

Boletim do Trabalho e Emprego

7

1.^a SÉRIE

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

Preço 120\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 54	N.º 7	P. 151-198	22 - FEVEREIRO - 1987
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	-----------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

	Pág.
— Esclarecimentos sobre o cumprimento da Lei n.º 141/85, de 14 de Novembro — Rectificações às instruções para a elaboração do balanço social	153
— António Pereira Nina Júnior & Filhos, L. ^{da}	154

Portarias de extensão:

— PE dos CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular (AEPP) e a Feder. Nacional dos Professores e outros, entre a mesma associação patronal e a Feder. Nacional dos Sind. de Professores e ainda entre a mesma associação patronal e o Sind. Nacional dos Professores do Ensino Particular e Cooperativo e outros	155
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e ainda entre as mesmas associações patronais e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritório e Serviços	156
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros	156
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e ainda entre a mesma associação patronal e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra	156
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária	157

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. dos Pescadores de Aveiro e outros (pesca do arrasto costeiro)	157
— CCT entre a Assoc. Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde e os Sind. dos Enfermeiros das Zonas Norte, Centro e Sul e Região Autónoma dos Açores e outro	170
— CCT entre a ASEP — Assoc. de Seguradores Privados em Portugal e outros e os Sind. dos Enfermeiros das Zonas Centro, Norte, Madeira e Sul — Alteração salarial e outra	185
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras	185
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária — Alteração salarial e outras	187

	Pág.
— CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros — Alteração salarial e outras	188
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Tanoaria do Norte e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros — Alteração salarial.....	193
— AE entre o Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros — Alteração salarial e outras	193
— Acordo de adesão entre a SIDUL — Sociedade Industrial do Ultramar, S. A. R. L., e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química ao ACT para a indústria açucareira entre a SIDUL — Sociedade Industrial do Ultramar, S. A. R. L., e outra e a Feder dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros	195
— ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Alteração da composição da comissão paritária.....	196
— AE entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros — Constituição da comissão paritária.....	196
— AE entre as Fábricas Mendes Godinho, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros — Deliberação da comissão paritária	197

SIGLAS	ABREVIATURAS
CCT — Contrato colectivo de trabalho.	Feder. — Federação.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.	Assoc. — Associação.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.	Sind. — Sindicato.
PE — Portaria de extensão.	Ind. — Indústria.
CT — Comissão técnica.	Dist. — Distrito.
DA — Decisão arbitral.	
AE — Acordo de empresa.	

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Esclarecimentos sobre o cumprimento da Lei n.º 141/85, de 14 de Novembro — Rectificações às instruções para a elaboração do balanço social

Despacho

Tendo surgido algumas dúvidas relativamente ao conteúdo de certas rubricas contidas na matriz do balanço social, Lei n.º 141/85, e às definições dos conceitos dadas nas instruções para a elaboração do balanço social, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1986, torna-se necessário fazer rectificações que a seguir se publicam.

Nos pontos não mencionados aplicam-se as definições publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12.

Para os pontos que também não foram mencionados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, preencher de acordo com os critérios da empresa.

Ministério do Trabalho e Segurança Social, 12 de Fevereiro de 1987. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

Rectificações

1.1 — *Efectivo total em 31 de Dezembro*. — Considere o total de pessoas ao serviço em 31 de Dezembro, com contrato sem prazo ou contrato com prazo, excluindo as pessoas na situação de ausência de longa duração, tais como trabalhadores a cumprir serviço militar, trabalhadores em regime de licença sem vencimento, ausências prolongadas por doença ou acidente de trabalho, desempenho de funções públicas ou sindicais.

1.1.1 — *Efectivo permanente*. — Considere todos os trabalhadores ligados à empresa por um contrato de trabalho sem prazo em 31 de Dezembro. Exclua as ausências de longa duração, conforme ponto 1.1.

1.1.2 — *Número de contratados a prazo*. — Considere os trabalhadores ligados à empresa em 31 de Dezembro por um contrato com fixação de prazo.

Exclua as ausências de longa duração, conforme ponto 1.1.

1.2.1 — *Número de contratados a prazo*. — Considere o número de trabalhadores que efectuaram contratos a prazo durante o ano.

1.3.3 — *Número de reingressos*. — Considere o número de pessoas que reingressaram por se encontrarem em situação de ausência de longa duração (tal como o definido no ponto 1.1).

1.4 — *Movimento de saídas*. — Considere as saídas de trabalhadores com contrato permanente ou a prazo, por motivo de despedimento, saída voluntária, ausência de longa duração, cessação do contrato a prazo não renovado, reforma e morte.

1.4.1 — *Número de saídas do quadro de efectivos*. — Indique o número total de saídas de trabalhadores com contrato permanente durante o ano, qualquer que seja o motivo, incluindo as ausências de longa duração.

1.4.2 — *Número de saídas de contratados a prazo*. — Indique o número total de saídas de trabalhadores com contrato a prazo, por termo do contrato a prazo não renovado. Indique também as saídas por antecipação do termo do contrato ou por ausência de longa duração.

1.4.4 — *Situações especiais/saídas/impedimentos prolongados*. — Considere todas as saídas de trabalhadores (com contrato permanente ou contrato a prazo) por impedimento prolongado (autarquias, sindicatos, serviço militar, requisição pelo Estado).

1.8.3 — *Eliminar a instrução*. — Preencher de acordo com o critério da empresa.

1.8.4 — *Eliminar a nota (2) deste ponto*.

1.8.5 — *Absentismo total (remunerado e não remunerado)*. — Considere como absentismo as ausências do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado, devendo considerar-se todas essas ausências ao trabalho, independentemente das suas causas e de se converterem em faltas justificadas ou em faltas injustificadas.

1.8.7.1 — *Taxa de presença*. — Para o cálculo desta taxa, e para os pontos onde tal seja pedido, considere horas trabalhadas do seguinte modo:

Horas trabalhadas. — Total de horas que o pessoal a tempo completo e a tempo parcial efectivamente consagrou ao trabalho durante o ano, incluindo as horas extraordinárias. As horas extraordinárias devem ser contadas em função das horas efectivamente trabalhadas e não em função das somas por elas pagas.

Inclui o tempo passado no local de trabalho na execução de trabalhos, tais como a preparação dos instrumentos de trabalho, reparação e manutenção de ferramentas, os tempos de trabalho morto, mas pagos, devido a ausências oca-

sionais de trabalho, paragem de máquinas ou acidentes, pequenas pausas para café.

Exclui as horas remuneradas mas não trabalhadas, como férias anuais pagas, feriados, ausência por doença remunerada, o tempo despendido em viagens entre o local de trabalho e o domicílio e vice-versa, a menos que, em termos contratuais, as mesmas sejam consideradas em serviço.

1.8.7.2 — *Taxa de absentismo*. — Para o cálculo desta taxa considere horas de ausência todas as horas relativas às situações previstas no ponto 1.8.5.

2.5 — *Leque salarial*. — Considere os vencimentos base (líquidos e ilíquidos) praticados em 31 de Dezembro.

3.1 — *Acidentes de trabalho*. — Considere neste ponto, no número de dias perdidos, o número de acidentes de trabalho e no número de dias perdidos devido a acidente, unicamente aqueles em que houve baixa.

3.1.1 — *«In itinere»*. — Considere o acidente de trabalho ocorrido no caminho que o trabalhador deve percorrer na ida para o local do seu trabalho ou no regresso.

3.1.2. — *No local de trabalho*. — Considere o acidente de trabalho que se verifique no local e no tempo de trabalho ou o que ocorre no exterior durante o tempo de trabalho, quando em consequência de serviço.

António Pereira Nina Júnior & Filhos, L.^{da}

Despacho conjunto

A firma António Pereira Nina Júnior & Filhos, L.^{da}, com sede e fábrica de lanifícios no Pisão Novo, Covilhã, requereu autorização para laborar continuamente na sua secção de tecelagem.

Trata-se de uma unidade fabril que mantém actualmente ao seu serviço três centenas e meia de trabalhadores, labora nas 24 horas/dia, com encerramento semanal ao sábado e domingo, tendo resultado de uma «junção» de quatro empresas, já que adquiriu o activo e o passivo de três outras em resultado de um contrato de viabilização com a banca, após estudo feito pelo Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas Industriais. As três firmas na requerente incorporadas dedicavam-se a sectores diferenciados da indústria de lanifícios (tecelagem, ultimação, fição de penteado e tinturaria), pelo que aquela passou a desenvolver a sua actividade dispondo de um processo produtivo inteiramente vertical.

Verifica-se ainda que a requerente produz directamente para o mercado, tendo em 1985 facturado 56 000 contos para o interno e 64 000 contos para exportação, trabalhando também em prestação de serviço a outras empresas.

Por outro lado, contacta-se que a requerente possui instalações adequadas, de razoável qualidade em condições ambientais de trabalho, que o seu equipamento é actualizado e que existe um estrangulamento de produção na secção de tecelagem, já que a respectiva capacidade é inferior à das outras secções, originando assim um desequilíbrio no ciclo produtivo.

São, deste modo, válidas e pertinentes as razões aduzidas, uma vez que a secção de tecelagem não corresponde, em termos de produtividade e no regime horário actual, à satisfação da sua carteira de encomendas, no cumprimento de prazos de entrega, exigíveis principalmente na exportação.

O regime de laboração continua nesta secção permitirá ainda o decréscimo de recurso à prestação de ser-

viço nas outras secções, com óbvio desagravo dos custos que tal origina, para utilização da respectiva capacidade produtiva.

Nestes termos, considerando-se que:

Através do processo requerido a empresa aumentará a sua produção pela eliminação do trabalho em regime de prestação de serviços, transformando a sua própria matéria-prima integralmente;

É crescente o volume das carteiras de encomendas na empresa;

Não está o regime pretendido vedado pelo IRCT aplicável (CTT entre a Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e o Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, in *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37/81, com PE publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 43/81);

As estruturas representativas dos trabalhadores e os próprios trabalhadores abrangidos pelo pedido concordaram, por escrito, com o requerido; Os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho e os ministérios de tutela não viram inconvenientes no regime pretendido:

É, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, autorizada a firma António Pereira Nina Júnior & Filhos, L.^{da}, a laborar continuamente na sua secção de tecelagem, por período de três anos, no termo dos quais se ajuizará da sua renovação a requerimento da empresa.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Comércio, 13 de Janeiro de 1987. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Luís Manuel Pêgo Todo-Bom*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE dos CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular (AEEP) e a Feder. Nacional dos Professores e outros, entre a mesma associação patronal e a Feder. Nacional dos Sindr. de Professores e ainda entre a mesma associação patronal e o Sindr. Nacional dos Professores do Ensino Particular e Cooperativo e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 1986, e 35, de 22 de Setembro de 1986, foram publicadas as convenções colectivas de trabalho celebradas entre a Associação de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular (AEEP) e a Federação Nacional de Professores e outros, a Federação Nacional dos Sindicatos de Professores e o Sindicato Nacional dos Professores do Ensino Particular e Cooperativo e outros.

Considerando que os mencionados instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho apenas se aplicam às relações de trabalho tituladas por entidades patronais e trabalhadores das profissões e categorias profissionais naqueles previstas, umas e outros filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência no sector de entidades patronais não filiadas na associação outorgante que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções colectivas de trabalho inscritos nas associações sindicais outorgantes ou sem filiação sindical;

Considerando a existência no sector de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas não inscritos nos sindicatos outorgantes;

Considerando ainda a necessidade de uniformizar as condições de trabalho no sector do ensino particular e cooperativo;

Considerando ainda o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1986, ao qual não foi deduzida oposição:

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários

de Estado do Ensino Básico e Secundário e do Emprego e Formação Profissional, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes dos CCTs celebrados entre a Associação de Representantes do Ensino Particular (AEEP) e a Federação Nacional de Professores e outros e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Professores publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1986 e do CCT outorgado pela referida associação patronal e pelo SINAP — Sindicato Nacional dos Professores do Ensino Particular e Cooperativo e outros, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1986, são extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área do continente, exerçam a sua actividade em estabelecimentos de ensino particular e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais ali previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões não filiados nos sindicatos outorgantes ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária que, na área das convenções, exerçam a actividade por elas abrangida.

2 — As disposições referidas no número anterior são ainda aplicáveis aos trabalhadores inscritos em sindicatos filiados na Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Outubro de 1986, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de quatro.

Ministérios da Educação e Cultura e do Trabalho e Segurança Social, 5 de Fevereiro de 1987. — A Secretária de Estado do Ensino Básico e Secundário, *Márcia Dulce Coelho Pires Morgado Raimundo*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e ainda entre as mesmas associações patronais e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritório e Serviços.

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 dos CCTs mencionados em epígrafe, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 44, de 29 de Novembro de 1986, 1, de 8 de Janeiro de 1987, e nesta data.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade no território nacional e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas referidas;
- b) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros

Nos termos do disposto no n.º 5 e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1986, a todas as entidades patronais, que, não estando inscritas em qualquer associação patronal do sector, exerçam, no território nacional, actividade económica enquadrável no âmbito estatutário da associação patronal outorgante e que, de acordo com os critérios constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1978, sejam classificadas nos grupos II, III e IV e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas naquela convenção.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e ainda entre a mesma associação patronal e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no 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 dos CCTs mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 46, de 15 de Dezembro de 1986, 43, de 22 de Novembro de 1986, e 2, de 15 de Janeiro de 1987, respectivamente.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território nacional, a todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais nela referidas ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante do CCT não filiados nas associações sindicais signatárias.

**Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese
e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária**

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE da convenção colectiva de trabalho em epígrafe e nesta data publicada.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as condições de trabalho extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados na associação sindical celebrante, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados na associação sindical signatária.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias subsequentes ao da publicação deste aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. dos Pescadores de Aveiro e outros (pesca do arrasto costeiro)

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — A presente convenção obriga, pela simples assinatura dos representantes legais das partes outorgantes:

- a) Por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Armadores das Pescas Industriais (ADAPI), armadores de navios de pesca do arrasto costeiro, ou por qualquer ente jurídico, que eventualmente venha a representar os mesmos armadores;
- b) Por outro lado, os trabalhadores, inscritos marítimos, de convés e de máquinas daqueles navios de pesca do arrasto costeiro, representados pelos seguintes sindicatos:

SINPESCAVEIRO — Sindicato dos Pescadores de Aveiro;

SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;

SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas.

2 — As partes outorgantes da presente convenção também serão designadas, respectivamente, por associação e sindicatos.

3 — A entidade empresarial, que também na presente convenção se designará por armador, é toda a pessoa física ou colectiva, privada, sob intervenção estatal ou nacionalizada, proprietária de navios de arrasto costeiro, ou seu representante legal, inscrita na Associação dos Armadores das Pescas Industriais (ADAPI).

4 — Entende-se por trabalhador todo o inscrito marítimo representado pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Área

Esta convenção aplica-se em Portugal continental.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Esta convenção é válida pelo período de 24 meses e considera-se prorrogada por períodos de igual duração, desde que não seja denunciada, por escrito e fundamentadamente, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo do seu período de vigência.

2 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, salvo a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária, as quais terão eficácia a 1 de Outubro de 1986.

3 — Qualquer das cláusulas desta convenção poderá ser denunciada separadamente, no prazo e condições estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, sem que isso obrigue a revogação geral da mesma convenção.

4 — Enquanto as alterações não entrarem em vigor, será válido, para todos os efeitos, o texto cuja modificação se pretende.

5 — Esta convenção revoga todas as anteriores, excepto aquelas cláusulas que sejam mais favoráveis aos trabalhadores, e é interpretada e integrada pelas disposições da legislação aplicável ao trabalho de bordo.

Cláusula 4.ª

Alterações das disposições da presente convenção

As partes não podem alterar as disposições da presente convenção, salvo acordo prévio obtido por via negocial.

