 800\$00
	Programador	
	Tesoureiro	
	Guarda-livros	
IV	Secretário de direcção	95 300\$00
	Correspondente em línguas estrangeiras Programador mecanográfico	
V	Primeiro-escriurário	91 600\$00
	Caixa	
	Operador mecanográfico	
	Operador de computador de 1. ^a	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	
VI	Segundo-escriurário	86 000\$00
	Operador de máquinas de contabilidade	
	Perfurador-verificador	
	Operador de computador de 2. ^a	
	Operador de registo de dados de 1. ^a	
	Cobrador	
	Esteno-dactilógrafo	
VII	Dactilógrafo	75 700\$00
	Terceiro-escriurário	
	Operador de registo de dados de 2. ^a	
	Recepcionista	
	Telefonista	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
VIII	Dactilógrafo tirocinante	62 100\$00
	Estagiário do 3. ^o ano	
IX	Estagiário do 2. ^o ano	56 600\$00
	Contínuo	
X	Estagiário do 1. ^o ano	51 800\$00
	Servente de limpeza	
XI	Paquete com 16/17 anos	39 000\$00
XII	Paquete de 14/15 anos	39 000\$00

Lisboa, 28 de Novembro de 1994.

Pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes:

(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
 STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria;
 STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
 SINDCES/C-N — Sindicato Democrático de Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 26 de Janeiro de 1995.

Depositado em 2 de Fevereiro de 1995, a fl. 98 do livro n.º 7, com o n.º 19/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros — Alteração salarial e outra

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam quaisquer actividades representadas pelas Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário, Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e de Confecção, Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama, Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis, Associação Nacional das Indústrias

de Lanifícios e Associação Nacional das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e representados pelos Sindicatos Democráticos dos Têxteis — SINDETEX, dos Técnicos de Vendas, dos Fogueiros de Mar e Terra — SIFOMATE e dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante — SITEMAC.

2 — (Mantém-se.)

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — (Mantém-se.)

2 — Independentemente da data de publicação deste contrato, a tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

CAPÍTULO XIII

Refeição e subsídios

Cláusula 64.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 395\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

2 a 7 — (Mantêm-se.)

ANEXO III

Tabela salarial

Grupo	Remuneração mínima mensal
A.....	105 000\$00
B.....	90 800\$00
C.....	83 300\$00
D.....	73 900\$00
E.....	68 100\$00
F.....	61 700\$00
G (*).....	57 500\$00
H.....	56 000\$00
I.....	54 750\$00
J.....	52 800\$00

(*) No subsector de tapeçaria, a retribuição do grupo G será de 58 000\$.

Porto, 10 de Janeiro de 1995.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Têxtil e Têxteis-Lar:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Lanifícios

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas e Confecção:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Democrático dos Têxteis — SINDETEX:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra — SIFOMATE:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra — SITEMAQ:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 3 de Fevereiro de 1995.

Depositado em 7 de Fevereiro de 1995, a fl. 99 do livro n.º 7, com o n.º 25/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ARESP — Assoc. dos Restaurantes e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito, classificação, área e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito e vigência

A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades patronais representadas pela ARESP — Associação dos Restaurantes de Portugal e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

SECÇÃO I

Remuneração pecuniária

Cláusula 49.^a

Abono para falhas

1 — Os caixas e os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os tesoureiros e os co-

bradores têm direito a um subsídio mensal de 4200\$ para falhas enquanto desempenhem efectivamente essas funções.

2 —

Cláusula 50.^a

Retribuição mínima dos extras

1 — Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

Chefe de mesa — 5400\$;
Chefe de *barmen* — 5400\$;
Chefe de pasteleiro — 5400\$;
Chefe de cozinha — 5400\$;
Primeiro-cozinheiro e primeiro-pasteleiro — 4900\$;
Empregado de mesa e bar — 4200\$;
Quaisquer outros profissionais — 4200\$.

3 —

4 —

5 —

Cláusula 52.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais de hotelaria e telefonistas que no exercício efectivo das suas funções tenham de utilizar conhecimentos dos idiomas francês, inglês ou alemão têm direito a um prémio de 5100\$ mensais por cada uma das línguas referidas, salvo se qualquer destas for a da sua nacionalidade.

2 —

SECÇÃO II

Alimentação

Cláusula 53.^a

Direito à alimentação

1 —

2 —

3 — Nos estabelecimentos e secções referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula que à data da entrada em vigor desta CCT não forneçam alimentação em espécie ao seu pessoal, a entidade patronal pode optar entre esse fornecimento ou a sua substituição por um equivalente pecuniário mensal no montante de 9600\$.

4 — Para os estabelecimentos abrangidos por esta CCT não incluídos nos números anteriores desta cláusula, a alimentação em espécie será substituída por um equivalente pecuniário mensal no montante de 9600\$.

5 —

6 —

7 —

8 — Para todos os efeitos desta CCT, além dos expressamente consignados nesta cláusula, o valor pecuniário da alimentação completa é de 4200\$/mês.