CAPÍTULO II

Da admissão e carreira profissional e lotações

Cláusula 5.ª

Recrutamento ou admissão

1 — O recrutamento dos trabalhadores para bordo dos navios far-se-á através das escalas de embarque existentes, nos termos da legislação em vigor.

2 — Tendo em consideração as características do sector, o pedido para efeitos de recrutamento deverá ser feito com a maior antecedência possível.

3 — O armador ou o seu representante poderá não admitir qualquer profissional para bordo, ao abrigo do disposto no número anterior, por motivo justificado, nomeadamente quando o mesmo profissional não garanta a manutenção da eficiência e rendimento da unidade, tanto pela harmonia e espírito de equipa da sua tripulação como pela capacidade técnica de cada um dos seus elementos.

4 — O sindicato, sempre que necessário, passará a respectiva credencial, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 6.ª

Admissão por substituição — Interinos

1 — Poderão ser celebrados contratos individuais de trabalho com profissionais substitutos de outros, que se encontrem no gozo de férias ou cujo contrato se encontre suspenso por doença, acidente, serviço militar obrigatório, licença sem retribuição ou outro impedimento prolongado.

2 — Os profissionais substitutos interinos estão abrangidos por todo o clausulado deste CCT que não colida com o regime estabelecido nesta cláusula, a qual prevalece.

3 — A duração do contrato individual dos profissionais admitidos como interinos pode ser a prazo certo ou incerto ou, ainda, sujeito a qualquer evento, condição ou termo suspensivo, o que constará de documento escrito, caducando este contrato na data do regresso do profissional substituído, decorrido que seja o prazo para que foi contratado o interino ou verificados os eventos, condições ou termos suspensivos.

4 — Se o substituto interino se mantiver ao serviço da mesma empresa após o regresso ao serviço do substituído, aquele passará a efectivo desta empresa.

5 — Logo que cessem as causas que motivaram a substituição do profissional, deve este apresentar-se imediatamente ao trabalho, excepto quando o motivo tenha sido o cumprimento do serviço militar obrigatório, caso em que o substituído deverá apresentar-se nos primeiros quinze dias após a sua passagem à disponibilidade.

Cláusula 7.ª

Promoção profissional

1 — Os profissionais exercendo função de moço poderão embarcar nos navios de pesca de arrasto costeiro, desde que haja vaga dentro das lotações aprovadas, de modo a completarem os seus conhecimentos ou iniciarem a sua profissão.

2 — Os tripulantes exercendo função de moço passarão a vencer como marinheiros-pescadores, após haverem desempenhado aquelas funções durante dois anos, desde que tenham mais de 18 anos de idade.

3 — Os armadores apoiarão a frequência de estágios para aperfeiçoamento profissional ou da Escola de Pesca, sempre que os trabalhadores o solicitem, mas sem prejuízo da actividade das embarcações, de acordo com a legislação futura sobre o assunto.

4 — Verificando-se a necessidade de preenchimento de vagas para a categoria de contramestre ou nas funções de mestre de redes, os armadores deverão preencher essas vagas com profissionais devidamente habilitados existentes nas suas embarcações.

5 — As funções de encarregado de pesca podem ser desempenhadas por contramestres, mestres de redes, ou mesmo marinheiros-pescadores devidamente habilitados, com a correspondente carta de há pelo menos três anos, desde que tenham demonstrado aptidão para o exercício de tais funções.

6 — Para efeitos da presente cláusula, os profissionais poderão desempenhar a bordo as seguintes funções, pelas quais vencerão:

- a) Moço pescador;
- b) Marinheiro-pescador;
- c) Marinheiro-cozinheiro;
- d) Mestre de redes;
- e) Contramestre;
- f) Encarregado de pesca;
- g) Mestre de navegação ou de leme;
- h) Mestre costeiro-pescador;
- i) Ajudante de motorista;
- j) Segundo-motorista;
- k) Primeiro-motorista.

7 — Em cada navio haverá um mestre costeiro-pescador ou um mestre de leme e um encarregado de pesca.

8 — O primeiro-motorista é o directo responsável por tudo quanto respeita à sua secção e respectivo pessoal, competindo-lhe:

- a) Orientar e zelar pela condução de todas as máquinas e demais instalações directamente ligadas e dependentes da sua secção;
- b) Dirigir e supervisionar as reparações possíveis em viagem ou em terra (porto), quando seja o pessoal da secção de máquinas a realizá-las;
- c) A efectivação dos respectivos quartos de serviço;
- d) O controle de execução dos quartos de serviço do restante pessoal de máquinas;
- e) Decidir das medidas necessárias para manter a secção em condições para as viagens seguintes.

Cláusula 8.^a

Classificações

Sempre que necessário, e após parecer favorável do sindicato respectivo, poderá o trabalhador desempenhar funções superiores às correspondentes à sua categoria profissional, auferindo a retribuição correspondente, podendo voltar a exercer a sua função anterior com a retribuição que a esta função corresponde, assim que o armador dispuser do trabalhador habilitado.

Cláusula 9.^a

Acumulações

1 — Quando, por um período transitório, houver acumulação de funções o trabalhador receberá a remuneração mais elevada.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a remuneração correspondente à função menos elevada será dividida pela tripulação, segundo o seu critério, desde que o navio tenha ficado com tripulação inferior à habitual.

Cláusula 10.^a

Lotações

1 — As lotações para todos os navios abrangidos por esta convenção serão determinadas pela Portaria n.º 49/73, de 24 de Janeiro, consideradas como necessárias para a faina e preparação do pescado.

2 — O previsto no número anterior não pode prejudicar as actuais lotações existentes nos navios.

3 — Quando qualquer navio se deslocar de um porto para outro, para efeitos que não sejam de pesca, o mesmo só poderá sair para o mar com a lotação de segurança mínima exigida por lei.

4 — Quando, por motivos justificados, seja impossível dar cumprimento à lotação estabelecida nos termos do n.º 1 desta cláusula, o navio poderá sair para

a pesca, com o parecer favorável da maioria da tripulação e desde que devidamente autorizado pela entidade marítima.

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Desempenhar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes competirem;
- b) Cumprir e fazer cumprir as determinações dos superiores hierárquicos, de acordo com esta CCT e demais legislação aplicável, no respeito mútuo que todos os indivíduos devem uns aos outros, dentro dos princípios da liberdade e democracia;
- c) Cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e as normas que o regem;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e zelar pelo bom estado do navio e seu aparelho, sugerindo o que for necessário para melhor aperfeiçoamento;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar pelos seus superiores hierárquicos e camaradas;
- f) Não praticar e impedir, por todos os meios, desvios, furtos e roubos de pescado, participando ao armador ou ao seu representante e ao sindicato todos os desvios e furtos, sempre que tenha conhecimento de factos dessa natureza;
- g) Auxiliar a aprendizagem dos moços e contribuir para a valorização dos profissionais;
- h) Contribuir para a elevação do nível de produtividade;
- i) Comparecer pontualmente, quando lhes for ordenado, e executar com diligência todos os serviços que estejam de acordo com as funções habitualmente exercidas.

2 — São deveres específicos dos mestres:

- a) Manter legalizada e presente a bordo toda a documentação respectiva e ainda a relativa à identificação dos tripulantes;
- b) Apresentar, dentro dos prazos legais e contratuais, as participações e protestos de mar relativos a ocorrências que os justifiquem;
- c) Assegurar a aprendizagem dos moços, utilizando-os nos vários serviços de bordo, quer na navegação, quer na pesca, ou segundo programas estabelecidos pelas escolas profissionais de pesca;
- d) Comparecer ao embarque à hora que tenha determinado para os restantes tripulantes.

Cláusula 12.^a

Deveres dos armadores

São deveres dos armadores:

- a) Tratar com urbanidade o trabalhador, não ferindo a sua dignidade, sempre que tiver de lhe fazer alguma observação ou admoestação;

- b) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que convencionalmente lhe for devida, sendo este pagamento processado até ao quarto dia útil do mês seguinte;
- c) Proporcionar aos profissionais boas condições de trabalho a bordo, especialmente no que respeita a segurança, asseio e habitabilidade;
- d) Observar as convenções em vigor, ratificadas pelo Governo Português e publicadas no *Diário da República*, no que respeita ao alojamento dos trabalhadores;
- e) Não impedir, nos termos da lei, a actividade dos profissionais que sejam dirigentes ou delegados sindicais e façam parte de comissões paritárias, sem prejuízos salariais;
- f) Permitir aos delegados sindicais que, por intermédio do mestre, comuniquem com o exterior, através dos meios existentes a bordo, quando for oportuno e se justifique, no exercício da sua actividade sindical;
- g) Instalar, na medida das suas possibilidades e quando necessário, condições materiais normais nas unidades de produção com vista ao bom ambiente social;
- h) Cumprir e fazer cumprir as disposições desta CCT e demais legislação aplicável;
- i) Não exigir, nem permitir que se exija, a cada profissional mais do que lhe compete fazer no desempenho das suas funções;
- j) Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre aspectos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar das tripulações.

Cláusula 13.^a

Garantia dos trabalhadores

É vedado ao armador, ou a quem o represente:

- 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) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos outros trabalhadores;
- c) Obrigar-lo a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- d) Explorar, com fins lucrativos, cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- e) Despedir e readmitir seguidamente o trabalhador, mesmo com o acordo deste, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes de antiguidade;
- f) Opor-se a qualquer forma de organização ou escolha dos trabalhadores, que esteja de acordo com a legislação aplicável, bem como à organização ou escolha de trabalhadores para a gestão de cantinas por eles criadas ou para comissões fiscalizadoras de alimentação, não podendo, nestes dois últimos casos, ser prejudicado o normal exercício das suas funções a bordo.

Cláusula 14.^a

Pescado existente a bordo

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula referente à caldeirada, todo o pescado existente a bordo será considerado propriedade da empresa armadora e deverá ser vendido nos termos legais.

2 — A tripulação, sem prejuízo da sua actividade normal e através dos delegados sindicais ou de quaisquer outros trabalhadores eleitos para o efeito, terá direito a fiscalizar, pelos meios necessários, a saída e comercialização do pescado existente a bordo.

Cláusula 15.^a

Luvras de manobra

O mestre, segundo as necessidades, pode requisitar luvras de manobra, destinadas ao pessoal de convés, para manuseio da arte de pesca e das amarrações.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Pessoal de máquinas

1 — O horário de trabalho normal será de oito horas diárias.

2 — O número de tripulantes será sempre de molde a que o horário por quartos não exceda o horário do trabalho normal.

3 — Quando, por motivo de força maior, os profissionais de máquinas tenham de trabalhar em dia de descanso obrigatório, receberão os vencimentos de reparação acrescidos de 100 %.

Cláusula 17.^a

Pessoal de convés

1 — O horário de trabalho será de dezasseis horas diárias, salvo em caso de força maior.

2 — O período de descanso não poderá ser inferior a oito horas por dia, que serão gozadas alternadamente, devendo haver um período de descanso de seis horas seguidas.

Cláusula 18.^a

Serviço de terra

O tripulante, quando eventualmente tiver de ficar em terra a prestar serviço ao armador, observará um horário de oito horas diárias.

Cláusula 19.^a

Horário de refeições

1 — Nos locais de trabalho e repasto estarão afixados mapas com as escalas de serviço e as horas das principais refeições.

2 — O horário das refeições só poderá ser alterado em casos especiais, sempre que haja o acordo da maioria da tripulação.

3 — A duração das principais refeições não poderá ser inferior a uma hora.

Cláusula 20.^a

Descanso mínimo entre viagens

No dia em que o navio venha a terra fazer a descarga será concedido um mínimo de cinco horas para descanso, a partir da hora da chegada, com excepção de portos sujeitos a marés.

Cláusula 21.^a

Reparação

1 — Considera-se, para efeitos do disposto nesta cláusula, que o navio entra em reparação um dia após a chegada.

2 — Ainda se considera reparação sempre que, para efeitos de beneficiação ou necessidade de reparações, o navio tenha de ficar retido no porto, por período superior a 48 horas.

3 — Sempre que o navio seja forçado a arribar por avaria mecânica, enquanto durar a reparação desta, aplica-se igualmente o critério do navio em reparação.

4 — Quando o navio estiver em reparação será pago aos tripulantes da secção de máquinas e convés o vencimento por reparação, constante da tabela anexa.

5 — A situação de reparação não implica a suspensão ou cessação do contrato de trabalho, continuando o trabalhador à ordem do armador.

6 — O serviço prestado na construção ou transformação do navio não é considerado como trabalho em reparação, sendo a sua remuneração acordada entre o armador e os trabalhadores, nunca podendo ser inferior ao vencimento de reparação.

Cláusula 22.^a

Serviços fora do porto de armamento

1 — Sempre que a docagem, reparação ou apetrechamento do navio tenha lugar fora do porto de armamento o armador providenciará, para além das remunerações devidas, pelo alojamento e alimentação dos profissionais abrangidos por esta convenção e envolvidos em tais tarefas, ou, por opção, pelo pagamento de um subsídio diário de 375\$ por tripulante, sem distinção das funções exercidas a bordo.

2 — Ser-lhe-ão também reembolsadas as despesas com a deslocação, do porto de armamento ao porto em que se encontra o navio, por via férrea, em 2.^a classe ou classe única, quando não houver outra.

Cláusula 23.^a

Porto de armamento

1 — Sempre que o armador decida mudar quaisquer dos seus arrastões costeiros do porto de armamento, com carácter definitivo, obriga-se ao pagamento das despesas de viagem nos dias de descanso obrigatório, e nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, dos tripulantes que continuem a residir na área do porto donde o navio foi deslocado.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às situações existentes na utilização usual de dois portos para descarga, desde que estes não ultrapassem a distância de 100 km.

Cláusula 24.^a

Exercícios obrigatórios

Para além do horário normal, todo o trabalhador é obrigado a executar, sem direito a remuneração extraordinária, os exercícios de salva-vidas, de extinção de incêndio e outros similares, previstos pela Convenção Internacional do Mar ou determinados pelas autoridades.

Cláusula 25.^a

Transferência de navios

1 — A actividade profissional dos trabalhadores da marinha de pesca, abrangidos por esta convenção, será prestada a bordo de qualquer navio do mesmo armador, salvo se as partes, por escrito, outra coisa acordarem.

2 — Quando embarcado, só com o acordo do tripulante, reduzido a escrito, poderá este ser transferido para outro navio do mesmo armador ou de local de trabalho.

Cláusula 26.^a

Serviço de gelo

Não é obrigatória a prestação de serviço no embarque de gelo e sua estiva, e à tripulação apenas competirá a responsabilidade da orientação do acondicionamento do gelo no porão.

Cláusula 27.^a

Proibição de salga e seca a bordo

Não são permitidas a salga e seca de pescado, excepto o necessário para a alimentação a bordo.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 28.^a

Retribuição

1 — A retribuição compreende:

- a) Vencimento base mensal, constante da tabela anexa;
- b) Subsídio de férias;

- c) Subsídio de Natal (ou 13.º mês);
- d) Compensação por gases para o pessoal de máquinas;
- e) Percentagem de pesca.

2 — Quando em terra no gozo de férias ou folgas ou a aguardar embarque e em reparação, o trabalhador da secção de máquinas ou convés terá o vencimento base constante da tabela anexa.

Cláusula 29.^a

Vencimento base

1 — O vencimento base mínimo mensal, devido aos trabalhadores inscritos marítimos, das diversas secções abrangidas por esta convenção, é fixado na tabela de vencimento base anexa a este contrato, e que dele faz parte integrante.

2 — Quando for necessário calcular o vencimento diário, ele deverá ser obtido pela fórmula:

$$\frac{VM \times 12}{365}$$

sendo *VM* o vencimento mensal.

3 — Os vencimentos corresponderão às funções exercidas, independentemente da categoria de quem as exerce, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Qualquer trabalhador que ultrapasse dezoito meses consecutivos ou 36 alternados exercendo funções interinamente ao serviço da mesma empresa não poderá ser reduzido na retribuição.

Cláusula 30.^a

Subsídio de férias

1 — Todo o tripulante tem direito a um subsídio de férias de 16 000\$, sendo o vencimento base mensal correspondente ao mês de férias igual a 22 500\$.

2 — A partir de 1 de Janeiro de 1988, o montante do vencimento base mensal correspondente ao mês de férias será actualizado com o montante que se vier a verificar na actualização do salário mínimo nacional.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador inscrito marítimo que, com referência a 1 de Dezembro de cada ano, tenha o mínimo de um ano ao serviço do mesmo armador terá direito a receber, a título de subsídio de Natal, uma quantia de montante igual a 16 000\$.

2 — Aos trabalhadores que durante o período terminado em 1 de Dezembro de cada ano tenham exercido a bordo mais do que uma função, o subsídio de Natal será pago proporcionalmente ao tempo e aos vencimentos fixos auferidos naquele período.

3 — O subsídio de Natal será posto a pagamento até 15 de Dezembro de cada ano.

4 — Aos trabalhadores inscritos marítimos que, antes da data de 1 de Dezembro, deixaram de estar ao serviço do armador, ser-lhes-á atribuído o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 32.^a

Compensação por gases

O subsídio mensal de compensação por gases tóxicos será, para o pessoal de máquinas, de 10% do vencimento fixo mensal do primeiro-motorista (715\$) relativamente ao tempo de serviço de máquinas prestado.

Cláusula 33.^a

Alimentação

1 — Para a alimentação, o armador contribuirá com 150\$ por dia de mar e por tripulante.

2 — Não é permitida a constituição de mais de um rancho a bordo, salvo quando se trate de alimentação destinada a doente.

Cláusula 34.^a

Caldeirada

Cada tripulante e o armador ou quem o represente têm direito a 2 kg de peixe para alimentação, de igual qualidade, por dia de pesca.

Cláusula 35.^a

Descarga do pescado

Quando a tripulação dos navios, por motivo de força maior, tiver de efectuar a descarga do pescado, receberá, em conjunto, a parte proporcional da percentagem debitada ao armador, nos termos do Decreto-Lei n.º 255/77, de 16 de Junho, em função dos serviços efectivamente prestados.

Cláusula 36.^a

Reboques

1 — No caso de salvamento ou assistência prestada pelo navio e sua tripulação a qualquer navio nacional ou estrangeiro, a empresa considerará o preço total de salvamento e ou assistência como receita de pesca (receita bruta), pagando aos tripulantes as percentagens que constam na tabela anexa a esta convenção, além dos complementos de soldada que já lhe couberam sobre a pesca efectuada até ao momento da prestação de assistência e ou salvamento ou depois destes.

2 — No caso de haver despesas com o recebimento do preço de assistência e ou salvamento, serão as mesmas deduzidas na percentagem correspondente ao armador, salvo quando essas despesas decorrem de envolvimento em processo judicial, sendo então deduzidas do preço da assistência e ou salvamento.

Cláusula 37.^a

Cessação do direito de reclamação

1 — O direito de reclamação por parte do armador ou do profissional por créditos resultantes do contrato de trabalho extingue-se, por prescrição, decorrido um ano após a cessação do contrato, salvo nos casos que envolvam responsabilidade criminal ou naqueles que, por lei, seja de aplicar outro prazo mais favorável aos trabalhadores.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem ser provados por documento idóneo.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 38.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Descanso semanal não acordado pelas partes.

2 — As partes comprometem-se a consentir, a título precário, na continuação do descanso semanal que vem sendo praticado, até ser negociada a ocupação dos navios, em regime de pesca mais intensiva, com o objectivo de conseguir, para o armamento, um esquema de trabalho dos navios que rentabilize a actividade do sector.

A negociação deverá estar terminada no prazo máximo de seis meses.

3 — Os navios que estejam licenciados para operar nas costas de Espanha, Marrocos ou de outros países poderão ocupar os dias de descanso obrigatório na faina da pesca, à excepção do domingo de Páscoa, dia da padroeira do porto de armamento, 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

4 — Quando ocorrerem estas situações previstas no número anterior, os dias de descanso passados no mar darão direito a igual número de dias de folga, a gozar em terra, logo após a chegada do navio ao porto de descarga.

5 — Para os navios que estejam a laborar em regime de exploração não intensiva são feriados obrigatórios:

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

Além destes feriados-obrigatórios, serão observados:

O feriado municipal ou da padroeira do porto do armamento;

A terça-feira de Carnaval.

Cláusula 39.^a

Regime de férias

1 — A expressão «férias» usada nesta convenção exprime os períodos de tempo referidos ao número seguinte de dispensa de prestação de trabalho de cada tripulante.

2 — Cada tripulante terá anualmente um período de férias de 30 dias, remunerados nos termos da cláusula 30.^a

3 — As férias vencem-se em 1 de Janeiro de cada ano e reportam-se ao serviço prestado no ano anterior.

4 — Se o tripulante tiver menos de um ano de serviço à data do vencimento das férias, terá direito a férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano anterior, arredondadas, quando disso seja caso, para o número inteiro de dias imediatamente superior.

5 — A contagem dos períodos de férias não se pode iniciar em dias de descanso.

6 — O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o armador e o tripulante; não havendo acordo, compete ao armador fixar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo ser dado conhecimento ao tripulante com antecedência não inferior a 45 dias.

7 — Não é permitida a acumulação de férias de dois anos ou mais consecutivos.

8 — As férias serão gozadas seguidamente, salvo acordo entre as partes.

9 — Mantêm o direito às férias os tripulantes que desembarquem por doença ou por acidente de trabalho.

10 — O tripulante só será considerado em gozo de férias depois de o armador lhe ter pago o subsídio de férias a que tiver direito.

11 — O período de férias não pode, em nenhum caso, ser interrompido pelo armador.

12 — Durante o período de férias, qualquer profissional não poderá trabalhar para outra entidade patronal.

Cláusula 40.^a

Apresentação após férias

Logo após o gozo de férias a que tiver direito, o tripulante deverá apresentar-se imediatamente ao serviço.

Cláusula 41.^a

Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas aos tripulantes que o solicitem licenças sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição concedido para efeitos de funções em organismos sindicais, estatais e seguro social, em comissões reconhecidas oficialmente, conta como tempo de serviço na empresa.

3 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal não conta como tempo de serviço para quaisquer regalias a que se refere a presente convenção, salvo o disposto no número anterior, não afectando, no entanto, a contagem do tempo de serviço anteriormente prestado na empresa.

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal deverá contratar um substituto ou interino para o tripulante ausente, nos termos da cláusula 6.^a

Cláusula 42.^a

Comunicação de faltas

1 — Quando o trabalhador não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar o armador, ou o seu representante, indicando o motivo no mais curto lapso de tempo.

2 — Será considerada falta não justificada e punível pelo preceituado na presente convenção ou na legislação aplicável quando o profissional falta ao serviço e não justificar a falta dentro de três dias.

3 — Quando a não apresentação ao serviço for motivada por doença, o trabalhador fará acompanhar a justificação do atestado passado pelo médico que o tenha assistido ou o documento de baixa por doença passados pelos Serviços Médico-Sociais, dando simultaneamente conhecimento ao sindicato.

4 — O documento de baixa por doença passado pelos Serviços Médico-Sociais referido no número anterior é obrigatório quando o trabalhador se encontre em Portugal, salvo se por regulamento daqueles Serviços não tiver ainda direito àquele atestado.

Cláusula 43.^a

Faltas justificadas

1 — Sem prejuízo da parte fixa da remuneração e do período de descanso em terra por férias, são consideradas faltas justificadas:

- a) Dez dias consecutivos por motivo de casamento do tripulante;
- b) Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge, pais ou filhos;
- c) Três dias consecutivos por falecimento de afins no 1.º grau da linha recta;
- d) Dois dias consecutivos, o pai, por nascimento de filhos;

e) Um dia por falecimento dos restantes parentes ou afins no 2.º grau da linha recta ou colateral que vivam na zona da habitação do profissional.

2 — São ainda consideradas faltas justificadas, sem direito a retribuição, as que resultem:

- a) Do cumprimento de obrigações legais;
- b) Da necessidade inadiável de prestar serviço ou assistência aos membros do seu agregado familiar;
- c) De acidente, de doença grave ou de motivo de força maior.

3 — O trabalhador deve apresentar justificação adequada das faltas dadas ao abrigo desta cláusula.

Cláusula 44.^a

Faltas não justificadas

As faltas não justificadas implicam a perda da remuneração e estão sujeitas ao regime do n.º 2 da cláusula 42.^a da presente convenção.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho e sanções

Cláusula 45.^a

Regulamentação

Em tudo o que nesta matéria não estiver contemplado na presente convenção serão aplicáveis as normas do regime legal que regula a cessação do contrato de trabalho a bordo.

Cláusula 46.^a

Causas de extinção

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão promovida pelo armador, ocorrendo justa causa, nos termos da presente convenção;
- d) Por rescisão unilateral do trabalhador nos termos da presente convenção;
- e) Por despedimento colectivo, motivado pelos fundamentos previstos nesta convenção;
- f) Por transmissão ou venda e abate de navio, conforme estabelecido nesta convenção;
- g) Por perda, naufrágio ou inavegabilidade definitiva do navio e no caso de o armador não poder empregar os seus tripulantes noutra arrastão.

2 — No caso previsto na alínea g) do número anterior, se o armador não puder transferir para qualquer dos seus navios os tripulantes que ficarem desempregados, os mesmos terão preferência em futuras admissões para bordo dos navios do mesmo armador.

3 — É proibido ao armador promover o despedimento de qualquer trabalhador sem justa causa.

Cláusula 47.^a

Motivos de justa causa para despedimento

I — Constituem, designadamente, motivos de justa causa para despedimento:

1 — Por parte do armador:

- a) A ofensa à honra ou à dignidade do armador ou seus representantes por parte dos profissionais;
- b) O exercício de violências físicas, sequestro de pessoas ou de retenção de bens;
- c) Os vícios ou mau procedimento do profissional, principalmente a inobservância das regras da disciplina;
- d) A recusa de prestar serviços indicados pelos superiores hierárquicos compatíveis com as funções do profissional;
- e) Insubordinação;
- f) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- g) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- h) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- i) A falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;
- j) A falta de observância das normas de higiene no trabalho;
- k) A prática de embriaguez ou de crime de furto;
- l) O desvio ou furto de pescado, devidamente comprovado.

2 — Por parte dos profissionais:

- a) A ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte do armador ou seus representantes;
- b) A falta de pagamento da retribuição na forma devida;
- c) A necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- d) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de sanções abusivas;
- f) Falta de condições de higiene e segurança;
- g) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar os trabalhadores a pôr termo ao contrato.

II — Qualquer despedimento com justa causa será precedido do procedimento disciplinar adequado.

Cláusula 48.^a

Rescisão unilateral do trabalhador

1 — Qualquer profissional tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito ao armador, com aviso prévio de um mês ou quinze dias, respectivamente, nos casos de ter mais ou menos de dois anos completos de serviço.

2 — É também facultado ao profissional a possibilidade de rescindir o contrato com menor pré-aviso, desde que tal não acarrete a paragem do navio, e que indemnize o armador na importância correspondente ao vencimento fixo de aviso prévio em falta.

Cláusula 49.^a

Despedimento colectivo

É aplicável aos trabalhadores o regime do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, com a nova redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 84/76, de 28 de Janeiro, ou outro regime que venha a substituir, apenas no que respeita ao despedimento colectivo.

Cláusula 50.^a

Rescisão unilateral do armador

1 — O profissional que seja despedido sem justa causa tem direito a receber, além da remuneração por inteiro do mês em que se extingue o contrato, uma indemnização correspondente a um mês de vencimento fixo mensal por cada ano de serviço na empresa, não podendo receber menos de três meses.

2 — Para efeitos do número anterior, o tempo de serviço será arredondado para o número inteiro de anos de serviço imediatamente superior.

Cláusula 51.^a

Rescisão por falta de rentabilidade

1 — Poderá ser rescindido o contrato de trabalho com o mestre:

- a) Por diminuição da rentabilidade no exercício das suas funções e em condições normais de pesca;
- b) Por inaptidão ou perda de faculdades ou reflexos que afecte economicamente o armador ou a companhia após audição deste.

2 — O despedimento promovido nos termos desta cláusula confere ao profissional direito a receber uma indemnização de montante igual ao previsto na cláusula anterior.

Cláusula 52.^a

Transmissão e abate de navios

1 — A transmissão e abate de navios são reconhecidos pelas partes contratantes, mas não poderão ser efectuados sem ser dado prévio conhecimento aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — A transmissão e abate de navios, o encerramento definitivo de actividade do armador ou a reorganização ou fusão de empresas não constituem justa causa para rescisão dos contratos.

3 — É aplicável aos trabalhadores que venham a perder os seus postos de trabalho, em virtude de se verificar alguns dos casos previstos no número anterior, o regime de «despedimento colectivo» previsto no Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, com a nova redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 84/76, de 28 de Janeiro.

4 — Para efeito do número anterior, qualquer fracção do primeiro ano de serviço é considerada um ano completo.

5 — O total das indemnizações referidas nos números anteriores não excederá, em caso algum, 30% do preço total da venda do navio, distribuindo-se então nesse caso, em partes iguais, esta percentagem (30%), tendo em atenção os anos de serviço na empresa.

6 — Se a transmissão ou abate do navio não implicar desemprego para os tripulantes, não haverá lugar a quaisquer indemnizações, tomando a entidade adquirente (no caso de transmissão ou venda do navio) a posição de transmitente quanto aos contratos individuais de trabalho daqueles tripulantes.

Cláusula 53.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo armador pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, instituições de seguro social, comissões oficiais ou organizações políticas legais;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam como trabalhador e cidadão.

2 — Até prova em contrário no tribunal competente e a produzir nos termos das leis aplicáveis, presume-se abusivo o despedimento ou aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 desta cláusula, mas no que diz respeito ao disposto na alínea b) do mesmo número, só poderá ser considerada abusiva desde que o armador conheça tal exercício ou candidatura, quando foi praticada a infracção sancionada.

Cláusula 54.^a

Consequência da aplicação de sanção abusiva

Quando a sanção aplicada ao trabalhador for reconhecida como abusiva, este terá direito a ser indemnizado:

1) No caso de despedimento (após procedimento disciplinar), a optar pela reintegração, com antiguidade plena, ou pela indemnização calculada na base da soldada fixa estabelecida nesta convenção, nos seguintes termos:

- a) Desde a admissão até dois anos completos de serviço — seis meses;
- b) A partir do início do 3.º ano de serviço será aplicada a seguinte fórmula:

$3 : 2n$ (n = número de anos de serviço desde a admissão).

2) No caso de multa ou suspensão, aplicadas após audição prévia do trabalhador, à indemnização, pelo triplo, dos valores que teve de pagar ou dos que deixou de receber, sem prejuízo da reposição de todos os outros direitos perdidos.

CAPÍTULO VIII

Seguro e Previdência

Cláusula 55.^a

Contribuições para a Previdência

O armador e os trabalhadores contribuirão para as respectivas caixas de previdência, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 56.^a

Seguro de acidentes de trabalho

Nos termos da lei, o armador compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

Cláusula 57.^a

Incapacidade temporária

Qualquer trabalhador, em caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, comprovada pelos serviços médicos da Mútua dos Armadores da Pesca do Arrasto, receberá, pelo menos, o salário mensal mínimo nacional, devendo o armador complementá-lo quando aquele não for atingido pela indemnização a receber da seguradora.

Cláusula 58.^a

Seguro por incapacidade ou morte

1 — Além do disposto na cláusula anterior, o armador efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta permanente determinados por acidentes de trabalho, quando o trabalhador profissional estiver ao seu serviço, no valor global de 750 contos, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente, e, na sua falta, sucessivamente, aos descendentes e ascendentes a cargo do falecido, salvo se o profissional tiver indicado qualquer outro beneficiário em testamento e ou apólice.

2 — As despesas de funeral, quando este tenha lugar fora do porto de armamento, serão suportadas pelo armador.

Cláusula 59.^a

Transporte para o porto de armamento

O armador suportará todos os encargos de transporte até ao porto de armamento em caso de acidente ou doença, cujo tratamento tiver de ser feito em terra, quando a localidade não for a do porto de armamento.

Cláusula 60.^a

Perda de haveres

Os armadores, directamente ou por intermédio da entidade seguradora, indemnizarão o trabalhador pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono forçado, incêndio, alagamento, colisão ou outro acidente no mar na importância de 40 000\$.

Cláusula 61.^a

Segurança no trabalho

1 — Sempre que seja requisitada a vistoria aos meios de salvação do navio, o armador obriga-se a convocar a comissão sindical ou os delegados sindicais de bordo e o mestre de navegação ou de pesca para acompanhar a mesma.

2 — Todas as baleeiras deverão encontrar-se em ordem com todos os meios de salvação estipulados na lei.

CAPÍTULO IX

Violação das leis do trabalho

Cláusula 62.^a

Regulamentação

A violação, por qualquer das partes, das obrigações emergentes da presente convenção e das normas reguladoras das relações de trabalho está sujeita, em matérias omissas, aos preceitos contidos nas leis aplicáveis.

Cláusula 63.^a

Violação da convenção

Em caso de violação dos preceitos da presente convenção, o armador ocorre nas sanções previstas no artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

Cláusula 64.^a

Destino das multas

A importância das multas que forem aplicadas por infracção às cláusulas da presente convenção, se não tiverem outros destinos fixados por lei, reverterão para o Fundo de Desemprego.

Cláusula 65.^a

Classificação profissional

Os tripulantes abrangidos pela presente convenção serão, obrigatoriamente, classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes dos anexos II e III.

CAPÍTULO X

Disposições finais

Cláusula 66.^a

Quotização sindical

Os armadores efectuarão a cobrança e remessa das quotizações sindicais, nos termos da Lei n.º 57/77, de 5 de Agosto.

Cláusula 67.^a

Comissão paritária

1 — Fica, desde já, prevista a criação de uma comissão paritária, a constituir nos termos do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, à qual competirão, além das tarefas mencionadas no referido artigo, as seguintes:

- Pronunciar-se sobre medidas tendentes ao desenvolvimento do sector, designadamente no que diz respeito à racionalização da actividade e ao fomento da produção;
- Estudar e pronunciar-se sobre outros assuntos de interesse para a actividade.

2 — A comissão paritária será constituída por três elementos de cada uma das partes contratantes.

3 — O local, funcionamento e direcção das reuniões serão estabelecidos em regulamento próprio elaborado na primeira reunião da comissão paritária.

Cláusula 68.^a

Solução dos conflitos individuais de trabalho

Antes de eventual recurso para os tribunais de trabalho para dirimir conflitos laborais, deverão as partes obrigatoriamente reunir-se para, por via da conciliação, chegarem a acordo.

Cláusula 69.^a

Convenções, recomendações e resoluções da OIT

Os armadores estão implicitamente abrangidos pelas convenções, recomendações e resoluções relativas aos trabalhadores de mar abrangidos por esta convenção, desde que aprovadas na OIT e ratificadas pelo Governo Português, a partir da sua entrada em vigor em Portugal.

ANEXO I

Tabela de vencimentos

Cargos	Vencimentos mensais	Porcentagens
Mestre costeiro-pescador	9 000\$00	4
Encarregado de pesca	9 000\$00	4
Mestre de navegação ou de leme	9 000\$00	1,8
Contramestre	8 800\$00	1,7
Mestre de redes	8 800\$00	1,7
Marinheiro-pescador	8 750\$00	1,2
Moço pescador	7 700\$00	0,5
Marinheiro-cozinheiro	8 800\$00	1,2
Primeiro-motorista	9 700\$00	1,8
Segundo-motorista	9 300\$00	1,4
Ajudante de motorista	8 750\$00	1,2

Nas tabelas salariais, aquando de imobilização ou reparação, será sempre garantido o ordenado mínimo nacional, desde que os proventos mensais não ultrapassem este valor.

Subsídio de reparação

Aos profissionais que sejam chamados a trabalhar na reparação dos navios são-lhes concedidos os subsídios abaixo indicados por dia de trabalho, sendo con-

siderados os dias de descanso semanal e feriados a partir de cinco dias úteis de trabalho seguido:

	Por dia
Mestre, encarregado de pesca e mestre de lemes, contramestre, mestre de redes e marinagem	950\$00
Primeiro-motorista	1 100\$00
Segundo-motorista	1 050\$00
Ajudante de motorista	1 000\$00

ANEXO II

Definição de funções

Mestre costeiro-pescador. — Assume a inteira responsabilidade do navio, dirigindo e superintendendo as actividades de bordo no aspecto de navegação e disciplina. Dirige as manobras do navio, saídas e entradas; define a velocidade e dirige os navios para pesqueiros, utilizando instrumentos, sistemas e ajudas à navegação. Compete-lhe ainda assegurar o cumprimento dos regulamentos e procedimentos de segurança e a sua rigorosa observância pela tripulação; dirige as operações de socorro sempre que o navio esteja em perigo, representa o armador sempre que este não esteja presente ou que não possa socorrer-se da sua colaboração e trata de outros assuntos que digam respeito ao navio, sendo também responsável pela elaboração do diário a bordo, onde constarão os acontecimentos ocorridos durante as viagens. É o responsável directo por todas as tarefas de pesca e superintende directamente todas as operações relativas à pesca, bem como o tratamento e conservação do pescado. Deve fiscalizar e ou promover a descarga do pescado para a lota até que este fique confiado ao fiscal do armador nela em serviço, bem como garantir, quando for caso disso, a distribuição no recinto da lota das caldeiradas que por contrato pertençam aos tripulantes. Também deve velar pela conservação da aparelhagem electrónica, diligenciando para que ela se mantenha operacional; deve colaborar em tudo o que interessa à pesca.

Encarregado de pesca. — É o responsável directo por todas as tarefas de pesca e superintende directamente todas as operações relativas à pesca, bem como o tratamento e conservação do pescado; poderá fazer quartos de navegação. Deve fiscalizar e ou promover a descarga do pescado para a lota até que este fique confiado ao fiscal do armador nela em serviço, bem como garantir, quando for caso disso, a distribuição, no recinto da lota, das caldeiradas que por contrato pertençam aos tripulantes. Também deve velar pela conservação da aparelhagem electrónica, diligenciando para que ela se mantenha operacional.

Mestre de navegação ou de leme. — Assume inteira responsabilidade do navio, dirigindo e superintendendo as actividades de bordo no aspecto de navegação e disciplina. Dirige as manobras do navio, saídas e entradas; define a velocidade e dirige os navios para pesqueiros indicados pelo encarregado de pesca, utilizando instrumentos, sistemas e ajudas à navegação. Compete-lhe ainda assegurar o cumprimento dos regulamentos e procedimentos de segurança e a sua rigorosa observância pela tripulação, dirige as operações de socorro sempre que o navio esteja em perigo, representa o

armador sempre que este não esteja presente ou que não possa socorrer-se da sua colaboração e trata de outros assuntos que digam respeito ao navio, sendo também responsável pela elaboração do diário a bordo, onde constarão os acontecimentos ocorridos durante as viagens. Deve fiscalizar e ou promover a descarga do pescado para a lota até que este fique confiado ao fiscal do armador nela em serviço, bem como garantir, quando for caso disso, a distribuição no recinto da lota das caldeiradas que por contrato pertençam aos tripulantes. Também deve velar pela conservação da aparelhagem electrónica, diligenciando para que ela se mantenha operacional.

Contramestre. — Coordena e controla o trabalho dos marinheiros na manipulação do pescado para conservação e estiva. Prepara o navio para a saída de portos, dirigindo as operações de largada de cabos, recolha de amarras e outros aparelhos. Orienta as manobras de atracação e desatracação do navio, sob a orientação do mestre de navegação ou de leme. Zela pela conservação do navio. É responsável pela conservação e estiva do pescado no porão, verificando as condições de funcionamento das instalações respectivas. Manobra o guincho. Procede à recolha do pescado e escolha e preparação do mesmo; faz quartos de navegação sob a responsabilidade do mestre; deve colaborar em tudo o que interessa à pesca.

Mestre de redes. — Coordena e controla, sob a orientação do encarregado de pesca, as tarefas de armação de redes a bordo do navio, requisita redes e outro material de pesca necessários à faina, orienta e ou prepara a rede, dirige e ou colabora nas manobras de lançamento e recolha das redes, procede à amarração e abertura do saco; orienta e prepara a reparação das redes depois da faina, tem a seu cargo o paiol das redes e a parte do aparelho de pesca não atribuído ao contramestre e dá entrada e saída de todo o material a seu cargo. Procede à recolha do pescado e escolha e preparação do mesmo; faz quartos de navegação e vigias sob a responsabilidade do mestre; deve colaborar em tudo o que interessa à pesca.

Marinheiro-pescador. — Faz quartos de timoneiro e vigia na ponte, executa todas as tarefas relacionadas com a marinharia, conservação de redes e limpeza e arrumação do navio, nomeadamente parque de pesca, tombadilhos, castelos e superestruturas, sob a orientação do contramestre ou mestre de redes, quando se trate de aparelhos de pesca. Executa ainda todos os serviços a bordo, sob a direcção e orientação dos mestres, que lhe foram incumbidos e que respeitem à segurança do navio, bem como à manutenção e conservação do pescado e de todo o material a bordo. Trabalha na largada e recolha das redes de pesca e em todas as tarefas relacionadas com a pesca. Procede à reparação das redes, quando avariadas ou para armar. Procede à recolha do pescado, escolha e preparação do mesmo. Procede à arrumação e estiva do pescado nos porões sob a orientação do contramestre; deve colaborar em tudo o que interessa à pesca.

Moço pescador. — Executa tarefas cometidas ao marinheiro pescador para as quais esteja habilitado, de acordo com a experiência e conhecimentos adquiridos.

Marinheiro-cozinheiro. — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições da tripulação. Executa ainda outras tarefas atribuídas ao marinheiro nos espaços entre refeições, desde que não seja necessária a sua presença na cozinha, e colabora em tudo o que interessa à pesca.

Primeiro-motorista. — Orienta, dirige e executa a condução, reparação, conservação e manutenção de todas as máquinas e demais instalações mecânicas e eléctricas, no seu quarto e fora dele, nomeadamente caldeiras, turbinas, motores, geradores de energia eléctrica e sua distribuição, compressores de ar, máquinas frigoríficas e de climatização e máquinas auxiliares; dirige a condução e conservação das máquinas de convés (amarração, carga e guincho de redes); orienta tecnicamente o pessoal que integra o serviço de máquinas; define as necessidades e controla os gastos dos materiais necessários ao bom funcionamento do serviço; procede ao inventário e regista o consumo de sobressalentes da secção de máquinas. Deve ainda colaborar em tudo o que interessa à pesca, bem como responsabilizar-se pela movimentação dos navios durante as cargas e descargas e nas condições de mau tempo, mesmo quando as embarcações estão atracadas ou em condições de perigo para as mesmas.

Segundo-motorista. — Coadjuva o primeiro-motorista na coordenação e execução das tarefas que lhe estão cometidas; conduz, efectua reparações e zela pela manutenção das máquinas propulsoras, auxiliares e outras, no seu quarto de serviço e fora dele; procede à lubrificação, limpeza e beneficiação de todos os órgãos mecânicos e de todos os compartimentos adstritos à secção de máquinas. Deve ainda colaborar em tudo o que interessa à pesca e realizar, quando necessário, vigílias.

Ajudante de motorista. — Coadjuva o primeiro-motorista e o segundo-motorista na coordenação e execução das tarefas que lhes estão cometidas; conduz, efectua reparações e zela pela manutenção das máquinas propulsoras, auxiliares e outras, no seu quarto de serviço e fora dele; procede à lubrificação, limpeza e beneficiação de todos os órgãos mecânicos e de todos os compartimentos adstritos à secção de máquinas. Deve ainda colaborar em tudo o que interessa à pesca e realizar, quando necessário, vigílias.

ANEXO III

Enquadramento das categorias profissionais em níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Primeiro-maquinista ou condutor de máquinas.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnico de produção e outros:

Mestre costeiro-pescador.

Encarregado de pesca.

Mestre de navegação ou de leme.

Maquinista ou motorista praticante.

3 — Encarregado-contramestre com equipa:

Contramestre pescador.

Mestre de redes.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Ajudante de motorista.

Marinheiro-pescador.

5.4 — Outros:

Cozinheiro.

Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes:

A.3 — Praticante de produção:

Moço pescador.

Lisboa, 2 de Dezembro de 1986.

Pela ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINPESCAVEIRO — Sindicato dos Pescadores de Aveiro:

João Carlos de Matos Ramos.

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:

Manuel Joaquim Tavares Marques.

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

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 12 de Fevereiro de 1987, a fl. 146 do livro n.º 4, com o n.º 36/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde e os Sînd. dos Enfermeiros das Zonas Norte, Centro e Sul e Região Autónoma dos Açores e outro

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCT obriga, por uma lado, os postos de enfermagem representados pela Associação Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde e, por outro, os enfermeiros ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Área

A área de aplicação do CCT é definida pela território nacional.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor à data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de dois anos, excepto no que se refere à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo período de doze meses.

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1986.

3 — A denúncia do contrato poderá ocorrer por iniciativa de qualquer das partes decorridos vinte ou nove meses sobre as datas referidas nos n.ºs 1 e 2, respectivamente.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária, a qual será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5 — As contrapartes a quem for apresentada a denúncia e proposta de revisão poderão dispor de 30 dias para examinar a proposta, elaborar e apresentar uma contraproposta, relativamente a todas as matérias constantes da proposta de revisão que não sejam aceites.

6 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no primeiro dia útil após o termo do prazo referido no n.º 5.

7 — As negociações durarão dez dias, com possibilidade de prorrogação por períodos de cinco dias, mediante acordo das partes.

8 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contraproposta aceitam a proposta.

9 — A nova convenção ou as normas alteradas não poderão estatuir condições menos favoráveis para os trabalhadores de enfermagem do que as anteriores.

10 — O CCT manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão, contratos de trabalho e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — As condições de admissão para os profissionais de enfermagem são as constantes do anexo II.

2 — As habilitações referidas no anexo II não serão exigidas aos trabalhadores de enfermagem que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem, ou comprovadamente tenham desempenhado, funções que correspondam a qualquer das categorias nelas previstas.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Nos contratos sem prazo certo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeitas a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período de experiência é de 30 dias, podendo as partes, por escrito, prorrogá-lo até 60 dias.

4 — Nos contratos a prazo presume-se a inexistência de período de experiência, podendo, todavia, as partes estipulá-lo por escrito, desde que não ultrapasse o período referido no 3 da cláusula 5.^a

Cláusula 6.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador de enfermagem para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do trabalhador de enfermagem substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador de enfermagem admitido nos termos do número anterior continuar ao serviço para além de vinte dias após o regresso do profissional de enfermagem substituído ou se verificar

efectivamente uma vaga no lugar que ocupava, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

3 — Os postos de enfermagem que tiverem de admitir profissionais de enfermagem para os seus quadros temporários ou substitutos deverão dar preferência aos enfermeiros que estiverem inscritos nos registos de desempregados dos sindicatos da sua área ou que para o efeito se vão inscrever.

4 — Os trabalhadores de enfermagem contratados ao abrigo do disposto nesta cláusula têm os mesmos direitos que esta convenção estabelece para os trabalhadores dos respectivos quadros permanentes.

5 — O preenchimento de vagas das funções de chefia dos profissionais de enfermagem será feito com observância do n.º 3 da cláusula 10.^a, devendo ser dada aos trabalhadores de enfermagem a possibilidade de opção de entre dois candidatos propostos pela entidade patronal por cada vaga existente.

Cláusula 7.^a

Admissão de carácter permanente

Na admissão para lugares de carácter permanente, e desde que em igualdade de circunstâncias, deverá procurar observar-se a seguinte ordem de preferência:

- a) Profissionais substitutos;
- b) Profissionais que, estando inscritos no registo de desempregados do sindicato, tenham sido eventuais ou substitutos há menos de um ano na empresa em causa;
- c) Profissionais inscritos no registo de desempregados do sindicato ou que para o efeito se vão inscrever.

Cláusula 8.^a

Contratos de trabalho

1 — Antes ou durante os oito dias iniciais da prestação de trabalho têm as partes, obrigatoriamente, de dar forma escrita ao contrato.

2 — Esse contrato será feito em triplicado, sendo um exemplar para cada parte e o restante para o sindicato em que o trabalhador de enfermagem estiver inscrito; devem constar, além dos nomes, número de inscrição sindical do profissional, se o tiver, função, data de admissão, período de experiência, local de trabalho, categoria profissional, horário e remuneração.

3 — A empresa remeterá ao sindicato em que o trabalhador estiver inscrito a cópia do contrato individual, completamente preenchida e assinada, no prazo de 5 dias após o início da actividade do trabalhador.

4 — Para todo o trabalhador de enfermagem que necessite, para o exercício profissional, de apresentar carteira profissional, nem a empresa nem o trabalhador podem eximir-se à obrigatoriedade de depositar, no prazo acima referido, uma cópia do seu contrato de trabalho no sindicato que legalmente é obrigado a emitir a referida carteira profissional.

Cláusula 9.^a

Contratos a prazo

1 — É proibida a contratação de trabalhadores de enfermagem em regime eventual ou a prazo incerto.

2 — Os postos de enfermagem só poderão admitir profissionais de enfermagem com contrato a prazo certo em caso de aglomeração anormal e temporária de trabalho ou para substituição de trabalhadores de enfermagem cujo contrato se encontre suspenso.

3 — O contrato de trabalho a prazo deve ser reduzido a escrito e dele deve constar, além dos elementos de identificação, categoria, horário e local de trabalho, o início e o termo do prazo.

4 — No termo do prazo estipulado, o contrato passará a contrato sem prazo, salvo se até oito dias antes do termo do prazo a entidade patronal comunicar, por escrito ao trabalhador e de maneira inequívoca, a sua vontade de não renovar o contrato.

5 — Aos trabalhadores de enfermagem contratados a prazo certo são concedidos os mesmos direitos que a lei e esta convenção estabelecem para os profissionais de enfermagem permanentes.

6 — Os trabalhadores contratados a prazo têm, desde que em igualdade de circunstâncias, o direito de preferência na admissão para o quadro permanente da empresa.

Cláusula 10.^a

Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a classe ou categoria superior.

2 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

3 — Em qualquer secção ou serviço, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

4 — O acesso dos trabalhadores pertencentes aos grupos profissionais constantes do anexo II far-se-á automaticamente segundo as regras nele constantes.

5 — Nas secções e ou serviços onde trabalhem apenas mulheres as funções de chefia deverão ser atribuídas a profissionais do sexo feminino.

6 — As categorias de enfermagem que envolvam funções de chefia só poderão ser preenchidas por profissionais diplomados com o curso adequado ou equivalente legal.

Cláusula 11.^a

Categorias profissionais

1 — Em observância das normas deste CCT os enfermeiros serão classificados e remunerados em grupos e categorias constantes dos anexos I e II, de harmonia com as funções efectivamente exercidas.

2 — É vedado à entidade patronal atribuir aos enfermeiros categorias diferentes das previstas nesta convenção.

3 — Em todos os documentos que hajam de elaborar por força de preceitos disciplinares das relações de trabalho poderá ser usada uma nomenclatura uniforme na classificação profissional.

Cláusula 12.^a

Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais enviarão um mapa dos enfermeiros ao seu serviço, de acordo com as disposições legais, até 30 de Abril de cada ano, a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho e Segurança Social, se a entidade tiver a sede no distrito de Lisboa, e nos restantes distritos às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho;
- b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos enfermeiros.

2 — Se após o envio do mapa referido no número anterior entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de novo mapa, relativo apenas aos enfermeiros abrangidos, até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência da nova regulamentação.

3 — Logo após o envio, a entidade patronal afixará, durante um prazo de 45 dias no local de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido nos números anteriores, podendo qualquer enfermeiro, dentro desse prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho e Segurança Social ou às delegações regionais, consoante os casos de preferência, através do respectivo sindicato.

4 — Um exemplar do mapa do quadro de pessoal referido nos números anteriores será mantido em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

5 — As infracções ao disposto nesta cláusula serão punidas com multa de 1000\$ a 10 000\$, graduada com a gravidade da infracção.

6 — Constituem infracções à presente cláusula os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação no local de trabalho de mapa do quadro de pessoal diferente do enviado ao Ministério do Trabalho e Segurança Social e ou sindicato;
- c) A afixação do mapa do quadro de pessoal por prazo inferior a 45 dias;
- d) A omissão no preenchimento do mapa de enfermeiros ao serviço na empresa;
- e) A omissão de elementos disponíveis que hajam sido solicitados;

- f) A falta de envio do mapa a qualquer das entidades referidas nos n.ºs 1 e 2 nos prazos estabelecidos;
- g) A prestação de declarações falsas;
- h) A falta de assinatura da comissão de trabalhadores ou enfermeiro eleito para esse fim.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Promover a valorização profissional dos profissionais de enfermagem através de todas as formas ao seu alcance;
- c) Promover a actualização contínua e progressiva dos profissionais de enfermagem, participando nas despesas inerentes à frequência de actividades de valorização profissional, tais como congressos, seminários ou outras manifestações de ordem cultural;
- d) Passar certificados profissionais aos enfermeiros em relação à sua competência, quando requeridos, dando deles conhecimento aos respectivos delegados sindicais;
- e) Proporcionar aos enfermeiros instalações que assegurem a realização do seu trabalho em condições e princípios de salubridade, clima sociológico e segurança;
- f) Facilitar a missão dos profissionais de enfermagem que sejam dirigentes ou delegados sindicais;
- g) Acatar as deliberações da comissão paritária;
- h) Exigir de cada enfermeiro apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- i) Cobrar aos enfermeiros que o autorizem, nos termos legais, e enviar aos sindicatos respectivos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização, convenientemente preenchido, até ao dia 8 do mês seguintes àquele a que se refere;
- j) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local no posto de enfermagem, sempre que solicitado;
- k) Colocar em locais de fácil acesso aos enfermeiros *placards* destinados a afixação dos documentos e informações de natureza sindical ou outros que digam respeito aos interesses dos profissionais de enfermagem;
- l) Dispensar os enfermeiros que sejam dirigentes ou delegados sindicais, de acordo com o previsto no clausulado referente à actividade sindical e na lei;
- m) Facultar ao enfermeiro a consulta do seu processo individual sempre que o solicite;
- n) Responder, por escrito, a qualquer reclamação ou queixa formulada pelos enfermeiros no prazo de dez dias a contar da data em que dela tomou conhecimento.

Cláusula 14.^a

Deveres dos enfermeiros

São deveres dos enfermeiros:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhes sejam confiadas;
- b) Acompanhar com interesse a orientação e a integração dos que ingressam na empresa;
- c) Guardar lealdade e obediência à entidade patronal, nomeadamente não negociando nem executando a título remuneratório na área do posto nem divulgando informações referentes à sua organização;
- d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens, relacionados com o seu trabalho, que lhes forem confiados pela entidade patronal.

Cláusula 15.^a

Garantias dos enfermeiros

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o profissional de enfermagem exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por falta de exercício;
- c) Exercer pressão sobre o enfermeiro para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o enfermeiro a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Transferir o enfermeiro para outro estabelecimento, embora pertencente à mesma empresa, desde que este não dê o seu apoio;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, exclusivamente para prestação de serviços ou fornecimento de bens aos enfermeiros;
- g) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse para os enfermeiros nos locais para esses fins destinados;
- h) Impedir a presença de representantes do sindicato, devidamente credenciados, em reuniões para as quais a entidade patronal seja previamente avisada;
- i) Baixar a categoria e ou diminuir a retribuição de qualquer enfermeiro;
- j) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- l) Lesar os interesses patrimoniais dos enfermeiros;
- m) Ofender a honra e dignidade dos enfermeiros;
- n) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos enfermeiros que desempenham cargos de delegados sindicais, dirigente sindical, por esse facto, durante o desempenho das funções e até cinco anos consecutivos após deixarem os cargos;
- o) Prejudicar os enfermeiros em direitos ou garantias já adquiridos, se transitar de outro posto de enfermagem;
- p) Impedir os enfermeiros de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, de-

vendo nessas reuniões respeitar-se a comodidade dos doentes, e com conhecimento prévio da entidade patronal do posto de enfermagem;

- q) Despedir e readmitir o enfermeiro, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar;
- r) Fazer *lock-out*.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao enfermeiro a faculdade de rescindir o contrato, com o direito à indemnização fixada na cláusula 48.^a

3 — Constituem violação das leis de trabalho, e como tal punida, a prática de actos que contrariem o disposto nas cláusulas 13.^a e 15.^a

Cláusula 16.^a

Direito à greve

É proibido à entidade patronal impedir os enfermeiros de preparar, organizar e desencadear processos de greve, sempre que o julguem necessário para defesa dos seus interesses, de acordo com a legislação em vigor para o sector, assegurando-se em qualquer caso os serviços de urgência.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 17.^a

Período normal e semanal de trabalho

O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção é de 36 horas semanais.

Cláusula 18.^a

Intervalos no horário de trabalho

O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a doze horas, salvo se entre o trabalhador e a entidade patronal for acordado um intervalo de menor duração.

Cláusula 19.^a

Período de trabalho diário

O número de horas de trabalho diário não deverá exceder as oito horas, sem prejuízo de acréscimos resultantes de serviços especiais impostos pela natureza da actividade.

Cláusula 20.^a

Profissionais de enfermagem a tempo parcial

1 — Quando o movimento ou natureza do serviço não exija um regime de trabalho a tempo completo, a entidade patronal poderá admitir para os seus quadros, quer como permanente ou a prazo, certos profissionais de enfermagem em regime de trabalho a tempo parcial.

2 — O trabalho a tempo parcial poderá ser em horários diários variáveis, não podendo o número de horas por semana ser inferior a 18 nem superior a 24.

3 — As remunerações dos profissionais de enfermagem admitidos neste regime serão as que competirem às respectivas categorias profissionais em que forem classificados, reduzidas proporcionalmente ao tempo de serviço prestado.

4 — Os profissionais de enfermagem admitidos neste regime deverão usufruir proporcionalmente das regalias inerentes a este contrato e estão sujeitos aos mesmos deveres.

Cláusula 21.^a

Horários especiais

1 — Sempre que viável, e mediante acordo das partes, deverá ser praticado horário seguido.

2 — Sempre que possível, ao enfermeiro-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos.

Cláusula 22.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os profissionais de enfermagem que exerçam funções de direcção ou chefia, desde que nisso acordem.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, serão acompanhados de declaração de concordância dos enfermeiros e dos respectivos sindicatos, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

Cláusula 23.^a

Trabalho extraordinário

1 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis, justificáveis e imprevisíveis poderá haver trabalho extraordinário.

3 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75% se for diurno;
- b) 150% se for nocturno, mas prestado entre as 20 e as 24 horas;
- c) 200% se o trabalho for prestado entre as 0 e as 7 horas ou em dias de descanso semanal ou feriados.

4 — Para cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{12 \times \text{Retribuição mensal}}{52 \times \text{Horário normal semanal}}$$

Cláusula 24.^a

Trabalho normal nocturno

Todos os enfermeiros que prestem serviço nocturno terão direito a um suplemento de 50% das 20 às 7 horas sobre a remuneração horária.

Cláusula 25.^a

Trabalho normal de turno

Os profissionais em regime de turno não poderão abandonar o serviço sem terem assegurada a sua substituição, a qual deverá ser provida num período máximo de um turno e contará, para os devidos efeitos, como trabalho extraordinário o tempo prestado para além da sua obrigação normal.

Cláusula 26.^a

Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão submetidos à aprovação do Ministério do Trabalho e Segurança Social, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os mapas de horário de trabalho que abrangem o conjunto dos enfermeiros do posto de enfermagem conterão obrigatoriamente as seguintes indicações:

Firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos enfermeiros, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal, período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação do despacho que concedeu autorização.

3 — Cada posto de enfermagem é obrigado a ter afixado e em lugar de fácil leitura um mapa de horário de trabalho.

4 — São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho, até ao limite de 20, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de enfermeiros e não haja modificações nos períodos nele indicados.

5 — As alterações só serão válidas depois de registadas no livro próprio para alterações.

6 — As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer enfermeiro por motivo de doença, falta imprevista de enfermeiros ou férias ou ainda necessidade originada por afluência imprevista de utentes não contam para o limite fixado no n.º 4, mas deverão ser registadas no livro de alterações.

CAPÍTULO V

Da retribuição

Cláusula 27.^a

Remunerações mínimas

1 — As remunerações mínimas pecuniárias de base garantidas para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são as constantes do anexo I.

2 — Da aplicação da tabela salarial da presente convenção não poderá resultar, em qualquer caso e para qualquer enfermeiro, um aumento da sua retribuição de base inferior a 10%, sem prejuízo da aplicação da tabela salarial do anexo I, quando mais favorável.

Cláusula 28.^a

Subsídio de funções

1 — As entidades patronais com menos de cinco profissionais de enfermagem ao seu serviço devem atribuir as funções de enfermeiro-chefe a um deles.

2 — Enquanto assumir as funções de enfermeiro-chefe, ao profissional de enfermagem será atribuído um subsídio mensal de 10% do nível II da tabela.

3 — Os profissionais de enfermagem diplomados em psiquiatria, obstetrícia, reabilitação ou outras especialidades reconhecidas por lei, têm direito, quando exerçam alguma delas, a um acréscimo mensal de 20%, única e independentemente do número de especialidades, sobre o respectivo vencimento.

Cláusula 29.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um enfermeiro substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição do substituído durante o tempo que essa situação durar.

2 — Quando o enfermeiro exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

3 — Se a substituição se prolongar para além de 120 dias, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído, salvo tratando-se de substituição motivada por serviço militar.

Cláusula 30.^a

Diuturnidades

1 — É atribuída a todos os trabalhadores uma diuturnidade por cada período de cinco anos de serviço, a contar da data da admissão, até ao limite de cinco.

2 — O valor de cada diuturnidade é igual a 4% do nível III.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os enfermeiros abrangidos por esta convenção terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês da sua retribuição.

2 — Os enfermeiros que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem em 31 de Dezembro.

3 — Cessando o contrato individual de trabalho, o enfermeiro tem direito ao subsídio fixado no n.º 1 em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

4 — O subsídio de Natal deverá ser pago no mês de Novembro.

Cláusula 32.^a

Subsídio de férias

Todos os enfermeiros abrangidos por esta convenção terão direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias.

Cláusula 33.^a

Direito às refeições

1 — Todos os trabalhadores sem excepção têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 200\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor atribuído ao subsídio de alimentação, definido no n.º 1, qualquer que ele seja, não é dedutível do salário.

Cláusula 34.^a

Trabalho normal prestado aos sábados e domingos

1 — A remuneração de trabalho normal prestado aos sábados e domingos será paga de modo especial, a saber:

- a) O trabalho normal prestado entre as 13 e as 20 horas de sábado e entre as 7 e as 20 horas de domingo será remunerado com um acréscimo de 50%;
- b) O trabalho normal prestado aos sábados e aos domingos entre as 20 e as 24 horas será remunerado com um acréscimo de 50%;
- c) O trabalho normal prestado entre as 0 e as 7 horas de domingo será remunerado com um acréscimo de 100%.

2 — Os acréscimos referidos nas alíneas b) e c) substituem nos períodos neles referidos o acréscimo previsto na cláusula 24.^a

CAPÍTULO IV

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1 — Os enfermeiros têm direito a um dia de descanso semanal, que normalmente será ao domingo.

2 — Para os enfermeiros em regime de turnos:

- a) Os profissionais de enfermagem em regime de turnos rotativos e periódicos descansarão no dia em que por escala lhes competir;
- b) O dia de descanso semanal referido na alínea anterior deverá coincidir com o domingo pelo menos de três em três semanas;
- c) Sempre que possível, deverá proporcionar-se aos profissionais que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso no mesmo dia.

Cláusula 36.^a

Trabalho em dia de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso ou em dia de feriado será pago com um acréscimo de 200%, que acresce à retribuição mensal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso ou dia de feriado dá ainda direito ao enfermeiro a gozar um dia de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 37.^a

Feriados

São considerados feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;

Além dos feriados obrigatórios, apenas poderão ser observados: O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital; A terça-feira de Carnaval.

Cláusula 38.^a

Férias

1 — A todos os enfermeiros abrangidos por este CCT serão concedidos 30 dias de férias por cada ano civil, a começar em qualquer dia útil.

2 — No ano da admissão, o enfermeiro permanente ou contratado a prazo tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, que contarão desde a data da admissão até 31 de Dezembro desse ano, aplicando-se a regra da proporcionalidade para efeitos da contagem de dias de férias no caso de fracção de mês.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o enfermeiro e a entidade patronal.

4 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de

Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento dessa decisão ao enfermeiro com a antecedência nunca inferior a 30 dias.

5 — No ano de admissão, o enfermeiro poderá gozar as férias em último lugar, relativamente aos outros enfermeiros, sempre que possível até final do mês de Dezembro, podendo as mesmas ser interpoladas em dois períodos diferentes, de modo que o enfermeiro possa exercer o seu direito até 31 de Dezembro do ano que entrou.

6 — Aos enfermeiros chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o enfermeiro já as tiver gozado.

7 — Aos enfermeiros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

8 — A entidade patronal que faltar, no todo ou em parte, à obrigação de conceder férias, além de se sujeitar à multa legal, pagará ao profissional visado o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

9 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao enfermeiro a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se o enfermeiro já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

10 — As férias deverão ser gozadas ininterruptamente; todavia, a pedido do enfermeiro poderão ser gozadas interpoladamente.

11 — Sempre que haja coincidência de um período de doença com o fixado para o gozo das férias aplicar-se-ão as seguintes regras:

- a) Se o profissional adoecer com baixa dada pela caixa de previdência, durante o período das suas férias, estas serão interrompidas; terminada a doença, será fixada o mais breve possível nova data, de comum acordo, para completar o período de férias;
- b) Quando a baixa por doença ocorrer antes da data fixada para o início das férias, estas serão adiadas para quando a doença terminar; se, porém, a doença se prolongar até 31 de Dezembro do ano a que respeitam, poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano seguinte;
- c) Os profissionais que pelo disposto na alínea b) não tenham gozado férias ou que as tenha reduzidas não perdem o direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

12 — Se, depois de afixada a época de férias, a entidade patronal, por motivo do seu interesse, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o enfermeiro das despesas que este haja feito na pressuposição de que as gozaria integralmente na época fixada.

13. — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade dos períodos de férias a que o profissional tem direito.

14 — A retribuição dos enfermeiros durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

Cláusula 39.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência durante o dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho.

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora da entrada inferiores a dez minutos que não excedam, adicionados, 90 minutos em cada mês.

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas ou ausências motivadas por impossibilidade de prestar trabalho emergente de facto não imputável ao enfermeiro.

2 — São, designadamente, consideradas justificadas as seguintes ausências, desde que devidamente comprovadas:

- a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao enfermeiro, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Por motivo de casamento, durante onze dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins nos termos seguintes:

Cinco dias seguidos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

Dois dias seguidos, por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

- d) Durante dois dias, para acompanhar ou coadjuvar a assistência no parto da mulher; e as motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções de dirigente em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical;
- e) Para frequência de cursos de formação profissional, sempre que não seja possível modificar o horário de trabalho, de modo que não se verifique prejuízo efectivo para o serviço;

f) Durante um dia em cada trimestre, para doação gratuita de sangue;

g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — As faltas permitidas por motivo de luto são consideradas a partir do momento em que o enfermeiro teve conhecimento do falecimento, sem prejuízo de deixar o serviço assegurado, se no momento se encontrar sozinho ao serviço do posto. Não se aplica a cônjuge, ascendente e descendente directo.

4 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 desta cláusula, salvo disposição legal em contrário;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

6 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 2 desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7 — As faltas a que se refere a alínea e) do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo ao mesmo tempo gozar aquela faculdade mais do que um dos enfermeiros do posto de enfermagem.

Cláusula 41.^a

Participação e justificação de faltas

1 — Quando o enfermeiro não possa apresentar-se ao serviço, deverá, logo que possível, avisar a entidade patronal, indicando o motivo; se o aviso for verbal ou pelo telefone, deverá ser confirmado por escrito.

2 — No prazo de dez dias, a entidade patronal pode exigir comprovação do motivo da falta.

Cláusula 42.^a

(Desconto do tempo de ausência)

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$D = RH \times HNT$$

sendo:

D = Remuneração a descontar;

RH = Remuneração hora;

HNT = Número de horas não trabalhadas no mês.

Cláusula 43.^a

(Momento e forma de desconto)

1 — O tempo de ausência de perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou no seguinte, salvo quando o enfermeiro prefira que o tempo de ausência lhe seja deduzido no período de férias imediato.

2 — Neste caso, porém, as férias não podem ser reduzidas a menos de vinte dias.

Cláusula 44.^a

(Licenças sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode conceder ao enfermeiro, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 45.^a

(Impedimentos prolongados)

1 — Quanto o enfermeiro esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, com excepção daquelas que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 — Terminado o impedimento, o enfermeiro deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — Após apresentação do enfermeiro, a entidade patronal há-de permitir-lhe a retomada do serviço e funções, no prazo máximo de dez dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 46.^a

(Cessação ou extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por denúncia unilateral por parte do enfermeiro.

Cláusula 47.^a

(Rescisão com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando de forma inequívoca essa sua vontade à outra parte.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, através de notificação escrita e directa.

3 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 48.^a

(Rescisão sem justa causa por iniciativa patronal)

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado na cláusula 71.^a

3 — Sendo provada a inexistência de justa causa, o enfermeiro tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração; o profissional de enfermagem pode optar no entanto pela indemnização que, sem prejuízo de no mínimo ser de três meses, deverá ser calculada com base no seguinte critério:

- a) Até três anos de antiguidade, um mês de vencimento por cada ano;
- b) Com mais de três anos e até oito anos de antiguidade, dois meses de vencimento por cada ano;
- c) Com mais de oito anos de efectividade, três meses de vencimento por cada ano.

4 — No caso de o enfermeiro ter mais de oito anos de actividade e 50 ou mais anos de idade, terá direito a quatro meses de vencimento por cada ano de antiguidade.

5 — O despedimento de enfermeiros candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais ou sejam ou tenham sido delegados sindicais rege-se pelas disposições aplicáveis do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sem prejuízo do regime mais favorável estabelecido na presente convenção.

Cláusula 49.^a

(Rescisão com justa causa por iniciativa da entidade patronal)

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do enfermeiro que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Considera-se justa causa para a rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal:

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

Cláusula 50.^a

(Rescisão com justa causa por iniciativa do enfermeiro)

Entre outros constituem justa causa para o enfermeiro pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) Falta de pagamento da retribuição, na forma devida, desde que reiterada;
- b) A violação das garantias do enfermeiro, nos casos e termos previstos nesta convenção e na lei;
- c) Aplicação de qualquer sanção abusiva;
- d) A transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos;
- e) A falta de condições de higiene, segurança, comodidade, moralidade e disciplina no trabalho;
- f) A lesão grave dos interesses patrimoniais do enfermeiro;
- g) A ofensa à honra e dignidade do enfermeiro;
- h) A conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o enfermeiro a pôr termo ao contrato.

Cláusula 51.^a

(Rescisão sem justa causa por iniciativa do enfermeiro)

1 — Os enfermeiros poderão em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato, avisando a entidade patronal com antecipação nunca inferior a um mês.

2 — A falta de pré-aviso, previsto no número anterior, obriga o enfermeiro ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 52.^a

(Transmissão, extinção ou fusão da exploração)

1 — Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os enfermeiros tenham sido despedidos pela entidade transmitente, nos termos previstos nesta convenção.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutro posto de enfermagem e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vendidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este efeito, deve o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos enfermeiros ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos no posto de enfermagem.

4 — No caso de o posto de enfermagem cessar a sua actividade, pagará aos enfermeiros a indemnização prevista na lei, salvo em relação aos enfermeiros que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, sendo-lhes garantidos, por escrito, pela firma cessante e pela nova todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua actividade.

5 — Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável.

CAPÍTULO VIII

Da actividade sindical

Cláusula 53.^a

A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 54.^a

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da comissão sindical da empresa, indicando os nomes dos respectivos membros, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 55.^a

(Comissões sindicais da empresa)

1 — Comissão sindical do posto de enfermagem é o órgão do sindicato no posto, sendo constituída pelos delegados sindicais.

2 — Os delegados sindicais são representantes do sindicato no posto de enfermagem, que são eleitos pelos enfermeiros e constituem as comissões sindicais do posto ou, não existindo estas, são designados individualmente pelo sindicato.

3 — As comissões sindicais do posto têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja de interesse dos enfermeiros do posto respectivo, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções do posto de enfermagem, com as restrições nomeadamente impostas pela deontologia da enfermagem e pela natureza específica do posto;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas nas condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- c) Verificar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Para os cargos de chefia, a entidade patronal proporá à comissão sindical do posto de dois até quatro trabalhadores para o desempenho dessas funções;
- e) A comissão sindical do posto adoptará os seguintes procedimentos:

Não se opor a qualquer dos nomes;
Opor-se a um ou mais nomes, mas nunca no total;

Dentro dos nomes não rejeitados pela comissão sindical do posto, a entidade patronal escolhe o enfermeiro para o cargo de chefia em causa;

- f) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os enfermeiros, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- g) Analisar qualquer hipótese de mudança repetitiva e reiterada do posto de enfermagem ou deslocação, ouvindo os enfermeiros, sem o que tal mudança ou deslocação não pode continuar a ter lugar.

Cláusula 56.^a

Garantia dos enfermeiros com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical do posto, delegados sindicais, delegados de greves e ainda os profissionais com funções sindicais têm direito a exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de oito dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções dispõem os restantes enfermeiros com funções sindicais de um crédito de doze horas por mês, sem que possam por esse motivo ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os enfermeiros com funções sindicais poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com antecedência mínima de três dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

Cláusula 57.^a

Condições para exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical do posto, sem prejuízo do funcionamento normal do mesmo;
- b) Reconhecer o direito dos delegados sindicais de afixar no interior do posto textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos enfermeiros, em locais próprios;
- c) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados credenciados, poderem fiscalizar dentro do posto a execução do presente contrato colectivo de trabalho, com a limitação imposta pela deontologia de enfermagem e pelas características do sector.

Cláusula 58.^a

Reuniões da CSP com a direcção do posto

1 — A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho sempre

que o requeira; caso não seja possível realizar-se imediatamente a reunião, esta nunca poderá ser deferida por um período superior a 24 horas; em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical do posto com a entidade patronal serão anunciados a todos os enfermeiros por meio de comunicado distribuído ou afixado no posto.

3 — As decisões tomadas nas reuniões entre a comissão sindical do posto e a entidade patronal e as razões em que foram fundamentadas serão comunicadas a todos os enfermeiros por meio de comunicados distribuídos ou afixados no posto.

Cláusula 59.^a

Forma

Todos os problemas entre a comissão sindical do posto ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas de ambas as partes devem ser reduzidas a escrito.

Cláusula 60.^a

Assembleia de enfermeiros

1 — Os enfermeiros do posto têm direito a reunir-se em assembleia durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de 30 horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo efectivo, sendo para isso convocados pela comissão sindical do posto ou pelos delegados sindicais.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os enfermeiros reunir-se em assembleia no local de trabalho sempre que convocados pela comissão sindical do posto ou delegados sindicais ou ainda por um terço dos enfermeiros do posto, com as limitações devidas à comodidade dos utentes.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior do posto, quando haja.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Protecção na maternidade

Cláusula 61.^a

Licença por maternidade

1 — As enfermeiras têm direito a uma licença por maternidade de 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto.

2 — Em caso de internamento hospitalar da criança a seguir ao parto ou no decurso da licença de maternidade, esta pode ser interrompida a pedido da mãe

até cessar o internamento, sendo retomada nesta data até perfazer o período máximo respectivo.

Cláusula 62.^a

Licença em casos especiais

1 — Em caso de nado-morto ou de aborto, o período de licença pós-parto é de 30 dias.

2 — Em caso de morte de nado-vivo até 30 dias após o nascimento, o período de licença após o parto é de 30 dias após a ocorrência da morte, independentemente do período de licença já gozado.

Cláusula 63.^a

Consultas pré-natais

As enfermeiras têm direito a ser dispensadas do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais ou para efectuar quaisquer exames ou tratamentos médicos, durante o período de gravidez, desde que comprovadamente as consultas não possam ter lugar fora das horas de trabalho.

Cláusula 64.^a

Trabalhos proibidos ou condicionados

1 — São proibidos ou condicionados os trabalhos que impliquem riscos efectivos para a função genética da mulher.

2 — É assegurado às profissionais o direito a não desempenhar, durante a gravidez e até sete meses após o parto, tarefas ou regimes de prestação de trabalho clinicamente desaconselháveis, não podendo, em particular, manipular produtos perigosos ou nocivos.

3 — No caso de a enfermeira desempenhar habitualmente tarefas com as características e nos períodos referidos no número anterior, ser-lhe-ão atribuídas outras, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, designadamente de retribuição.

Cláusula 65.^a

Assistência aos filhos

1 — Os profissionais de enfermagem que tenham filhos, enteados ou equiparados, menores ou deficientes a cargo têm direito a:

- a) Redução de trabalho diário em duas horas, seguidas ou interpoladas, de acordo com as necessidades do profissional, para lhes prestar aleitação ou assistência, no caso de deficientes, e até que completem um ano de idade;
- b) Dispensa a seu pedido até dois dias por mês, para tratar de assuntos relacionados com deficientes a cargo e até que completem dois anos de idade;
- c) Fixação de horário de trabalho, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento do respectivo posto não ficar inviabilizado com tal horário;

- d) Gozar de licença por um período de um ano, renovável por um ou dois períodos de seis meses, para lhes prestar assistência.

2 — Os direitos referidos no número anterior poderão ser gozados indistintamente pelo pai ou pela mãe, mas não serão cumuláveis, podendo a entidade patronal exigir prova deste facto.

Cláusula 66.^a

1 — As ausências ao trabalho previstas nas cláusulas 63.^a e 65.^a, bem como a redução do horário de trabalho, não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam apenas perda de retribuição as ausências ao trabalho referidas na cláusula 63.^a, bem como a licença prevista na alínea d) do n.º 1 da cláusula 65.^a, desde que não comprovadas por escrito.

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 67.^a

Reconversão de enfermeiros com capacidade de trabalho diminuída

Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para acção compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 68.^a

Complemento de subsídio por acidente de trabalho

1 — Se de acidente de trabalho sofrido pelo enfermeiro resultar incapacidade temporária, parcial ou absoluta, a entidade patronal assegurará a diferença entre a verba que a companhia de seguros paga e a totalidade da retribuição do enfermeiro.

2 — Se do acidente resultar a incapacidade parcial permanente do enfermeiro, a entidade patronal obriga-se a retomá-lo ao seu serviço, atribuindo-lhe uma tarefa compatível com o seu grau de desvalorização e remunerando-o com um ordenado nunca inferior ao correspondente às funções que desempenhava à data do acidente.

3 — Se do acidente resultar incapacidade permanente absoluta, a entidade patronal diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros que melhores condições de seguro ofereça ao enfermeiro; por isso mesmo, as entidades patronais obrigam-se a efectuar sempre o tipo de seguro que, no mercado respectivo, for mais favorável ao enfermeiro.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança

Cláusula 69.^a

Princípios gerais

1 — O profissional de enfermagem deve ser organizado e executar em condições de disciplina, segurança e higiene o seu trabalho.

2 — A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directrizes das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 — Os profissionais devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração, pelo período máximo de 30 dias;
- d) Demissão.

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

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção três dias e por cada ano civil um total de 30 dias.

4 — A empresa deve comunicar aos sindicatos respectivos a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como dos motivos que a determinaram.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o profissional visado recorrer ao sindicato.

6 — Os sindicatos interessados podem solicitar, a título devolutivo, os respectivos processos, quando se observe o disposto no número anterior desta cláusula.

7 — Nenhum profissional pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem previamente ser ouvido em auto por si assinado.

Cláusula 71.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deve ficar concluído no prazo de 30 dias, salvo se, no interesse das partes, se tornar necessária a prorrogação por mais 30 dias.

2 — Terão de ser asseguradas ao enfermeiro, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

- a) Nos casos em que se verifiquem alguns dos comportamentos que integram o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará por escrito ao profissional de enfermagem incorrido nas respectivas infracções e fará acompanhar essa de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) O enfermeiro tem direito a apresentar na sua defesa por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade, no prazo de dez dias, que pode ser prorrogado por igual período, se assim o julgar necessário;
- c) Devem ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo enfermeiro;
- d) Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem conhecimento do sindicato respectivo, o qual deve ser dado, uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquele.

3 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidades no processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos previstos neste CCT.

Cláusula 72.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho, salvo nos casos previstos no n.º 2 das cláusulas 23.^a e 25.^a;
- c) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna dos postos respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter posto o sindicato ao corrente de transgressões das leis de trabalho e deste CCT cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre outros enfermeiros;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- f) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- g) Exercer ou candidatar-se a funções de dirigentes sindicais ou de delegado sindical;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 73.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos da cláusula 48.^a

CAPÍTULO XIII

Penalidades

Cláusula 74.^a

Multas

1 — O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3 — As multas aplicadas sem destino fixado por lei reverterão para o fundo da instituição de previdência respectiva.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 75.^a

Garantia e manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato colectivo não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de ordenado ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 76.^a

Comissão paritária

1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão paritária formada por três representantes dos postos de enfermagem e três representantes dos sindicatos representativos dos trabalhadores, podendo ser assessorados;
- b) Por cada representante efectivo será designado um substituto;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos em qualquer altura, pela parte que os nomeou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2 — Normas de funcionamento:

- A comissão paritária funcionará em local alternadamente indicado por cada uma das partes;
- Sempre que haja um assunto a tratar será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta dos problemas a resolver, até cinco dias antes da reunião;
- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

3 — Atribuições:

- As atribuições da comissão paritária são a interpretação das cláusulas do presente CCT; e
- A integração de categorias profissionais, sua definição e enquadramento nas respectivas tabelas salariais a níveis de qualificação.

4 — Deliberações:

- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes;
- Para a deliberação só poderá pronunciar-se igual número de cada uma das partes;
- As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade dos seus membros, são automaticamente aplicáveis aos enfermeiros dos postos de enfermagem ao seu serviço, devendo ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, momento a partir do qual constituirão parte integrante da presente convenção.

Cláusula 77.^a

Normas mais favoráveis

Sempre que para a mesma categoria profissional e no mesmo posto vigorarem condições e cláusulas contratuais diferentes das estabelecidas neste instrumento, aplicar-se-ão as normas que caso a caso sejam mais favoráveis aos respectivos enfermeiros.

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas de base
IV	Enfermeiro-chefe	55 000\$00
III	Enfermeiro especialista	50 000\$00
II	Enfermeiro	45 000\$00
I	Enfermeiro sem curso de promoção ..	40 000\$00

ANEXO II

Categorias profissionais, definição de funções e condições específicas

I — Condições de admissão:

Só poderão ser admitidos ao serviço das entidades patronais os profissionais que possuam carteira profissional.

II — Categorias profissionais e definição de funções:

Enfermeiro-chefe. — É o profissional que coordena, dirige e controla a actividade de um grupo de profissionais que trabalham no mesmo sector, entendido este

como unidade de trabalho definida na organização do posto, competindo-lhe nomeadamente:

- Participar na gestão do serviço onde está integrado;
- Prestar cuidados de enfermagem quando necessário, tendo em vista a orientação e formação do pessoal da unidade e o nível de cuidados prestados e propor as medidas necessárias à sua melhoria;
- Realizar e participar em estudos no âmbito da gestão, quer dos cuidados de enfermagem, quer dos serviços;
- Planear, organizar e avaliar acções de formação em serviço do pessoal de enfermagem que está sob a sua orientação.

Enfermeiro especialista. — É o profissional que:

- Propõe, executa e avalia cuidados de enfermagem da maior complexidade e profundidade, de acordo com formação específica em especialidade legalmente instituída;
- Realiza e participa em trabalhos de investigação no âmbito da especialidade que exerça;
- Dá apoio técnico em matéria da sua especialidade à equipa de saúde;
- Substitui o enfermeiro-chefe nas suas ausências e impedimentos quando para tal for designado.

Enfermeiro. — É o profissional que:

- Avalia as necessidades em matéria de enfermagem dos utentes do serviço, quer no posto quer no domicílio;
- Prepara e executa cuidados de enfermagem directos e globais correspondentes a essas necessidades;
- Ensina cuidados de higiene, conforto e alimentação e normas elementares de enfermagem e outros cuidados a ter, não só com o objectivo de manter e aumentar o grau de saúde, mas também prevenir as doenças;
- Regista todos os cuidados de enfermagem prestados relacionados com a sua actividade;
- Realiza e participa em estudos que visem a melhoria dos cuidados de enfermagem.

Enfermeiro sem curso de promoção. — É o profissional que executa funções idênticas às do enfermeiro, sem prejuízo de não se encontrar habilitado com o curso de promoção.

Lisboa, 10 de Julho de 1986.

Pela Associação Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Enfermeiros Diplomados:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 13 de Fevereiro de 1987, a fl. 146 do livro n.º 4, com o n.º 40/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

**CCT entre a ASEP — Assoc. de Seguradores Privados em Portugal e outros
e os Sind. dos Enfermeiros das Zonas Centro, Norte, Madeira e Sul — Alteração salarial e outra**

I — Tabela salarial:

Enfermeiros	Seguros	Vencimento
VII	XV	135 150\$00
VI	XIV	106 900\$00
V	XII	85 900\$00
IV	XI	77 150\$00
III	X	71 750\$00
II	IX	65 800\$00
I	VII	60 500\$00

II — Subsídio de almoço — cláusula 67.^a:

1.º trimestre — 440\$;
Restantes oito meses — 500\$.

III — Produção de efeitos: 1 de Janeiro de 1987.

Pelos Sindicatos dos Enfermeiros das Zonas Centro, Norte e Madeira:

*Carlos Maria Pereira da Costa Neto.
João Pedro da Conceição.*

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

*João Pedro da Conceição.
(Assinatura ilegível.)*

Pela ASEP — Associação de Seguradores Privados em Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa de Seguradores (APS), em representação das seguintes companhias:

Aliança Seguradora, E. P.;
Companhia de Seguros Açoreana, E. P.;
Companhia de Seguros Bonança, E. P.;
Companhia de Seguros Império, E. P.;
Companhia de Seguros Mundial Confiança, E. P.;
Fidelidade Grupo Segurador, E. P.;
Tranquilidade Seguros, E. P.;
Companhia de Seguros Garantia, S. A. R. L.;
A Social, Companhia Portuguesa de Seguros, S. A. R. L.;
Companhia de Seguros O Trabalho, S. A. R. L.;
Mútua dos Armadores da Pesca do Arrasto;
Mútua dos Pescadores;
Mútua dos Armadores da Pesca da Sardinha;

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 12 de Fevereiro de 1987, a fl. 146 do livro n.º 4, com o n.º 38/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras

Cláusula única

Âmbito de revisão

1 — A presente revisão, com a área e âmbito definidos na cláusula 1.^a, dá nova redacção às cláusulas seguintes.

2 — As matérias não contempladas na presente revisão continuam abrangidas pelas disposições constantes da convenção inicial e revisões seguintes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 45, de 7 de Dezembro de 1981, e 47 e a última no n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1986.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas ou entidades filiadas nas associações patronais seguintes: Associação dos Exportadores de Vinho do Porto, Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e Associa-

ção do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente alteração ao CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores de escritório ao serviço das associações patronais outorgantes.

Cláusula 21.^a

Princípios gerais

1 —

2 — Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á unicamente garantida, como retribuição certa mínima, a prevista no grupo XI, acrescendo a esta a parte variável correspondente às comissões de vendas.

3 —

Cláusula 25.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 1700\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondam as funções.

2 —

ANEXO III

Retribuições mensais

TABELA A

Empresas ou entidades representadas pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas e pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

Grupos	Categorias	Retribuições
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	59 950\$00
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	56 650\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	48 000\$00
IV	Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas	44 400\$00
V	Primeiro-escriurário Caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador mecanográfico Prospector de vendas (s/ comissões) ... Promotor de vendas (s/ comissões) ... Vendedor (s/ comissões)	41 950\$00
VI	Segundo-escriurário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Perfurador-verificador Cobrador Demonstrador	40 000\$00
VII	Telefonista de 1. ^a	35 450\$00
VIII	Telefonista de 2. ^a Contínuo Porteiro	32 750\$00
IX	Estagiário do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano	29 800\$00
X	Estagiário do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	27 650\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
XI	Prospector de vendas (c/ comissões) ... Promotor de vendas (c/ comissões) Vendedor (c/ comissões)	26 650\$00
XII	Paquete de 16/17 anos	20 600\$00
XIII	Paquete de 14/15 anos	17 850\$00

TABELA B

Empresas ou entidades representadas pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto:

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	77 600\$00
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	69 650\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	61 800\$00
IV	Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas	58 800\$00
V	Primeiro-escriurário Caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador mecanográfico Prospector de vendas (s/ comissões) ... Promotor de vendas e vendedor (s/ comissões)	55 000\$00
VI	Segundo-escriurário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Perfurador-verificador Cobrador Demonstrador	51 300\$00
VII	Telefonista	47 250\$00
VIII	Telefonista de 2. ^a Contínuo Porteiro	44 150\$00
IX	Estagiário do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano	40 350\$00
X	Estagiário do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	37 150\$00
XI	Prospector de vendas (c/ comissões) ... Promotor de vendas (c/ comissões) Vendedor (c/ comissões)	27 400\$00
XII	Paquete de 16/17 anos	25 500\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
XIII	Paquete de 14/15 anos	22 650\$00

1 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 1986.

Porto, 17 de Novembro de 1986.

Pela AEVP — Associação de Exportadores de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e em representação de:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Porto;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:.

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 6 de Fevereiro de 1987, a fl. 145 do livro n.º 4, com o registo n.º 32/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção destina-se a rever o CCT para o sector da prótese dentária publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1978, e já alterado pelas convenções publicadas posteriormente.

2 — Esta convenção aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as entidades patronais integradas no âmbito da Associação dos Industriais de Prótese e, por outra parte, todos os trabalhadores, independentemente da sua profissão, integrados no âmbito de representação do Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária.

Cláusula 2.ª

Vigência

A presente convenção vigorará nos termos legais, produzindo efeitos desde 1 de Janeiro de 1987 as tabelas de remunerações e as cláusulas de natureza pecuniária.

Cláusula 3.ª

Subsídio de alimentação

1 — É fixado em 300\$ o quantitativo do subsídio de alimentação.

Cláusula 4.ª

Enquadramento profissional

O n.º 1 da cláusula 10.ª da convenção em revisão, tal como consta do texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1978, passa a ter a seguinte redacção:

1 — O técnico de prótese dentária é um técnico paramédico que fabrica e repara dentaduras e outros aparelhos de prótese dentária a partir das indicações médicas recebidas e do exame da boca e dentes do doente. Interpreta as especificações técnicas sobre o trabalho a realizar. Faz, a partir de uma moldação negativa, a moldagem em gesso, reproduzindo as maxilas e respectivo coroamento dos dentes. Escolhe e determina o tipo de dentes a empregar, tendo em conta os aspectos estético, morfológico e funcional e a respectiva fixação. Executa montagens de dentes em articuladores, a fim de verificar se correspondem às características requeridas. Fabrica placas de metal (precioso ou não) ou de plástico a partir de medidas previamente determinadas, encaixando os dentes nos locais adequados. Obtém peças fundidas em aço, ligas de cromo ou de outros metais, utilizando processos adequados. Solda as diferentes partes componentes da placa, quando for caso disso. Elimina pequenas deficiências e aperfeiçoa as superfícies

das peças dentárias. Verifica e corrige os trabalhos executados. No âmbito da profissão de técnico de prótese dentária, os trabalhadores serão classificados — de acordo com as funções que desempenharem — nas categorias profissionais contantes do anexo 1.

Cláusula 5.^a

Condições gerais de admissão

O n.º 1 da cláusula 11.^a da convenção revista, tal como consta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1978, passa a ter a seguinte redacção, a qual produzirá efeitos obrigatórios a partir de 1 de Janeiro de 1988:

1 — O 9.º ano de escolaridade ou equivalente constitui o mínimo exigível, quanto a habilitações literárias, para os trabalhadores a admitir de novo na profissão e categorias da prótese dentária.

ANEXO A

Tabelas de remunerações mensais mínimas

1 — Sector específico da prótese dentária:

Técnico coordenador	69 300\$00
Técnico de prótese dentária	64 225\$00
Técnico na especialidade de acrílico (a)	55 775\$00
Ajudante de prótese dentária (mais de 4 anos)	45 125\$00
Ajudante de prótese dentária (de 2 a 4 anos)	37 600\$00
Ajudante de prótese dentária (até 2 anos)	32 275\$00
Estagiário	25 350\$00
Aprendiz do 4.º ano	21 975\$00
Aprendiz do 3.º ano	19 450\$00

Aprendiz do 2.º ano	16 900\$00
Aprendiz do 1.º ano	15 225\$00

(a) Inclui também as categorias de técnico na especialidade de cromo-cobalto e técnico na especialidade de ouro, com a mesma remuneração.

2 — Sectores administrativos e outros:

Nível	Profissões e categorias profissionais	Remuneração mínima
I	Contabilista/técnico de contas	64 025\$00
II	Chefe de secção	49 250\$00
	Guarda-livros	
III	Primeiro-escriturário	39 050\$00
IV	Segundo-escriturário	36 150\$00
	Recepcionista de 1. ^a	
V	Terceiro-escriturário	33 125\$00
	Recepcionista de 2. ^a	
VI	Distribuidor	30 500\$00
	Estagiários do 1.º e 2.º anos (esc.) ...	
VII	Estagiário (recepcionista)	26 525\$00
	Trabalhador de limpeza	

Lisboa, 17 de Dezembro de 1986.

Pela Associação dos Industriais de Prótese:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária:

Fernando José P. Santos Castro.
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 10 de Fevereiro de 1987, a fl. 146 do livro n.º 4, com o n.º 37/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros — Alteração salarial e outras.

Revisão parcial do CCTV entre a Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1985, e com a alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1986 (alteração salarial e outras).

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — (Mantém-se.)

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e

produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987, sem prejuízo de disposições legais imperativas.

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

6 — (Mantém-se.)

7 — (Mantém-se.)

CAPÍTULO V

Do horário de trabalho

Cláusula 17.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Só em caso em que as circunstâncias o justificarem poderá o trabalhador ser contratado a tempo parcial, sem prejuízo de todos os direitos e deveres decorrentes do presente contrato.

2 — As entidades patronais envidarão todas as diligências para eliminar os horários de trabalho a tempo parcial inferiores a quinze horas semanais e a três horas consecutivas diárias:

- a) As entidades patronais envidarão todas as diligências para elevar ao máximo possível o número de horas dos horários de trabalho a tempo parcial e eliminar os horários inferiores a três horas consecutivas diárias;
- b) As entidades patronais garantem um período de trabalho de duas horas consecutivas, como excepção e só nos casos em que não seja possível garantir maiores períodos de trabalho consecutivo;
- c) As entidades patronais garantem um período mínimo de quinze horas de trabalho semanal, como excepção e só nos casos em que não possam garantir mais tempo de trabalho semanal, salvo o disposto na alínea d);
- d) Aos trabalhadores admitidos antes da entrada em vigor da presente revisão — transitoriamente até 31 de Dezembro de 1987 — as entidades patronais garantem um período mínimo de doze horas de trabalho semanal, como excepção e só nos casos em que não possam garantir mais tempo de trabalho semanal. Findo o prazo referido aplicar-se-á o disposto na alínea c) do n.º 2 desta cláusula;
- e) Exceptuam-se os casos em que os trabalhadores expressem a vontade de efectuar horários inferiores e enquanto essa vontade se mantiver.

3:

- a) Só é tido como trabalho a tempo parcial o efectuado regularmente por período inferior a 37 horas semanais. Os horários superiores a este limite e inferiores a 42 horas semanais são considerados, para todos os efeitos, horários a tempo completo, salvo o disposto na alínea seguinte;

b) No caso dos trabalhadores posteriormente admitidos ou daqueles que ao serviço das entidades patronais tenham horários inferiores a 37 horas semanais, à data da entrada em vigor da presente revisão, é tido como trabalho a tempo parcial o efectuado regularmente por período inferior a 40 horas semanais. Os horários superiores a este limite e inferiores a 42 horas semanais são considerados, para todos os efeitos, horários a tempo completo, excepto se o trabalhador por escrito recusar efectuar o tempo completo num dos locais onde presta trabalho.

4 — Todo o trabalhador a tempo parcial tem direito a aumentar o seu horário de trabalho sempre que haja uma vaga ou mais horas de serviço em qualquer local de trabalho da firma.

5 — Os trabalhadores nas condições referidas no número anterior serão atendidos observando-se os seguintes critérios de preferência:

- a) Menor número de horas de trabalho;
- b) Antiguidade;
- c) Distância do local de trabalho.

6 — O trabalhador a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal certa, calculada nos termos dos n.ºs 5 e 6 da cláusula 23.^a

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 23.^a

Remuneração do trabalho

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixas ou de cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de 1400\$ ou de 1050\$, respectivamente, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

6 — (Mantém-se.)

7 — (Mantém-se.)

8 — (Mantém-se.)

9 — (Mantém-se.)

10 — (Mantém-se.)

11 — (Mantém-se.)

12 — (Mantém-se.)

Cláusula 33.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores englobados na tabela A têm direito a uma diuturnidade especial ou complemento da retribuição de 1200\$ ao fim do período de experiência, a qual se considerará, para todos os efeitos, integrada no ordenado mensal ao fim da vigência deste contrato.

2 — Os restantes trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 850\$ por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

A) Trabalhador de limpeza

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Supervisor geral	40 800\$00
II	Supervisor	38 100\$00
III	Encarregado geral	35 400\$00
	Encarregado de lavador de viaturas	
	Encarregado de lavador de vidros	
IV	Encarregado de lavador encerador	33 130\$00
	Lavador de vidros	
V	Lavador de viaturas (a)	31 780\$00
VI	Encarregado de lavador-limpador	30 210\$00
	Encarregado de lavador-vigilante	
	Encarregado de limpeza A	
	Lavador-encerador	
VII	Encarregado de limpeza B	29 190\$00
VIII	Lavador-limpador	28 470\$00
	Lavador-vigilante	
	Encarregado de limpeza C	
IX	Trabalhador de limpeza (b)	27 800\$00

(a) Inclui a fracção do subsídio nocturno que vai além dos 30%.

(b) Quando exercer normal e predominantemente as funções em esgotos e fossas será equiparado, para efeito de retribuição, às categorias do nível VII enquanto se mantiver em tais funções.

B) Restantes trabalhadores

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director de serviços	88 450\$00
II	Chefe de departamento	74 900\$00
	Analista de informática	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
III	Chefe de divisão	61 150\$00
IV	Chefe de serviços	56 750\$00
	Contabilista	
	Tesoureiro	
	Programador de informática	
V	Chefe de secção	52 150\$00
	Planeador de informática de 1. ^a	
	Chefe de vendas	
	Caixeiro-encarregado geral	
	Guarda-livros	
VI	Subchefe de secção	47 700\$00
	Operador de computador de 1. ^a	
	Planeador de informática de 2. ^a	
	Encarregado de armazém	
	Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção	
	Inspector de vendas	
	Secretário da direcção	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
VII	Primeiro-escriturário	43 100\$00
	Operador de registos de dados de 1. ^a	
	Controlador de informática de 1. ^a	
	Operador de computador de 2. ^a	
	Estagiário de planeador de informática	
	Caixa	
	Operador mecanográfico	
	Fiel de armazém	
	Vendedor	
	Oficial electricista	
	Motorista	
	Afinador de máquinas de 1. ^a	
	Canalizador picheleiro de 1. ^a	
	Serralheiro civil de 1. ^a	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
VIII	Segundo-escriturário	40 900\$00
	Controlador de informática de 2. ^a	
	Operador de registo de dados de 2. ^a	
	Estagiário de operador de computador	
	Conferente de armazém	
	Afinador de máquinas de 2. ^a	
	Canalizador picheleiro de 3. ^a	
	Serralheiro civil de 2. ^a	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
	Cobrador	
	Manobrador de viaturas	
IX	Terceiro-escriturário	38 700\$00
	Estagiário de operador de registo de dados	
	Estagiário de controlador de informática	
	Pré-oficial electricista	
	Afinador de máquinas de 3. ^a	
	Canalizador picheleiro de 3. ^a	
	Serralheiro civil de 3. ^a	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	
	Distribuidor	
	Telefonista	
X	Estagiário do 2. ^o ano	32 700\$00
	Dactilógrafo do 2. ^o ano	
	Contínuo	
	Porteiro	
	Guarda ou vigilante	
XI	Dactilógrafo do 1. ^o ano	30 050\$00
	Estagiário do 1. ^o ano	
	Praticante de metalúrgico do 2. ^o ano	
	Ajudante de electricista do 2. ^o período	
	Servente de armazém	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
XII	Praticante de metalúrgico do 1.º ano... Ajudante de electricista do 1.º ano... Paquete (17/16 anos)..... Praticante de armazém do 3.º ano	25 850\$00
XIII	Praticante de armazém do 2.º ano Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano ... Aprendiz de electricista do 2.º ano Paquete de (15/14 anos).....	24 550\$00
XIV	Praticante de armazém do 1.º ano Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano ... Aprendiz de electricista do 1.º ano	20 450\$00

Lisboa, 30 de Dezembro de 1986.

Pela Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

Hermínia Gomes António Lopes.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:

Hermínia Gomes António Lopes.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (FESINTES):

Hermínia Gomes António Lopes.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (FETESE):

Carlos Manuel Dias Pereira.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Hermínia Gomes António Lopes.

Pela Federação dos Sindicatos de Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

Hermínia Gomes António Lopes.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

Hermínia Gomes António Lopes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

Hermínia Gomes António Lopes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Carlos Manuel Dias Pereira.

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços do Centro-Norte (SINDCES Centro-Norte).
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga.
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de escritório, serviços e comércio.

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

Porto e sede da FESINTES, 8 de Janeiro de 1987. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Credencial

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Lisboa, 29 de Dezembro de 1986. — Pelo Secretariado, (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FSMMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Funchal;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 15 de Janeiro de 1987. — Pela Comissão executiva do Conselho Nacional, *Álvaro António Branco.*

Depositado em 10 de Fevereiro de 1987, a fl. 146 do livro n.º 4, com o registo n.º 34/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Tanoaria do Norte e o Sind. dos Trabalhadores
da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros — Alteração salarial**

ANEXO II

Retribuições mínimas mensais

Categorias	Remunerações
Encarregado de tanoaria	36 800\$00
Construtor de tonéis e balseiros..... Tanoeiro de 1. ^a classe	35 000\$00
Serrador de 1. ^a	32 900\$00
Mecânico de tanoaria de 1. ^a	
Tanoeiro de 2. ^a	
Serrador de 2. ^a	29 500\$00
Mecânico de tanoaria de 2. ^a	
Estagiário de tanoeiro.....	
Estagiário de serrador.....	26 500\$00
Estagiário de mecânico de tanoaria.....	
Trabalhador não diferenciado.....	
Estagiário	23 300\$00
Aprendizes:	
Do 3. ^o ano	18 500\$00
Do 2. ^o ano	16 400\$00

Categorias	Remunerações
Do 1. ^o ano	15 000\$00
De 14 a 15 anos	13 600\$00

Esta tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987.

Pela Associação dos Industriais de Tanoaria do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro:

*António Fernando Pinto de Almeida.
José Gonçalves Oliveira dos Santos.*

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

Fernando Tomás.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas do Sul:

Fernando Tomás.

Depositado em 6 de Fevereiro de 1987, a fl. 145 do livro n.º 4, com o n.º 31/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre o Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros — Alteração salarial e outras.

Revisão parcial do AE entre o Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A. R. L., e sindicatos representativos de trabalhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 1981, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 30, de 14 de Agosto de 1982, e 31, de 22 de Agosto de 1983 — (alteração salarial e outras).

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor na data da distribuição ao público do *Boletim do Trabalho e Emprego*

onde vier publicado, à excepção da tabela salarial, que vigorará desde 1 de Janeiro de 1987.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

6 — (Mantém-se.)

7 — (Mantém-se.)

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 41.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a uma diuturnidade de 300\$ por cada cinco anos de antiguidade na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

Cláusula 42.^a

Abono para falhas

1 — Os caixas e bilheteiras têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 1100\$.

2 — (Mantém-se.)

Cláusula 45.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa terão direito, por dia de trabalho efectivamente prestado — excluindo portanto qualquer tipo de falta justificada ou injustificada —, a um subsídio de refeição diária no valor de 150\$.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula especial

1 — São eliminadas as seguintes categorias profissionais constantes dos grupos profissionais do anexo I:

- a) Aprendiz, auxiliar menor e calceteiro praticante — Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;
- b) Oficial electricista e pré-oficial electricista — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- c) Aprendiz e praticante — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;
- d) Pacote — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares.

2 — Os sindicatos outorgantes e a empresa comprometem-se a negociar um novo enquadramento profissional nos três meses seguintes à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da presente revisão do AE.

3 — O acordo de revisão do enquadramento profissional será publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e integrará para todos os efeitos o AE.

ANEXO II

Tabela salarial

A	40 000\$00
B	38 200\$00
C	37 100\$00
D	33 800\$00
E	31 900\$00
F	31 200\$00
G	30 700\$00
H	29 600\$00

Nota. — Toda a matéria de expressão pecuniária constante da presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987.

Lisboa, 31 de Dezembro de 1986.

Pela Administração do Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

José Batista de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços, em representação do sindicato filiado — SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

José Batista de Oliveira.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa:

José Francisco Pombinho do Carmo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa:

José Batista de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa:

José Batista de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

José Batista de Oliveira.

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 10 de Fevereiro de 1987, a fl. 146 do livro n.º 4, com o n.º 35/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a SIDUL — Sociedade Industrial do Ultramar, S. A. R. L., e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química ao ACT para a indústria açucareira entre a SIDUL — Sociedade Industrial do Ultramar, S. A. R. L., e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.

A FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em seu nome e em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Química, e a SIDUL — Sociedade Industrial do Ultramar, S. A. R. L., e outras acordam entre si na adesão das referidas associações sindicais ao ACT da indústria açucareira, celebrado entre estas empresas e outras associações sindicais e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1978, com as alterações subsequentes, designadamente as publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1986.

Lisboa, 13 de Janeiro de 1987.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Química:

José Luís Carapinha Rui.

Pela SIDUL — Sociedade Industrial do Ultramar, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela SORES — Sociedade de Refinadores de Santa Iria, S. A. R. L.:

Pela RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A. R. L.

Depositado em 10 de Fevereiro de 1987, a fl. 145 do livro n.º 4, com o n.º 33/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Alteração da composição da comissão paritária

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1985, foi publicada a composição da comissão paritária constituída nos termos da cláusula 145.^a da convenção colectiva de trabalho em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 1985.

Tendo as partes procedido à alteração da referida comissão, passa a mesma a ter a seguinte constituição:

Em representação das empresas:

Membros efectivos:

J. Bousso (El AL).
D. Gerber (Lufthansa).
G. Bracco (Varig).

Membros suplentes:

T. Lello (Alitalia).
H. Simões (CP AIR).
O. Damásio (South African Airways).

Em representação da associação sindical:

Membros efectivos:

Luís T. P. Villas-Boas.
Maria Henriqueta Rodrigues.
José Teixeira Zurrapa.

Membros suplentes:

Elexina E. Amante.
Maria do Carmo C. Machado.
Maria Clara G. O. Costa.

AE entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros — Constituição da comissão paritária

A EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e a Federação Nacional de Sindicatos de Quadros comunicaram que, com base nos acordos de empresa celebrados por aquelas entidades e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 8 de Novembro de 1979, e alterações posteriores constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 1986, tinham constituído uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais:

Efectivos:

Dr. Ernesto Rosa Alves Coelho.
Dr. Joaquim Martins Monteiro.

Suplentes:

Dr. Mário Augusto Martinho Teixeira.
Dr. Armino Augusto Curto Fernandes.

Em representação da associação sindical signatária:

Membros efectivos:

Dr. Francisco António Bailadeiro Venâncio.
Dr.^a Ana Paula P. Marques Mendes.

Suplentes:

Dr.^a Maria do Céu Campeão Quitalo Correia.
Dr. Pedro Picciochi Salter Cid.

AE entre as Fábricas Mendes Godinho, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros — Deliberação da comissão paritária

A comissão paritária, nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 90.^a do AE em epígrafe, deliberou por unanimidade fixar para os n.ºs 1 da cláusula 28.^a, 4 da cláusula 74.^a e 6 da cláusula 90.^a a redacção que a seguir se refere:

N.º 1 da cláusula 28.^a: «Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito, e até 15 de Dezembro, a um complemento pecuniário de montante igual à remuneração base mensal.»

N.º 4 da cláusula 74.^a: «O disposto nas alíneas anteriores não é aplicável aos vendedores, promotores e prospectores, cujas condições específicas constam da cláusula 73.^a 'Subsídio de deslocação para vendedores, promotores e prospectores', nem aos motoristas e respectivos ajudantes, quando no desempenho normal das suas funções.»

N.º 6 da cláusula 90.^a: «A comissão paritária só pode deliberar estando presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.»

Tomar, 22 de Dezembro de 1986. — Pela Comissão Paritária, (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 12 de Fevereiro de 1987, a fl. 146 do livro n.º 4, com o n.º 39/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519/C1/79.