9 —

Cláusula 58.^a

Valor pecuniário da alimentação

1 — As refeições que, por conveniência ou culpa da entidade patronal, não possam ser tomadas serão pagas aos trabalhadores pelos seguintes valores mínimos avulsos:

- a) Pequeno-almoço — 100\$;
- b) Ceia simples — 180\$;
- c) Almoço, jantar e ceia completa — 450\$.

2 —

CAPÍTULO XII

Disposições transitórias

Cláusula 93.^a

As cláusulas de expressão pecuniária previstas neste contrato serão alteradas nos respectivos montantes a partir de 1 de Janeiro de 1995.

ANEXO III

Tabela A

Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos classificados ou designados de restaurantes, cafés, pastelarias e outros similares (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1995)

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Grupo PE
XI	116 300\$00	109 900\$00	107 300\$00	93 200\$00	92 400\$00
X	96 100\$00	92 400\$00	89 700\$00	75 700\$00	74 200\$00
IX	87 300\$00	84 400\$00	80 600\$00	68 800\$00	67 900\$00
VIII	79 100\$00	76 900\$00	74 700\$00	62 800\$00	62 200\$00
VII	72 400\$00	71 900\$00	67 900\$00	58 300\$00	56 700\$00
VI	64 400\$00	63 200\$00	60 900\$00	54 200\$00	54 100\$00
V	59 700\$00	57 900\$00	55 200\$00	54 100\$00	54 000\$00
IV	54 900\$00	54 500\$00	54 100\$00	54 000\$00	53 900\$00
III	54 000\$00	53 700\$00	47 000\$00	45 600\$00	43 000\$00
II	41 100\$00	40 800\$00	40 700\$00	40 600\$00	40 500\$00
I	40 800\$00	40 700\$00	40 600\$00	40 500\$00	40 400\$00

Notas

1 — Os trabalhadores administrativos das empresas dos grupos D e PE serão remunerados pela tabela do grupo C.

2 — Os trabalhadores de fabrico de pastelaria dos estabelecimentos de 3.^a classe e sem interesse para o turismo serão remunerados pela tabela do grupo C.

3 — O chefe mestre pasteleiro, nos estabelecimentos com fabrico próprio de pastelaria, será remunerado pelo nível atribuído ao chefe de cozinha.

4 — As remunerações mínimas mensais garantidas na lei do salário mínimo nacional serão aplicáveis aos trabalhadores integrados em níveis de remuneração cujos valores salariais fixados nas tabelas sejam inferiores àqueles.

5 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas nesta convenção serão equiparadas àquelas com as quais tenham maior afinidade e ou cuja definição mais se lhe apro-

xime, sendo os trabalhadores para efeitos de remunerações iguados aos nível respectivo.

6 — É mantida a categoria de ajudante em todas as secções, a qual se encontra definida no anexo I, nas categorias sem enquadramento específico:

- O ajudante de todas as secções poderá prestar serviço em qualquer delas, de harmonia com a sua categoria e habilitações;
- Em cada secção, por dois ajudantes em efectividade de serviço, terá de existir sempre um profissional qualificado;
- Sempre que se torne necessário preencher um lugar de profissional qualificado, os ajudantes que estejam habilitados para o desempenho do lugar terão preferência relativamente a trabalhadores até então estranhos à empresa;
- O ajudante de todas as secções tem o seu enquadramento no nível IV.

Tabela B

Tabela de remunerações mínimas de base e níveis de remuneração para os trabalhadores das salas de bingo (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1995)

Níveis	Categoria	Sala com 500 ou mais lugares	Sala de 200 a 500 lugares	Sala com menos de 200 lugares
A	Chefe de sala	218 200\$00	170 800\$00	140 800\$00
B	Subchefe de sala	155 900\$00	134 500\$00	109 400\$00
C	Técnico de electrónica	149 900\$00	128 300\$00	103 300\$00
D	Caixa	109 400\$00	90 800\$00	81 700\$00
E	Caixa aux. vol. control. entrad.	93 800\$00	81 700\$00	65 800\$00
F	Contínuo/porteiro	81 700\$00	75 200\$00	59 800\$00

Lisboa, 9 de Janeiro de 1995.

Pela ARESP — Associação dos Restaurantes de Portugal:

António C. Oliveira.
José Fernando Nunes Barata.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;

SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Janeiro de 1995.

Depositado em 3 de Fevereiro de 1995, a fl. 98 do livro n.º 7, com o n.º 20/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração da composição da comissão paritária.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, foi publicada a composição da comissão paritária emergente do ACT mencionado em epígrafe, a qual foi objecto de alteração, que a seguir se enuncia, por parte dos representantes sindicais:

São nomeados os Srs. Arlindo Castro Afonso (STV) e Mário António Magalhães da Silva (SITESE), em substituição dos Srs. João de Deus Leal Silvério e Bruno Domingues.

**CCT entre a AIND — Assoc. de Imprensa não Diária
e o Sind. dos Jornalistas — Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990 publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 1993:

1 — Quadros superiores:

Director.

Director-adjunto ou subdirector.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de redacção.

Chefe de redacção-adjunto.

Editor.

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

Chefe de secção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Jornalista do VI grupo.

Jornalista do V grupo.

Jornalista do IV grupo.

Jornalista do III grupo.

Jornalista do II grupo.

Jornalista do I grupo.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário.