

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 24

## 1.ª SÉRIE

Propriedade: Ministério para a Qualificação e o Emprego  
Edição: Direcção de Serviços de Informação Científica e Técnica

Preço 284\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.

1.ª SÉRIE

LISBOA

VOL. 63

N.º 24

P. 853-888

29 - JUNHO - 1996

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

— PE das alterações ao CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FE-TESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	855
— Aviso para PE do CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas e outros .....	856

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos (pessoal fabril — Sul) — Alteração salarial e outras .....	856
— CCT entre a Assoc. dos Agentes de Tráfego, Estiva e Desestiva do Porto de Aveiro e outros e o Sind. dos Trabalhadores do Porto de Aveiro — Alteração salarial e outras .....	857
— CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e o SIENF — Sind. Independente dos Enfermeiros (Região do Sul) e outros — Alteração salarial e outras .....	858
— CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outro e o Sind. de Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros — Alteração salarial e outras .....	859
— CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros e outro — Alteração salarial e outras .....	860
— CCT entre a ANILT — Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras .....	860
— AE entre a SOCARMAR, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros .....	862
— AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	885
— AE entre a Quimigal Adubos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	886



#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE das alterações ao CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

As alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1996, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1996, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas

e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1996, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Maio de 1996, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até duas prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 12 de Junho de 1996. — O Secretário de Estado do Trabalho, António de Lemos Monteiro Fernandes.

**Aviso para PE do CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas e outros**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão do supracitado CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1996.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos, com excepção de produtos farmacêuticos, nos distritos de Aveiro, Bra-

ga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na aludida convenção;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que na área da convenção no território do continente exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos, com excepção de produtos farmacêuticos, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos (pessoal fabril — Sul) — Alteração salarial e outra.**

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

O presente contrato obriga, por um lado, a todas as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e na Associação dos Industriais de Chocolates e Afins e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém, Castelo Branco, Portalegre, Setúbal, Beja, Évora e Faro.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência

4 — As tabelas salariais e o subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1996.

### Cláusula 19.ª

#### Refeitório e subsídios de alimentação

6 — O montante do subsídio de alimentação referido nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, no n.º 2 da cláusula

17.ª e no n.º 2 da cláusula 27.ª não poderá ser inferior a 525\$.

### ANEXO II Tabelas salariais

Categorias	Remunerações mínimas mensais
<b>A) Serviços de fabrico:</b>	
Mestre ou técnico (bolachas) .....	104 600\$00
Encarregado (chocolates) .....	100 600\$00
Ajudante de mestre ou técnico .....	97 300\$00
Ajudante de encarregado .....	93 000\$00
Oficial de 1.ª .....	86 500\$00
Oficial de 2.ª .....	82 000\$00
Auxiliar .....	69 000\$00
<b>B) Serviços complementares:</b>	
Encarregado .....	74 500\$00
Ajudante de encarregado .....	71 500\$00
Operário de 1.ª .....	66 900\$00
Operário de 2.ª .....	62 500\$00

Lisboa, 19 de Abril de 1996.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:  
(Assinatura ilegível.)



Pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Afins:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Pura os devidos efeitos se declara que a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

Lisboa, 17 de Junho de 1996. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 18 de Junho de 1996.

Depositado em 20 de Junho de 1996, a fl. 9. do livro n.º 8, com o n.º 237/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. dos Agentes de Tráfego, Estiva e Desestiva do Porto de Aveiro e outros e o Sind. dos Trabalhadores do Porto de Aveiro — Alteração salarial e outras

### CAPÍTULO I

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

##### Cláusula 1.ª

###### Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas de trabalho portuário licenciadas para o exercício da sua actividade no porto de Aveiro e, bem assim, todas as empresas que exerçam actividade de movimentação de cargas no mesmo porto, aqui representadas pela Associação dos Agentes de Tráfego Estivas e Desestivas do Porto de Aveiro e outras que o subscrevam ou venham a subscrever. Obriga, por outro lado, todos os trabalhadores do efectivo do porto de Aveiro, e só eles exclusivamente, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro, que lhes prestem serviço em conformidade com o previsto neste contrato.

2 — (Mantém-se.)

### CAPÍTULO V

#### Organização geral do trabalho

##### Cláusula 43.ª

###### Período de férias

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

- a) 24, 25, 26 e 27 dias úteis para os trabalhadores com mais de um ano de serviço contado na entidade gestora ou na empresa de estiva e vencidos

em 1 de Janeiro de 1996 e a vencer a 1 de Janeiro de 1997, 1998 e 2000, respectivamente por aquela ordem;

- b) Adquirem assim os trabalhadores na condição do n.º 1 e pela forma progressiva estabelecida na alínea a) o direito a gozar em cada ano civil 27 dias úteis de férias;
- c) No ano da sua admissão no sector têm direito a um período de férias correspondente a um dia e meio por cada mês de calendário, até ao final do respectivo ano.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

### CAPÍTULO VI

#### Prestações pecuniárias

##### Cláusula 59.ª

###### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias correspondente a um mês de retribuição.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — A liquidação do subsídio de férias correspondente ao ganho progressivo de dias de férias, conforme estabelecido na cláusula 43.ª do CCT, será equacionado pelas partes signatárias no final do ano 2000.

## CAPÍTULO V

## Níveis de retribuição — Tabelas salariais

## Cláusula 23.ª

## Enquadramento em níveis de retribuição

Níveis	Categorias		Índices de retribuição
0	Superintendente tipo A .....		1,067
I	Chefes tipo A ..... Superintendente tipo B .....		1,050
II	Encarregado-estivador tipo A ..... Chefes tipo B .....		1,017
III	Trabalhadores de base tipo A ..... Encarregado de estivador tipo B .....		1,00
IV	Trabalhadores de base do tipo B .....	Especializado 1 .....	0,90
V		Especializado 2 .....	0,90
VI		Especializado 3 .....	0,80
VII		Especializado 4 .....	0,70
VIII		Especializado 5 .....	0,60

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

Aveiro, 14 de Fevereiro de 1996.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Agentes de Tráfego, Estivas e Desestivas do Porto de Aveiro:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação do Trabalho Portuário (E.T.P.) de Aveiro:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Socarmat/Aveiro — Operador Portuário, L.ª:  
José Manuel Lourenço Lopes.

Pela Socarpor — Sociedade de Cargas Portuárias (Aveiro), L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 4 de Junho de 1996.

Depositado em 20 de Junho de 1996, a fl. 9 do livro n.º 8, com o n.º 236/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e o SIENF — Sind. Independente dos Enfermeiros (Região do Sul) e outros — Alteração salarial e outras

As partes outorgantes acordam rever a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, pp. 1002 a 1020, nos seguintes termos:

## 1.º

O n.º 2 da cláusula 40.ª passa a ter a seguinte redacção:

2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer enfermeiro, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da entidade patronal, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e de alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

Por diária completa — 9620\$;  
Por refeição isolada — 1570\$;  
Por dormida e pequeno-almoço — 6480\$.

Em casos devidamente justificados, poderão estes valores ser excedidos, apresentando o enfermeiro documentos comprovativos.

## 2.º

O n.º 2 da cláusula 56.ª passa a ter a seguinte redacção:

2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a 1375 contos, 2750 contos e 8250 contos.

## 3.º

A contribuição para o custo da refeição de almoço, por dia efectivo de trabalho, fixada na cláusula 59.ª, n.º 1, é de 1200\$ no período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1996.



O n.º 4 do anexo II, «Tabela salarial», passa a ter a seguinte redacção:

4 — O valor do índice 100, no período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1996, é de 150 700\$

Lisboa, 27 de Março de 1996.

Pela APS — Associação Portuguesa de Seguradores:

*Carlos Proença,  
Manuel Rojo.*

Pelo SIENF — Sindicato Independente dos Enfermeiros (Região Sul), Sindicato dos Enfermeiros do Centro e Sindicato dos Enfermeiros do Norte:

*Fernando Jesus Cipriano*

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

*Maria Antonieta Duarte d'Almeida*

Entrado em 14 de Junho de 1996.

Depositado em 20 de Junho de 1996, a fl. 8 do livro n.º 8, com o n.º 233/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outro e o Sind. de Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros — Alteração salarial e outras

Alteração ao CCT para a actividade seguradora publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995.

I — De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1996:

1 — Tabela salarial:

Nível	Remuneração
XVI.....	320 100\$00
XV.....	276 800\$00
XIV.....	219 200\$00
XIII.....	181 200\$00
XII.....	176 100\$00
XI.....	158 100\$00
X.....	147 100\$00
IX.....	134 800\$00
VIII.....	129 500\$00
VII.....	124 000\$00
VI.....	118 000\$00
V.....	111 100\$00
IV.....	100 300\$00
III.....	93 900\$00
II.....	89 400\$00
I.....	75 700\$00

2 — Subsídio de almoço, cláusula 67.ª, n.º 1 — 1200\$.

II — 1 — Cláusula 48.ª, «Despesas em serviço em Portugal».

Os valores referidos no n.º 2 desta cláusula passaram para:

Por diária completa — 9620\$;

Por refeição isolada — 1570\$;

Por dormida e pequeno-almoço — 6480\$.

2 — O valor referido no n.º 11 desta cláusula passou para 2000 contos.

III — Cláusula 64.ª, «Capitais em caso de morte».

Os valores referidos no n.º 2 desta cláusula são actualizados para 1375, 2750 e 8250 contos.

Pela Associação Portuguesa de Seguradores (APS):

*Carlos Proença,  
Manuel Rojo.*

Pelo Instituto de Seguros de Portugal (ISP):

*Armando Pinheiro Santos.*

Pelo Sindicato de Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP):

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 14 de Junho de 1996.

Depositado em 20 de Junho de 1996, a fl. 9 do livro n.º 8, com o n.º 235/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros e outro — Alteração salarial e outras**

As partes outorgantes acordam rever a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, pp. 1054 a 1065, nos seguintes termos:

**1.º**

O n.º 2 da cláusula 31.ª passa a ter a seguinte redacção:

2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a 1375 contos, 2750 contos e 8250 contos.

**2.º**

O subsídio para almoço por cada dia de trabalho efectivamente prestado, fixado na cláusula 33.ª, é de 1200\$ no período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1996.

**3.º**

As tabelas salariais referidas nos anexos I-E), II-E) e III, n.º 5, no período compreendido entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1996, passam a ter a seguinte redacção:

Anexo I-E), «Tabela salarial», e anexo II-E), «Tabela salarial»:

Níveis	Remuneração
A .....	147 100\$00
B .....	158 100\$00
C .....	168 500\$00
D .....	176 100\$00
E .....	186 500\$00
F .....	197 400\$00
G .....	208 000\$00
H .....	219 200\$00

Níveis	Remuneração
I .....	233 400\$00
J .....	247 300\$00
L .....	262 300\$00
M .....	276 800\$00
N .....	298 300\$00
O .....	320 100\$00

**Anexo III, n.º 5, «Tabela salarial»:**

Níveis	Grãos	Remunerações
A .....	I	147 100\$00
B .....	II	158 100\$00
C .....	III	168 500\$00
D .....	IV	176 100\$00

Lisboa, 27 de Março de 1996.

Pela APS — Associação Portuguesa de Seguradores:

*Carlos Proença,*  
*Manuel Rajão,*

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros em Representação dos seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Economistas;  
Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos (SNET/SETS);  
Sindicato dos Contabilistas;  
Sindicato Nacional dos Quadros Licenciados;  
Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia;

*António Eduardo Inácio,*

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

*Alexandra Simão José,*

Entrado em 14 de Junho de 1996.

Depositado em 20 de Junho de 1996, a fl. 9 do livro n.º 8, com o n.º 234/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANILT — Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

As presentes alterações são aplicáveis, em todo o território nacional, às relações de trabalho entre as entidades patronais que se dediquem às actividades de lavandarias, incluindo a modalidade de auto-serviço, tinturarias, limpeza a

seco, engomadoria e actividades afins e aos trabalhadores ao seu serviço.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

Vigorará pelo prazo mínimo de um ano, produzindo a tabela salarial efeitos desde 1 de Janeiro de 1996, independentemente da data da sua publicação.



### Cláusula 3.ª

#### Remunerações

De qualquer modo, a todos os trabalhadores será garantido um acréscimo de 2800\$ sobre a remuneração efectiva de Dezembro de 1995.

### Cláusula 3.ª-A

#### Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no montante diário de 220\$.

2 — Até duas horas diárias, não perdem o direito ao subsídio de alimentação.

3 — O subsídio de alimentação não se vence nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

### Cláusula 4.ª

#### Sucessão de regulamentação e direitos adquiridos

1 — Mantêm-se em vigor a PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1977, e o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1980, e revisto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 7 de Dezembro de 1981, 4, de 29 de Janeiro de 1983, 5, de 8 de Fevereiro de 1984, 8 de 28 de Fevereiro de 1985, 14, de 15 de Abril de 1986, 14, de 15 de Abril de 1987, 14, de 15 de Abril de 1988, 14, de 13 de Abril de 1989, 13, de 9 de Abril de 1990, 13, de 8 de Abril de 1991, 14, de 15 de Abril de 1992, 19, de 22 de Maio de 1993, 19, de 22 de Maio de 1994, e 19, de 25 de Maio de 1995, em tudo o que não foi alterado pelo presente CCT.

2 — Da aplicação do presente CCT não podem resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, ressalvando-se sempre os direitos adquiridos.

### ANEXO I

#### Tabela de remunerações mínimas

Categorias	Grupos	Grupo de vencimentos	Vencimento mensal
Chefe de escritório Director(a) de serviços	III	A	135 100\$00
Inspector(a) administrativo(a) Chefe de departamento Chefe de serviços Chefe de divisão Analista de sistemas Contabilista	III	B	122 400\$00
Agente de tempos e métodos Agente de planeamento Chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Programador(a) Programador(a) mecanográfico(a) Tesoureiro(a) Guarda-livros	II II III III III III III III	C	104 100\$00

Categorias	Grupos	Grupo de vencimentos	Vencimento mensal
Secretário(a) de direcção Chefe de serralharia Chefe de electricista	III V VII	C	104 100\$00
Caixa Operador mecanográfico Escriturário(a) de 1.ª Perfurador(a)-verificador(a) com mais de três anos Operador(a) de máquinas de contabilidade com mais de três anos Canalizador de 1.ª Fresador de 1.ª Serralheiro de 1.ª Soldador de 1.ª Torneiro de 1.ª Oficial electricista Fogoeiro de 1.ª	III III III III III V V V V V VII X	D	82 500\$00
Chefe de secção Cobrador(a) Correspondente em língua portuguesa Escriturário(a) de 2.ª Operador de máquinas de contabilidade até três anos Perfurador(a)-verificador(a) até três anos Canalizador de 2.ª Fresador de 2.ª Serralheiro de 2.ª Soldador de 2.ª Torneiro de 2.ª Carpinteiro Pedreiro Pintor Pré-oficial electricista do 2.º ano Chefe de refeitório Fogoeiro de 2.ª Motorista	I III III III III III V V V V V VI VI VI VII IX X VIII	E	77 400\$00
Cronometrista Planeador(a) Escriturário(a) de 3.ª Pré-oficial electricista do 1.º ano Cozinheiro(a) Económico(a) Fogoeiro de 3.ª	II II III VII IX IX X	F	70 000\$00
Ajudante de chefe de secção Estagiário(a) e dactilógrafo(a) do 2.º ano Telefonista Adjunto de oficial electricista do 2.º ano Ajudante de motorista Dispenseiro(a) Chefe de loja (encarregado)	I III III VII VIII IX XI	G	64 500\$00
Distribuidor(a) Lavador mecânico ou manual Operador de bancas ou máquinas de tingir Operador de hidro Pesador de drogas Preseiro Contínuo Guarda Porteiro Ajudante de fogoeiro Estagiário(a) e dactilógrafo(a) do 1.º ano Operador(a) não especializado(a) Ajudante de oficial electricista do 1.º ano Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Calandrador(a) Conferente-marcador Costureiro(a) Dobrador de peças	I I I I I I IV IV IV X III V e VI VII IX IX IX I I I I	H	58 800\$00



Categorias	Grupos	Grupo de vencimentos	Vencimento mensal
Engomador(a) .....	1	H	58 800\$00
Expedidor(a) .....	1		
Revistador(a) .....	1		
Secador(a) .....	1		
Preparador(a) de roupas .....	1		
Vaporizador(a) .....	1	IX	
Recepcionista .....	IX		

a) Nas lojas com mais de um recepcionista será indicado quem fica responsável pelo recebimento dos pagamentos e funções inerentes de caixa, tendo direito a um abono mensal para falhas no montante de 3720\$. O caixa, quando exista, tem direito a um abono de igual montante.

b) Nos estabelecimentos de auto-serviço será assistido por pessoal técnico para as operações necessárias à utilização das máquinas pelos clientes e respectiva segurança.

c) A remuneração dos estagiários será calculada em função da categoria em que tirocinam:

- 1) Período de estágio de seis meses — 70 %;
- 2) Período de estágio de um ano — 60 % durante o 1.º semestre e 80 % durante o 2.º semestre;
- 3) Período de estágio de dois anos — 60 % durante o 1.º ano e 80 % durante o 2.º ano.

Porto, 21 de Fevereiro de 1996.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Junho de 1996.

Depositado em 20 de Junho de 1996, a fl. 9 do livro n.º 8, com o n.º 238/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a SOCARMAR, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito de aplicação

Este acordo de empresa obriga a SOCARMAR — Sociedade de Cargas e Descargas Marítimas, S. A., e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos Sindicatos dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e da FETESE.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente acordo de empresa entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais, mantendo-se em vigor até ser substituído.

2 — Este acordo de empresa vigorará por um período mínimo de 12 meses, podendo ser denunciado, por qualquer das partes, decorridos que sejam 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Março de 1996.

### CAPÍTULO II

#### Admissões e carreira profissional

##### Cláusula 3.ª

##### Recrutamento — Admissões

1 — O recrutamento de trabalhadores será feito nos termos da lei aplicável, por livre escolha da empresa, directamente no mercado de trabalho, através dos sindicatos ou de agências de recrutamento e colocação, devidamente licenciadas.

2 — É vedada a admissão de trabalhadores na situação de reforma.

##### Cláusula 4.ª

##### Idades mínima e máxima

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço da SOCARMAR, S. A., trabalhadores que tenham completado 18 anos de idade.



2 — Não é permitido à SOCARMAR, S. A., fixar a idade máxima de admissão.

#### Cláusula 5.ª

##### Habilitações mínimas

Só podem ser admitidos ao serviço da SOCARMAR, S. A., trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e por este acordo de empresa e carteira profissional e ou cédula marítima, quando obrigatória.

#### Cláusula 6.ª

##### Contratos a termo

1 — A empresa poderá contratar a termo certo ou incerto, nos termos da lei que regula tal contrato, sendo obrigatória a indicação, por escrito, do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração.

2 — O contrato a termo certo caduca no termo do prazo estipulado, desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador, até oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de não o renovar.

O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se o fim de substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

3 — A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito a uma compensação nos termos legais.

#### Cláusula 7.ª

##### Período experimental

1 — O trabalhador será sempre admitido por um período de experiência de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Este prazo não se aplica às seguintes categorias: técnico, técnico profissional e tesoureiro, casos em que o período de experiência poderá ser prolongado, não podendo, no entanto, exceder seis meses.

#### Cláusula 8.ª

##### Substituição temporária de funções e desempenho de funções diferentes

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro trabalhador com funções superiores terá direito a auferir a retribuição do substituído e todos os subsídios devidos pelo exercício dessa função, apenas e enquanto se mantiver nessa situação.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos ou 360 dias interpolados, o substituto manterá o direito à remuneração do substituído quando, finda a substituição, este regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Não se considera substituição, mas exercício de funções diferentes, a situação em que a um trabalhador são atribuídas, transitoriamente, tarefas correspondentes a categoria profissional diferente da sua.

4 — Do exercício de funções diferentes, com remuneração superior, resultará para o trabalhador um acréscimo de remuneração, por todos os dias em que tal se verifique, igual à diferença entre as remunerações mínimas mensais correspondentes à sua categoria profissional e ao nível salarial imediatamente superior.

5 — O exercício de funções diferentes, transitória ou ocasionalmente, não dá origem à mudança de categoria profissional.

#### Cláusula 9.ª

##### Provisamento de lugares de direcção e chefia

1 — Compete, exclusivamente, ao conselho de administração da empresa a nomeação de trabalhadores para cargos de direcção e chefia, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O preenchimento de lugares de direcção ou chefia, e em igualdade de circunstâncias, far-se-á prioritariamente por recrutamento interno de trabalhadores que satisfaçam as condições exigidas para o exercício desse cargo, nomeadamente a nível de formação académica e profissional e de conhecimentos teóricos e práticos necessários à organização, programação, controlo e direcção das tarefas dos outros trabalhadores.

3 — A nomeação de trabalhadores para cargos de direcção ou chefia é feita a título provisório e com carácter temporário, em regime de comissão de serviço, sendo-lhe atribuído, durante o desempenho efectivo de funções, um subsídio no valor mínimo de 15 % da remuneração base.

4 — Quando cessar o exercício do cargo de direcção ou chefia o trabalhador ingressará na carreira técnica ou técnica profissional no grau que comporte o seu vencimento.

#### Cláusula 10.ª

##### Grupos profissionais, carreiras e categorias profissionais

Os grupos profissionais, carreiras e categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa e o respectivo enquadramento constam dos anexos I e II.

#### Cláusula 11.ª

##### Condições especiais de admissão — Acessos e promoções

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador para uma categoria profissional superior da mesma profissão, ou a mudança para outra profissão de natureza e hierarquia superior a que corresponda uma remuneração mais elevada.

2 — a) Sempre que a empresa pretenda promover quaisquer trabalhadores deverá observar os seguintes critérios:

- 1) Melhores habilitações profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e formação;
- 2) Aptidão e competência, a comprovar pelos serviços prestados;



- 3) Zelo profissional;
- 4) Antiguidade na categoria profissional;
- 5) Antiguidade na empresa;
- 6) Maiores habilitações literárias.

b) As promoções serão efectuadas por decisão do conselho de administração, mediante proposta devidamente fundamentada dos serviços a que o trabalhador a promover pertença e informada, com o parecer dos serviços de pessoal, quanto aos critérios objectivos da alínea a), bem como com o parecer da comissão de trabalhadores.

3 — No grupo profissional de oficiais administrativos os respectivos trabalhadores serão promovidos ao escalão imediatamente superior ao fim de quatro anos de permanência num escalão, com excepção da promoção a oficial administrativo principal, que se verificará sempre por mérito e por decisão do conselho de administração da empresa.

4 — O aspirante administrativo será promovido a oficial administrativo do 3.º escalão ao fim de quatro anos de permanência na categoria.

5 — Os trabalhadores pertencentes ao grupo profissional qualificado de produção/oficiais serão promovidos ao escalão imediatamente superior ao fim de quatro anos de permanência num escalão, com excepção da promoção a operário principal, ao qual o trabalhador ascenderá por mérito e decisão do conselho de administração.

6 — As promoções referidas nos n.ºs 3, 4 e 5 estão condicionadas à frequência pelos trabalhadores a promover das acções de formação profissional proporcionadas pela empresa. No caso de a empresa não proporcionar as referidas acções de formação profissional, estas promoções serão automáticas.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias dos trabalhadores

##### Cláusula 12.ª

###### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à SOCARMAR, S. A.:

- 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 actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no presente acordo de empresa;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 12.ª;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela SOCARMAR, S. A., ou por pessoa por esta indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- i) Exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões e categoria profissional.

2 — A violação por parte da SOCARMAR, S. A., das garantias previstas no presente acordo de empresa que afectem directamente os direitos dos trabalhadores poderá constituir justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste acordo de empresa, agravadas nos termos do mesmo se a actuação da SOCARMAR, S. A., for abusiva.

##### Cláusula 13.ª

###### Perda de haveres

Em caso de naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a SOCARMAR, S. A., obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no mínimo de 30 000\$ por trabalhador, sem prejuízo de indemnização superior, desde que comprovado o valor dos prejuízos sofridos.

##### Cláusula 14.ª

###### Créditos resultantes do contrato

Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, quer pertencentes à SOCARMAR, S. A., quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

##### Cláusula 15.ª

###### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres de todos os trabalhadores:

- a) Exercer com zelo e competência as funções que lhe tiverem sido confiadas, executando as suas tarefas de harmonia com a sua aptidão e categoria profissional;
- b) Cumprir as ordens e directivas da empresa proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção;
- c) Observar os regulamentos internos conformes a este acordo de empresa e à lei;
- d) Não divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais;
- e) Guardar lealdade à SOCARMAR, S. A., e não negociar em concorrência com ela;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho;
- g) Usar de urbanidade e lealdade nas suas relações com a empresa ou seus representantes;



- h) Zelar pelo bom estado e conservação do material ou outros bens da empresa que lhe tenham sido confiados;
- i) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas deste acordo de empresa.

2 — São deveres específicos dos trabalhadores com funções de chefia:

- a) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos trabalhadores seus subordinados hierarquicamente;
- b) Proceder com justiça em relação a infracções disciplinares ou outras dos seus subordinados;
- c) Dar resposta adequada a reclamações, consultas ou exposições, escritas ou não, que lhes sejam directamente apresentadas;
- d) Promover todas as acções de formação profissional e outras para manter permanentemente actualizados os conhecimentos necessários ao exercício da profissão de cada um dos seus subordinados, propondo que a empresa faculte os meios necessários;
- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem, formação profissional e reciclagem dos mesmos trabalhadores.

#### Cláusula 16.\*

##### Deveres da SOCARMAR, S. A.

São deveres da SOCARMAR, S. A.:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- b) Indemnizar os trabalhadores, nos termos da lei, de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais quando não estejam devidamente seguros;
- c) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens;
- d) Passar aos trabalhadores, no momento da cessação do contrato e seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
- e) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigente sindical, delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, desde que tal exercício respeite os condicionamentos legais e contratuais;
- f) Afixar, em local bem visível, os mapas do quadro de pessoal devidamente preenchidos;
- g) Observar as convenções internacionais em vigor em Portugal, designadamente sobre higiene e segurança;
- h) Instalar condições materiais nas unidades de produção dentro das possibilidades da empresa, com vista ao convívio e a um bom ambiente social;
- i) Fornecer roupas de trabalho, utensílios de higiene, de acordo com as necessidades dos trabalhadores;

- j) Prestar aos sindicatos outorgantes todas as informações necessárias à fiscalização do cumprimento integral do presente acordo de empresa;
- l) Fornecer à comissão de trabalhadores as informações que lhe permitam exercer o controlo de gestão, nos termos da Lei n.º 46/79;
- m) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções como membros dos corpos gerentes dos sindicatos e ou como delegados sindicais, bem como ao exercício de funções nas comissões de conciliação e julgamento e nas instituições de segurança social.

#### Cláusula 17.\*

##### Quotização sindical

1 — A SOCARMAR, S. A., obriga-se a descontar nas retribuições dos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa a quotização sindical, enviando até ao dia 20 de cada mês, aos respectivos sindicatos, os quantitativos referentes ao mês anterior.

2 — A manutenção do sistema referido no número anterior observar-se-á apenas em relação aos trabalhadores que mediante declaração individual escrita tenham manifestado ou venham a manifestar a devida autorização.

#### Cláusula 18.\*

##### Transmissão de ordens

1 — As ordens serão dadas pelo responsável do serviço ao mestre da embarcação ou, na falta deste, ao seu substituto pelos meios mais adequados para o efeito.

2 — As ordens para prolongamento de serviço extraordinário terão de ser obrigatoriamente comunicadas ao mestre da embarcação, impreterivelmente, até uma hora antes do termo do seu período normal de trabalho.

### CAPÍTULO IV

#### Ação disciplinar

#### Cláusula 19.\*

##### Poder disciplinar

A SOCARMAR, S. A., tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual caduca se não for exercido dentro dos 60 dias posteriores à data da infracção ou àquela em que a empresa teve conhecimento da mesma.

#### Cláusula 20.\*

##### Processo disciplinar

1 — Excepto para a repreensão simples ou registada, qualquer outra sanção disciplinar só poderá ser aplicada mediante a instauração de processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indiciem infracção disciplinar, a SOCARMAR, S. A., enviará ao trabalhador uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos indiciadores que lhe são imputáveis.



3 — No caso dos factos indiciadores integrarem o conceito de «justa causa», a SOCARMAR, S. A., fará acompanhar a «nota de culpa» da comunicação da sua intenção de proceder ao despedimento, remetendo cópia dos dois documentos à comissão de trabalhadores.

4 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder, querendo, à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos ou quaisquer outros elementos de prova e solicitar as diligências provatórias que se mostrem pertinentes ao esclarecimento e apuramento da verdade dos factos.

5 — A SOCARMAR, S. A., procederá, obrigatoriamente, às diligências requeridas na resposta à nota de culpa, salvo se as considerar patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo por escrito e fundamentadamente.

6 — Concluídas as diligências de prova, deverá o processo ser apresentado à comissão de trabalhadores, que, no prazo de cinco dias úteis, poderá fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo fixado no número anterior, a SOCARMAR, S. A., dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito e que deverá ser igualmente comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e à associação sindical respectiva, quando se trate de trabalhador que for representante sindical.

8 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos documentos referidos nos n.ºs 2 e 3 à associação sindical respectiva.

9 — O processo disciplinar é nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida nos n.ºs 3 e 8;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos;
- c) A decisão do despedimento e os seus fundamentos não constarem do documento escrito exigido no n.º 7.

#### Cláusula 21.ª

##### Suspensão preventiva dos trabalhadores

1 — Com a notificação da nota de culpa poderá a SOCARMAR, S. A., suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 22.ª

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição pelo período máximo de 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão de prestação de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

#### Cláusula 23.ª

##### Repreensão registada

Sempre que a empresa pretenda aplicar ao trabalhador a sanção de repreensão registada, deverá ouvi-lo em auto reduzido a escrito.

#### Cláusula 24.ª

##### Proporcionalidade das sanções

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

2 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção não prevista na cláusula 23.ª ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

#### Cláusula 25.ª

##### Indemnização por perdas e danos

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a SOCARMAR, S. A., exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da SOCARMAR, S. A., serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 26.ª

##### Registo de sanções

A SOCARMAR, S. A., deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, elaborado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 27.ª

##### Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes de direcção da SOCARMAR, S. A.;
- b) Ter prestado ao Sindicato informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho;
- c) Ter posto o Sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela SOCARMAR, S. A.;
- d) Ter prestado informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;



- e) Ter prestado informações à comissão de trabalhadores dentro dos poderes legais que lhe estão atribuídos;
- f) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra a SOCARMAR, S. A., em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical ou delegado sindical, bem como de comissões de trabalhadores e ou sindicais ou intersindicais;
- h) Em geral, exercer, ter exercido ou pretender exercer direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos no número anterior, salvo se outro prazo mais longo for imperativamente fixado na lei.

#### Cláusula 28.ª

##### Indemnização das sanções abusivas

1 — Se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei.

2 — Tratando-se de suspensão declarada abusiva pelo tribunal, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

### CAPÍTULO V

#### Deslocações em serviço

##### Cláusula 29.ª

##### Deslocações em serviço — Conceitos e direitos do trabalhador

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

2 — Considera-se local habitual de trabalho, para efeitos do número anterior, o estabelecimento ou instalações em que o trabalhador preste normalmente serviço, ou a sede, ou delegação da empresa a que o trabalhador está administrativamente ligado, nos casos em que o seu local habitual de trabalho não seja topograficamente localizado.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as efectuadas dentro de um raio de 50 km, contados a partir do local habitual de trabalho, bem como as que permitam a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia, e grandes deslocações todas as outras.

4 — Os encargos resultantes das deslocações em serviço serão da responsabilidade da SOCARMAR, S. A.

5 — Caso o trabalhador, devidamente autorizado pela empresa, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a um subsídio por quilómetro equivalente ao pago para a função pública.

6 — Nas pequenas deslocações o trabalhador terá direito ao pagamento de uma hora extraordinária, na ida e no regresso, desde que em ambas as circunstâncias tais deslocações sejam efectuadas fora do seu horário normal de trabalho.

#### Cláusula 30.ª

##### Grandes deslocações

1 — As grandes deslocações serão reguladas por ordem de serviço, aprovada anualmente por deliberação do conselho de administração, tendo as ajudas de custo por base o valor mais elevado fixado para a função pública.

2 — A SOCARMAR, S. A., garantirá aos trabalhadores um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, durante o período que durar a deslocação em serviço, no valor mínimo de 6 500 000\$.

3 — As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

4 — No caso de falecimento de trabalhador deslocado em serviço, serão da responsabilidade da SOCARMAR, S. A., as despesas de transporte do corpo do trabalhador para o local da residência.

#### Cláusula 31.ª

##### Trabalho fora do tráfego local

1 — Quando uma embarcação destinada ao tráfego local tenha de efectuar viagens para fora do porto de armamento, os seus tripulantes verão acrescida, durante o tempo de viagem, a sua remuneração normal de uma percentagem de 100%, não havendo lugar à contagem de tempo para trabalho extraordinário.

Exceptua-se o trabalho extraordinário prestado aos sábados, domingos e feriados, com limite máximo de oito horas extraordinárias por dia de descanso ou feriado, que será remunerado nos termos da cláusula 52.ª

2 — Quando haja lugar a viagens que excedam o âmbito da navegação costeira, a lotação da respectiva embarcação será ajustada por forma que a tripulação trabalhe em regime de «quarto», não havendo lugar à marcação de horas extraordinárias, salvo por manobras de entrada e saída de porto, e aos sábados, domingos e feriados, com o limite máximo de oito horas diárias por cada dia de descanso ou feriado.

3 — Durante a viagem e fora do porto de armamento, os tripulantes considerar-se-ão em deslocação de serviço e terão direito ao pagamento, a título de ajudas de custo, por dia, dos seguintes montantes:

- a) 4590\$ — nos portos nacionais;
- b) 9100\$ — nos portos estrangeiros abrangidos pela área da navegação costeira internacional;
- c) 19 100\$, USD 125 ou £ 77 — nos restantes portos.

4 — Em porto, os trabalhadores terão de assegurar a manutenção e segurança da embarcação, devendo para tal ficar a bordo um mínimo de lotação exigido para o efeito.

#### Cláusula 32.ª

##### Transferência do local de trabalho

1 — A SOCARMAR, S. A., pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa transfe-



rência resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento, sede ou delegações onde aquele presta serviço.

2 — Porém, a transferência do trabalhador do seu local habitual de trabalho para outra localidade só poderá efectivar-se mediante acordo escrito do trabalhador.

3 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo, a SOCARMAR, S. A., custeará não só as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens, como suportará o aumento do custo de vida resultante dessa mudança.

4 — Se a transferência do local de trabalho não envolver mudança de residência do trabalhador, a SOCARMAR, S. A., deverá custear o acréscimo de despesas de transporte e remunerar a diferença de tempo gasto no trajeto.

5 — Não se verificando o acordo escrito do trabalhador referido no n.º 2, este, querendo, pode rescindir imediatamente o contrato e tem direito à indemnização legal, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

6 — Para efeitos deste acordo de empresa, considera-se local habitual de trabalho o estabelecimento ou instalações em que o trabalhador preste normalmente serviço, ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador está administrativamente ligado, no caso em que o seu local de trabalho não seja fixo.

7 — Em relação aos inscritos marítimos, considera-se local habitual de trabalho o que corresponde à estação de base das embarcações, sendo que para as embarcações que operem entre Santo Amaro e Olivais se considera como estação base toda essa zona.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição

#### Cláusula 33.ª

##### Conceitos de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo de empresa, dos usos ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da SOCARMAR, S. A., ao trabalhador.

4 — A remuneração base mensal é a que consta das tabelas salariais do anexo II.

#### Cláusula 34.ª

##### Forma e data de pagamento

1 — O pagamento da retribuição será efectuado até ao último dia útil do mês a que disser respeito.

2 — O pagamento será efectuado por qualquer dos meios legalmente permitidos.

3 — No acto do pagamento, a SOCARMAR, S. A., entregará ao trabalhador um documento donde conste o nome completo, o número de beneficiário da segurança social, a respectiva categoria, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e ou suplementar, outros subsídios e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 35.ª

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de antiguidade na SOCARMAR, S. A., a uma diuturnidade no valor de 1,6% da remuneração mínima mensal atribuída à categoria de técnico profissional III (subgrupo A), até ao máximo de oito.

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

3 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, os períodos contam-se a partir do início do mês de ingresso do trabalhador na SOCARMAR, S. A.

4 — O valor resultante dos cálculos a efectuar com base na percentagem fixada no n.º 1 será arredondado para a centena ou meia centena mais próxima.

#### Cláusula 36.ª

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal.

2 — Este subsídio será pago juntamente com a remuneração de Novembro.

3 — O subsídio de Natal será de valor igual à retribuição mensal auferida pelo trabalhador.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, o subsídio de Natal será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

#### Cláusula 37.ª

##### Abono para folgas

1 — Os trabalhadores que, efectiva ou acidentalmente, exerçam funções de tesoureiro têm direito a um subsídio mensal pago em dinheiro, no valor de 5000\$, apenas e enquanto se encontrarem nessa situação.

2 — Os trabalhadores que, efectiva ou acidentalmente, exerçam funções de caixa têm direito a um subsídio mensal pago em dinheiro, no valor de 3000\$, apenas e enquanto se encontrarem nessa situação.

#### Cláusula 38.ª

##### Subsídio de refeição

1 — É atribuído a todos os trabalhadores, por cada dia útil de trabalho completo e efectivo, um subsídio de refeição no valor de 1500\$.



2 — Para efeitos no disposto no número anterior, entende-se por cada dia completo de trabalho a prestação efectiva de trabalho normal por período superior a quatro horas.

3 — Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência, designadamente por faltas justificadas ou injustificadas (férias, licenças, grandes deslocações), ou outros impedimentos, salvo as ausências por motivo de serviço da empresa ou em pequenas deslocações devidamente autorizadas, não têm direito ao subsídio de refeição enquanto se mantiverem nessa situação.

#### Cláusula 39.ª

##### Subsídio de férias

1 — A SOCARMAR, S. A., pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

2 — O subsídio de férias será pago juntamente com a remuneração do mês que anteceda pelo menos 30 dias relativamente à data do gozo das mesmas ou relativamente ao primeiro período de 10 dias úteis de férias gozadas consecutivamente, se as mesmas forem repartidas.

3 — A retribuição relativa ao período de férias poderá ser paga antes do início destas, se o trabalhador o solicitar.

#### Cláusula 40.ª

##### Subsídio de gases

Todos os maquinistas práticos ou motoristas têm direito a um subsídio de 10%, calculado sobre a remuneração do profissional maquinista de mais elevada categoria a bordo de cada embarcação, enquanto trabalharem em serviços ou ambientes insalubres, tóxicos ou depauperantes.

#### Cláusula 41.ª

##### Subsídio de chefia de embarcação

Os mestres de tráfego local de embarcações motorizadas terão direito a um subsídio mensal no valor de 10% da sua remuneração base enquanto se mantiverem no exercício das suas funções nessas embarcações motorizadas.

Este subsídio é devido durante as férias e integra também o subsídio de Natal.

#### Cláusula 42.ª

##### Subsídio de H. P.

1 — Os motoristas práticos e os mestres de tráfego local das embarcações com máquinas de potência superior a 600 H. P. têm direito a um subsídio de 20% sobre a sua remuneração base, durante o tempo em que exercerem tais funções nessas embarcações, o qual fará parte integrante da sua retribuição mensal.

2 — Para os efeitos previstos no n.º 1 considera-se H. P. a potência instalada na casa das máquinas, que será o somatório das máquinas propulsoras mais a das máquinas auxiliares.

#### Cláusula 43.ª

##### Remuneração do trabalho nocturno

1 — As horas prestadas em regime de trabalho nocturno serão remuneradas com um acréscimo de 25% sobre a retribuição da hora normal.

2 — A aplicação do disposto no número anterior não prejudica o pagamento devido por trabalho suplementar, quando ele se verificar.

#### Cláusula 44.ª

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — A remuneração da hora extraordinária (de segunda-feira a sexta-feira) será igual à retribuição da hora normal, calculada nos termos da cláusula 52.ª, acrescida de 50% na primeira hora e acrescida de 75% nas horas ou fracções subsequentes.

2 — Para os trabalhadores inscritos marítimos a remuneração da hora extraordinária (de segunda-feira a sexta-feira) será igual à retribuição da hora normal, calculada nos termos da cláusula 52.ª, acrescida de 100%.

3 — Para efeitos do pagamento do trabalho suplementar, a hora considera-se indivisível.

#### Cláusula 45.ª

##### Remuneração do trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados

O trabalho prestado aos domingos e feriados será remunerado com um acréscimo de 200% calculados na base da retribuição hora normal e 150% quando realizado aos sábados.

### CAPÍTULO VII

#### Duração do trabalho

#### Cláusula 46.ª

##### Horário de trabalho

1 — O horário máximo de trabalho dos trabalhadores administrativos será de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sendo obrigatoriamente interrompido por um intervalo de refeições e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

2 — O horário máximo de trabalho dos trabalhadores oficiais será de oito horas diárias e de quarenta horas semanais de segunda-feira a sexta-feira, sendo obrigatoriamente interrompido por um intervalo de refeições e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — Para os trabalhadores inscritos marítimos o horário normal de trabalho processar-se-á de segunda-feira a sexta-feira, das 8 às 12 e das 13 às 17 horas.

4 — O trabalho normal não poderá começar antes das 8 horas nem terminar depois das 18 horas.



5 — É proibida a prestação normal de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas.

#### Cláusula 47.\*

##### Afixação e alteração dos horários de trabalho

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local bem visível, o respectivo mapa de horário de trabalho, elaborado pela SOCARMAR, S. A., em conformidade com o disposto na lei.

2 — Qualquer alteração aos horários de trabalho carece de prévio acordo do sindicato, que não poderá deixar de ser expresso.

#### Cláusula 48.\*

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado em dias úteis fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando a SOCARMAR, S. A., tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Quando a SOCARMAR, S. A., esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

#### Cláusula 49.\*

##### Trabalho suplementar para inscritos marítimos

O trabalho suplementar prestado pelos trabalhadores inscritos marítimos obedecerá ao seguinte regime:

- a) Sempre que o trabalho se prolongue até às 18 horas, terá direito a receber uma hora extraordinária;
- b) Quando o trabalho extraordinário se prolongue até às 20 horas, o trabalhador terá direito a receber três horas extraordinárias;
- c) Quando o trabalho extraordinário seja prestado entre as 20 e as 24 horas, o trabalhador receberá sete horas extraordinárias;
- d) O trabalho prestado entre as 0 e a 1 hora será remunerado com uma hora extraordinária;
- e) O trabalho prestado entre as 0 e as 2 horas será remunerado com três horas extraordinárias;
- f) O trabalho extraordinário prestado a partir das 2 horas será pago até às 8 horas;
- g) Sempre que o trabalhador inicie o trabalho a partir das 6 horas, terá direito a receber duas horas extraordinárias;
- h) Sempre que o trabalhador inicie o seu trabalho entre as 3 e as 6 horas, terá direito a receber horas extraordinárias desde as 0 horas;
- i) Sempre que o trabalhador inicie o seu trabalho antes das 3 horas, terá direito a receber as horas desde as 17 horas.

#### Cláusula 50.\*

##### Dispensas de trabalho suplementar e em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário ou aos sábados, domingos e feriados quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

2 — Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

- a) Frequência de estabelecimentos de ensino;
- b) Participação na vida sindical, na comissão de trabalhadores ou em instituições de segurança social;
- c) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- d) Ausência de meios de transporte público convenientes entre o local de trabalho e a residência do trabalhador, excepto nos casos em que a empresa forneça meios de transporte ou proceda ao seu pagamento.

3 — O trabalhador que tenha prestado trabalho aos domingos e ou feriados terá direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis imediatos ao da prestação.

4 — As folgas previstas no número anterior não podem em caso algum ser remidas a dinheiro.

#### Cláusula 51.\*

##### Trabalho nocturno

1 — Para os efeitos do presente acordo de empresa, considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Quando o trabalho suplementar nocturno se prolongue para além das 3 horas, o trabalhador terá direito a folgar nesse dia.

#### Cláusula 52.\*

##### Cálculo da retribuição

O cálculo do valor da retribuição/hora será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

RM = retribuição mensal;

HS = número de horas normais de trabalho semanal.

#### Cláusula 53.\*

##### Abono para refeição

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nos períodos fixados no n.º 3 desta cláusula, de segunda-feira a sexta-feira, terá direito aos seguintes abonos por refeição:

Pequeno-almoço — 190\$;

Jantar — 1045\$;

Ceia — 380\$.

2 — Caso a prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados se verifique durante os períodos fixados no número seguinte, o trabalhador terá direito aos abonos para refeição seguintes:

Pequeno-almoço — 190\$;

Almoço — 1500\$;

Jantar — 1045\$;

Ceia — 380\$.



3 — Consideram-se horas de refeição:

- a) Pequeno-almoço — entre as 7 e as 9 horas;
- b) Almoço — entre as 12 e as 14 horas;
- c) Jantar — entre as 19 e as 21 horas;
- d) Ceia — entre as 1 e as 6 horas.

4 — Será concedido, obrigatoriamente, um mínimo de uma hora como intervalo para as refeições, excepto para o pequeno-almoço, que será de meia hora. Estes intervalos serão considerados, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 54.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da SOCARMAR, S. A., os trabalhadores que exerçam cargos de chefia, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Emprego e Segurança Social, serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador e dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados, bem como do parecer devidamente fundamentado da comissão de trabalhadores.

3 — As declarações de concordância previstas no número anterior são válidas por um ano.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho receberão por esse facto uma retribuição especial no valor nunca inferior a 30 % da sua remuneração base.

5 — O subsídio previsto no número anterior não cobre o trabalho efectuado em dias de descanso semanal e feriados.

CAPÍTULO VIII

Férias e feriados

Cláusula 55.ª

Direito a férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito, anualmente, a um período de férias remuneradas, com a duração de 22 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que perfizerem em 31 de Dezembro, na razão de dois dias úteis por cada mês, até ao máximo de 22.

2 — No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado; tem ainda direito à retribuição e ao subsídio correspondente ao período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil, reportando-se ao trabalho prestado no ano anterior.

Cláusula 56.ª

Férias seguidas e interpoladas — Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente, podendo, no entanto, ser marcadas por mútuo acordo entre o trabalhador e a SOCARMAR, S. A., para serem em períodos interpolados, com um deles nunca inferior a 10 dias úteis.

2 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo nos casos permitidos por lei.

Cláusula 57.ª

Escolha da época de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a SOCARMAR, S. A., e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a SOCARMAR, S. A., fixará a época de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir a utilização dos meses previstos no número seguinte, alternadamente por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado, nos locais de trabalho, até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 58.ª

Alteração da época de férias

1 — As alterações de períodos de férias já estabelecidos, ou a interrupção dos já iniciados, só serão permitidas por comum acordo entre a SOCARMAR, S. A., e o trabalhador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiantamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela SOCARMAR, S. A., dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 59.ª

Interrupção por doença

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a SOCARMAR, S. A., seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.



2 — Para efeitos da parte final do número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalho, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico dos serviços médico-sociais ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela SOCARMAR, S. A.

#### Cláusula 60.ª

##### Violação do direito a férias

1 — No caso de a SOCARMAR, S. A., obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo de empresa, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de Março do ano civil subsequente.

2 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, sob pena de responsabilidade disciplinar.

#### Cláusula 61.ª

##### Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os seguintes:

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

2 — O disposto no número anterior aplica-se ainda aos feriados municipais, relativamente às localidades onde a SOCARMAR, S. A., tenha estabelecimentos e ou dependências.

3 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados.

### CAPÍTULO IX

#### Faltas

#### Cláusula 62.ª

##### Faltas — Definição e tipos

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

2 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Cláusula 63.ª

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas, com obrigatoriedade de retribuição e sem prejuízo da antiguidade do trabalhador:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;
- b) 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso semanal intercorrentes, por altura do casamento;
- c) Falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados:

Até cinco dias consecutivos — por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pai, mãe, filho, adoptante, adoptado, sogro, genro, nora, padrao, madrastra e enteado) e ainda por falecimento de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

Até dois dias consecutivos — por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta (avós, bisavós, netos, bisnetos e avós do cônjuge) e por falecimento de parente ou afim no 2.º grau da linha colateral (irmãos, sobrinhos, cunhados) e ainda por falecimento de pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

- d) Por parto da esposa e ou nascimento de filho, até dois dias úteis seguidos ou interpolados;
- e) As faltas que resultem de motivo de força maior, ou da impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente por doença ou acidente;
- f) As faltas derivadas da impossibilidade de prestar trabalho em consequência directa do exercício de funções em organizações sindicais, comissão de trabalhadores ou em instituições de segurança social, desde que dentro dos limites legais fixados;
- g) As motivadas por doação gratuita de sangue, no próprio dia;
- h) Até ao limite médio de três dias por mês, relativamente ao exercício de funções de bombeiro voluntário, nas condições exigidas no artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 241/89, de 3 de Agosto;
- i) Dadas em cumprimento de obrigações legais;
- j) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a um membro do agregado familiar, constituirão faltas justificadas, até 30 dias por ano, em caso de doença ou acidente de filhos, adoptados e enteados, menores de 10 anos e até 15 dias, por idêntico motivo se se tratar de cônjuge ou pessoa com quem viva conjugalmente, de descendentes maiores de 10 anos e de ascendentes. Esta necessidade terá de ser comprovada e justificada nos termos legais;
- l) Outras faltas contempladas na lei.

2 — As faltas justificadas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença que o trabalhador venha a receber da instituição de segurança social em que esteja inscrito.



#### Cláusula 64.\*

##### Comunicação e prova de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de cinco dias.

As faltas dadas por doença ou acidente de trabalho serão obrigatoriamente comunicadas quer pelo trabalhador ou por interposta pessoa no prazo de cinco dias a contar da data da baixa.

Quando imprevisíveis, serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível ou pelo menos assim que o trabalhador se apresente ao serviço na empresa.

2 — A SOCARMAR, S. A., pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

3 — O não cumprimento das obrigações impostas no n.º 1 torna as faltas injustificadas, o mesmo acontecendo quando se prove a falsidade da justificação apresentada pelo trabalhador.

#### Cláusula 65.\*

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — No caso em que as faltas determinam perda de retribuição, esta perda poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

### CAPÍTULO X

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 66.\*

##### Licença sem retribuição

1 — Se requeridas pelo trabalhador com pelo menos 15 dias de antecedência, a SOCARMAR, S. A., deverá conceder licenças sem retribuição até 6 meses.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela SOCARMAR, S. A., contar-se-á para todos os efeitos derivados de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação do trabalho.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

#### Cláusula 67.\*

##### Suspensão por impedimento prolongado

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à SOCARMAR, S. A.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso, nos termos desta cláusula, e enquanto não se verificar a caducidade prevista no número anterior, não serão retirados do quadro de pessoal.

#### Cláusula 68.\*

##### Termo do impedimento do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à SOCARMAR, S. A., para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — Se a SOCARMAR, S. A., se opuser a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de 15 dias, a contar da data da sua apresentação, fica obrigada a pagar-lhe a indemnização legal.

#### Cláusula 69.\*

##### Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 70.\*

##### Serviço militar obrigatório

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão dar conhecimento à SOCARMAR, S. A., da data da incorporação logo que dela tenham conhecimento, tendo o direito de acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, sendo o mesmo aplicado ao subsídio de férias.

2 — As disposições deste acordo de empresa são aplicáveis aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, nomeadamente o que é estipulado pelas cláusulas 67.\* e 68.\*, tendo o direito ao seu reingresso na empresa, nos termos da lei, quando cesse o impedimento.



## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 71.ª

##### Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Revogação por mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela SOCARMAR, S. A., com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- f) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- g) Extinção dos postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa;
- h) Abandono do trabalho.

#### Cláusula 72.ª

##### Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 73.ª

##### Revogação por acordo das partes

1 — A SOCARMAR, S. A., e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, o qual deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada com um exemplar.

2 — Desse documento deve constar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 — Se no acordo de cessação do contrato de trabalho, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária global para o trabalhador, na falta de estipulação em contrário, entender-se-á que nela estão incluídos os créditos já vencidos à data da cessação do contrato, ou exigíveis em função da cessação.

#### Cláusula 74.ª

##### Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido de processo disciplinar ou este for nulo;

- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com a invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal, em acção intentada pelo trabalhador, cabendo à SOCARMAR, S. A., o ónus da prova dos factos invocados como justa causa.

3 — Na acção referida no número anterior, a SOCARMAR, S. A., não pode invocar factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade, competindo-lhe a prova dos mesmos.

4 — A inadequação da sanção à culpabilidade do trabalhador determina, também, a declaração da nulidade do processo, tornando igualmente ilícito o despedimento.

#### Cláusula 75.ª

##### Efeitos da ilicitude do despedimento

Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador terá direito:

- a) Ao recebimento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) À reintegração, sem prejuízo da sua categoria profissional e antiguidade, salvo se até à data da sentença, o trabalhador tiver optado por uma indemnização correspondente a 1,5 mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses, contando-se para este efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 76.ª

##### Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador — Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho, comunicando por escrito à SOCARMAR, S. A., a rescisão, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao seu conhecimento.

2 — Constituem justa causa de rescisão do contrato os seguintes comportamentos da SOCARMAR, S. A.:

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



3 — Constituem ainda justa causa de rescisão do contrato de trabalho pelo trabalhador:

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

4 — A rescisão do contrato de trabalho, pelo trabalhador, com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula anterior confere àquele direito à indemnização legal.

#### Cláusula 77.ª

##### Rescisão do contrato com aviso prévio

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à SOCARMAR, S. A., com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até 2 ou mais de 2 anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração base, correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados, em virtude da inobservância desse prazo.

#### Cláusula 78.ª

##### Garantias do trabalhador que rescinde o contrato

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula 76.ª, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 4 da cláusula 76.ª, não exonera a SOCARMAR, S. A., da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 79.ª

##### Encerramento temporário

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou da dependência ou redução da actividade, seja qual for a causa, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo de empresa.

2 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula 80.ª

#### Cláusula 80.ª

##### Encerramento definitivo

Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento ou dependência, que seja da exclusiva iniciativa da SOCARMAR, S. A., e caso esta não possa conservar ao seu serviço os trabalhadores afectados, estes têm direito à indemnização prevista no n.º 4 da cláusula 76.ª do acordo de empresa.

#### Cláusula 81.ª

##### Indemnizações

1 — O não cumprimento pela SOCARMAR, S. A., das disposições legais ou contratuais, cuja violação conceda direito a indemnização, confere ao trabalhador lesado o direito ao seu pagamento, no montante calculado nos termos legais, correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade, ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

2 — No caso de o trabalhador lesado ser inscrito marítimo, a indemnização proceder-se-á nos seguintes termos:

- a) Quatro meses de retribuição efectiva por cada ano completo de duração do contrato de trabalho;
- b) Se o trabalhador tiver mais de 35 anos de idade, a indemnização calculada nos termos do disposto no número anterior será acrescida de um mês de retribuição por cada ano que ultrapasse aquela idade;
- c) A indemnização, contudo, não poderá nunca ser inferior à retribuição efectiva correspondente a um ano de trabalho;
- d) Atender-se-á sempre à retribuição efectiva do trabalhador no momento da infracção;
- e) Para efeitos desta cláusula conta-se como completo o ano da admissão.

3 — A indemnização prevista no número anterior será elevada ao dobro se os trabalhadores despedidos exercerem as funções de dirigentes, delegados ou membros de comissões sindicais e da comissão de trabalhadores ou as tenham exercido há menos de cinco anos, contados desde a data em que cessaram as funções.

#### Cláusula 82.ª

##### Morte ou incapacidade do trabalhador

1 — Cessando o contrato de trabalho em consequência da morte do trabalhador, o direito à retribuição vencida, à retribuição de férias e respectivo subsídio, bem como o subsídio de Natal, quando devido, integra-se no objecto da sucessão.

2 — A empresa efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou de incapacidade absoluta e permanente em acidente em serviço, no valor global de 6 500 000\$, que será pago ao cônjuge sobrevivente e, na sua falta, aos descendentes do falecido, ou ao próprio no caso de incapacidade, salvo se, no primeiro caso, o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento e ou apólice.

#### CAPÍTULO XII

##### Disposições especiais e finais

#### Cláusula 83.ª

##### Direitos especiais das mulheres

1 — Sem prejuízo dos referidos noutras cláusulas deste acordo de empresa, são designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;



- b) Faltar até 98 dias consecutivos por altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, nem redução do período de férias.

2 — Nos casos de parto de nado morto ou de ocorrência de aborto o número de faltas a conceder à trabalhadora será de 30 dias.

#### Cláusula 84.ª

##### Serviços moderados e reconversão do trabalhador

1 — A empresa obriga-se a reconverter os trabalhadores, na medida do possível, em categoria profissional ou função equivalente, nos seguintes casos:

- a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinado posto de trabalho;
- b) Quando por acidente de trabalho ou doença profissional o trabalhador sofra incapacidade permanente, total ou parcial, para as funções aí desempenhadas.

2 — No caso previsto no número anterior, a empresa obriga-se a assegurar a formação e a preparação necessárias e a suportar os encargos daí decorrentes.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal íntegra, independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que venham a verificar-se na empresa para a respectiva categoria ou escalão.

4 — Da reconversão não poderá resultar em caso algum baixa de retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias que não sejam inerentes à função anteriormente desempenhada.

5 — O trabalhador a reconverter nos termos do n.º 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada, que a empresa se compromete a proporcionar-lhe.

6 — A escolha de novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções em que, no momento da reconversão, haja possibilidade de ser colocado.

7 — Na situação de incapacidade permanente, caso não seja possível à empresa proceder à reconversão, o trabalhador terá direito a rescindir o seu contrato de trabalho, mediante a respectiva indemnização.

#### Cláusula 85.ª

##### Antiguidade na empresa

1 — Para todos os efeitos, a antiguidade conta-se a partir do início do mês de ingresso do trabalhador na SOCAR-

MAR, S. A., ou na empresa de que é oriundo, nos casos de transferências resultantes de acordo celebrado entre os respectivos órgãos de gestão.

2 — Consideram-se nas condições previstas no número anterior os trabalhadores vindos de empresas ou secções de empresas que foram integradas ou contribuíram para a formação da SOCARMAR, S. A., como são os casos, nomeadamente, dos Estaleiros da Arrentela, CNN e Sociedade Geral.

#### Cláusula 86.ª

##### Formação profissional

A formação profissional na empresa obedecerá ao enquadramento constante no Decreto-Lei n.º 401/91, de 16 de Outubro.

#### Cláusula 87.ª

##### Higiene, saúde e segurança no trabalho

Esta matéria é objecto de regulamento próprio, constante do anexo III deste acordo de empresa, que dele faz parte integrante.

#### ANEXO I

##### Trabalhadores de terra

##### 1 — Sector administrativo

*Aspirante administrativo.* — É o trabalhador que coadjuva o oficial administrativo.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, no exterior, efectuar normal e regularmente recebimentos, pagamentos ou depósitos.

*Estafeta.* — É o trabalhador que distribui mensagens, encomendas, documentos e outros tipos de correspondência, que previamente separa pelos destinatários respectivos. Pode também efectuar recebimentos, depósitos e pagamentos no exterior.

*Oficial administrativo.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas; recebe ou emite pedidos de informação, pessoalmente ou pelo telefone, dando-lhe o devido seguimento; põe em caixa o pagamento das contas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais e internos relativos ao pessoal e ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e quaisquer outros do-



cumentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, dactilografia e opera com máquinas de escritório.

**Técnico.** — É o trabalhador que desempenha, de modo efectivo, funções específicas e altamente qualificadas, para as quais é genericamente exigida formação académica de nível superior.

1 — As funções correspondentes às diversas categorias profissionais de técnicos são, genericamente, as seguintes:

a) **Técnico de grau iv.** — Exerce cargos de responsabilidade relativos a uma ou várias áreas de actuação da empresa; elabora, normalmente, pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da empresa; exerce as suas actividades com completa autonomia técnica e é normalmente directamente responsável perante os órgãos de gestão da empresa, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior em domínios consentâneos com a sua formação e experiência;

b) **Técnico de grau iii.** — É o que, podendo supervisionar técnicos de grau inferior, desempenha funções no âmbito da sua formação e especialização; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia. Para o desempenho das suas funções pode manter estreitos contactos com outros departamentos e entidades exteriores à empresa;

c) **Técnico de grau ii.** — É o que, individualmente ou em grupo, executa estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica predominantemente ligados à resolução de problemas específicos. Pode exercer as suas funções com autonomia técnica, mantendo para tal contactos com outros departamentos e entidades exteriores à empresa. Pode orientar tarefas de outros trabalhadores não técnicos;

d) **Técnico de grau i.** — É o que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática da empresa. Desenvolve trabalho técnico, executa estudos, projectos e análises de natureza técnica e ou científica adequados à sua formação académica ou profissional. Pode, em grupos de trabalho, ou em projectos específicos da sua especialidade, desenvolver os contactos necessários para atingir os objectivos que lhe foram definidos.

2 — Estabelece o princípio de intercomunicabilidade entre a linha hierárquica e a linha técnica. Os trabalhadores técnicos poderão ser designados interinamente pelo conselho de administração em funções de direcção ou chefia, pelo período máximo de 18 meses, findo o qual serão em definitivo designados ou regressarão à linha de onde eram originários.

3 — São reclassificáveis como técnicos, sem prejuízo da remuneração, os licenciados e bacharéis classificados em categorias de direcção e chefia.

**Técnico profissional.** — É o trabalhador que, não possuindo formação académica de nível superior, desempenha funções específicas cujo exercício exija normalmente formação académica, sendo a sua nomeação de exclusiva competência do conselho de administração.

**Telefonista.** — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

**Tesoureiro.** — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica a caixa e confere as respectivas existências; prepara os fundos a depositar nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; pode ainda executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

#### Conteúdo funcional das funções de chefia

**Director de serviços e director.** — É o executivo que coordena, dirige ou centraliza várias actividades; colabora na definição das políticas da empresa; planeia a utilização dos factores de produção; controla as actividades.

**Chefe de serviços/chefe de secção.** — É o executivo funcional que estuda, organiza e coordena as actividades que lhe são próprias, dentro das orientações que lhe forem fixadas pelo seu superior hierárquico; integra as informações e os controlos da sua área de actividade; coordena, supervisiona e controla directamente o trabalho dos executantes sob a sua dependência.

#### II — Sector oficial

**Carpinteiro naval.** — É o trabalhador que constrói ou repara cascos e estruturas de madeira, executa, monta e ajusta peças de madeira nas embarcações ou oficinas, designadamente berços de alagem, executa trabalhos de e para bordo, como construção e reparação de divisórias, abrigos de ponte, câmaras, mobiliário específico, rodas de leme e outros acessórios afins; procede ao assentamento de equipamento de metal leve, coloca cintas em bóias de amarração e defesas, constrói ou repara diversos acessórios; conserva e repara as suas ferramentas, cuidando especialmente do seu afilamento.

**Electricista.** — É o trabalhador que instala, verifica, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de embarcações; executa, modifica, conserva e repara instalações eléctricas; utiliza fios e cabos adequados; instala aparelhagem eléctrica de intercomunicação, sinalização, ventilação, alarme contra incêndios, iluminação, aquecimento, força motriz, estabilização e distribuição de corrente; estabelece circuitos de alimentação e colabora nos trabalhos relativos à instalação de servo-motores do leme, gira-bússolas, radares, emissores-receptores de rádio e outros equipamentos em que seja utilizada energia eléctrica; localiza, determina e repara deficiências de funcionamento,



eléctricas e mecânicas, de aparelhagem, máquinas e circuitos eléctricos instalados; substitui motores, geradores, transformadores, disjuntores, interruptores, quadros ou outros componentes avariados; examina periodicamente as instalações eléctricas e efectua as limpezas e lubrificações necessárias.

**Encarregado.** — É o trabalhador que controla e coordena as tarefas dos trabalhadores de uma secção; dá execução aos programas de acordo com as instruções recebidas e mão-de-obra disponível; esclarece dúvidas dos trabalhadores da secção sobre interpretação de especificações técnicas ou outras, avalia as necessidades de material e faz as requisições necessárias; supervisa e distribui os trabalhos e controla a sua execução; coordena a actividade da secção com a das outras secções afins ou complementares, para dar cumprimento à programação; comunica as anomalias detectadas e providencia pela sua correcção; esclarece os trabalhadores sobre as normas de segurança e zela pelo cumprimento das mesmas.

**Ferramenteiro.** — É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias, ferramentas, materiais e outros artigos, providencia pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve as quantidades de mercadoria recebida nos registos ou em fichas; providencia pela boa arrumação das mercadorias, de forma a facilitar a sua conservação e acesso; entrega as mercadorias, material e ferramentas armazenadas; faz as encomendas necessárias à substituição de material saído e examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos respectivos.

**Manobrador.** — É o trabalhador que conduz e manobra um aparelho automotor, instalado sobre rodas ou lagartas e ou equipado de plataforma elevatória, «colher», «garfo» ou «garras» para transferir ou empilhar, accionando alavancas adequadas às operações a realizar; procede ao transporte para os locais determinados; vigia a limpeza e procede a pequenas reparações e lubrificações e outros trabalhos de conservação. Conduz outros veículos automóveis de passageiros e ou de carga.

**Mecânico.** — É o trabalhador que repara e conserva viaturas automóveis, motores marítimos, vários tipos de máquinas, motores ou outros conjuntos mecânicos, com excepção de instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, e ainda bombas que servem para esgotamento ou rebaixamento de níveis freáticos, sistemas de bombagem e filtragem de águas e alimentação de caldeiras, para além de máquinas que servem para deslocar cargas. Examina os veículos, motores e ou as máquinas ou conjuntos mecânicos para localizar deficiências ou defeitos e determinar as respectivas causas; desmonta órgãos e ou aparelhos, substitui ou repara as peças ou órgãos danificados ou defeituosos; efectua os necessários trabalhos de montagem; procede a afinações, rectificações e ensaios e realiza outros trabalhos necessários para manter os veículos, motores, máquinas e outros conjuntos mecânicos em bom estado de funcionamento e conservação.

**Montador.** — É o trabalhador que constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos; enforma e desempena bali-

zas, chapas e perfis; constrói, repara e ou monta elementos metálicos ligeiros, tubos condutores de combustível, ar e vapor, caldeiras, cofres e andaimes nos navios em reparação e noutras zonas do estaleiro. Quando necessário, solda, corta e descarna elementos metálicos; monta e fixa cabos, espas, andaimes suspensos, boléus, passarelas, etc.; monta ou repara blocos ou estruturas metálicas, utilizando pontos de soldadura, ferramentas ou elementos de aperto ou ligação. Aos trabalhadores a integrar nesta categoria deverá ser proporcionada a necessária formação profissional e observar-se uma distribuição, tanto quanto possível, equitativa das tarefas mais penosas, designadamente das de soldadura.

**Motorista-auto.** — É o trabalhador que, devidamente habilitado com carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de viaturas ligeiras ou pesadas, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporte, orientando também o seu carregamento e descarregamento.

**Pintor.** — É o trabalhador que prepara ou repara superfícies para pintar; prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças em alojamentos e superestruturas; aplica camadas de tinta e produtos afins, manual ou mecanicamente; efectua a pintura de costados, porões, balceiras, paus de carga e mastros das embarcações; lava, pica, raspa, escova e pinta todas as superfícies indicadas, colaborando em manobras de docagem, alagem ou outras; efectua, em doca seca, a pintura de fundos das embarcações; estende demãos de tinta anticorrosiva (primários), aparelhos e esmaltes apropriados em construções metálicas; desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nas embarcações, na palamenta ou noutros artigos de aprestamento.

**Preparador de trabalho.** — É o trabalhador que estuda, planifica e elabora as condições técnicas do serviço, tais como cálculo de materiais, tempos e disponibilidades de mão-de-obra; recebe indicações sobre a obra a realizar, estuda o trabalho a partir de desenhos, modelos ou outras especificações técnicas, atendendo a métodos, discriminação de materiais, mão-de-obra, tempos e outros factores considerados pertinentes; esquematiza, enumera e regista em fichas, cartões e outros impressos apropriados as diferentes fases do trabalho a executar, percentagem de cada fase no tempo de execução, materiais, máquinas, ferramentas, postos de trabalho e outras indicações que julgue convenientes; requisita os materiais necessários ou propõe a sua aquisição e providencia pela sua entrega nos postos de trabalho; acompanha a execução do trabalho para detectar diferenças de tempos estabelecidos e alterações a introduzir; estuda, regista e fornece os dados necessários para fixação do preço de custo da mão-de-obra, tendo em vista a facturação e orçamentos; colabora com os demais serviços na elaboração de estimativas de produção e mão-de-obra e dados estatísticos.

#### SECÇÃO B

**Trabalhadores inscritos marítimos da secção de convés**

**Encarregado de operador de guias flutuantes.** — É o trabalhador que coordena o serviço dos operadores de guias flutuantes, podendo igualmente desempenhar as funções deste.



*Marinheiro de 1.º de tráfego local.* — É o trabalhador a quem competem as seguintes tarefas:

- a) Auxilia o mestre em todas as suas tarefas, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos provisórios;
- b) Executa os serviços segundo as ordens do mestre, desde que estas estejam em conformidade com a legislação marítima em vigor aplicável a este acordo de empresa;
- c) Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação e segurança da embarcação;
- d) Atraca e desatraca, amarra e desamarra as embarcações onde presta serviço;
- e) Abre e fecha porões e também cobre as mercadorias com encerados e descobre-as, sempre que seja necessário.

*Marinheiro de 2.º de tráfego local.* — É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro de 1.º em todas as tarefas que lhes incumbem na embarcação onde presta serviço.

*Mestre encarregado de tráfego local.* — É o trabalhador que, desempenhando as suas funções em terra como controlador de todos os serviços ligados à actividade das embarcações de tráfego local, pode desempenhar, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Coordenar o aprovisionamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações e os que forem solicitados pelos respectivos mestres;
- b) Controlar o carregamento das embarcações em função da sua capacidade e porte e natureza da carga;
- c) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre aquelas e os serviços de terra;
- d) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas tendo em conta os condicionamentos previstos no presente acordo de empresa;
- e) Colaborar com os mestres das embarcações para manter legalizada toda a documentação a bordo;
- f) Colaborar na realização das matrículas dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- g) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e regulamentação colectiva de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-profissionais das unidades flutuantes;
- h) Promover a colocação, garantir o aprovisionamento e manutenção de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho, conducentes à constante melhoria de condições e ambiente de trabalho das tripulações.

*Mestre encarregado de tráfego local/chefe geral.* — É o trabalhador que não só superintende todos os mestres encarregados de tráfego local, como coordena o serviço de exploração marítima.

*Mestre de tráfego local (motorizado ou não motorizado).* — É o trabalhador responsável pelo comando e

chefia da embarcação onde presta serviço, competindo-lhe, designadamente:

- 1 — a) Governar, manobrar e dirigir a embarcação;
- b) Manter a disciplina e obediência a bordo;
- c) Zelar pela conservação da embarcação;
- d) Velar pela integridade dos direitos e regalias sociais da tripulação;
- e) Velar pela inteira obediência aos regulamentos internos da SOCARMAR, S. A., dentro dos limites e espírito da lei e deste acordo de empresa;
- f) Manter a bordo e legalizada toda a documentação da embarcação e respectiva tripulação;
- g) Elaborar a escala de serviço a bordo para que, na sua ausência, esteja representado por um tripulante da sua confiança;
- h) Cumprir as ordens que receber da SOCARMAR, S. A., e comunicar diariamente o serviço executado, salvo se, em virtude da natureza deste, receber ordens em contrário;
- i) Informar a SOCARMAR, S. A., com presteza, e por meio de relatório escrito, o modo como decorrem os serviços efectuados, situações de interesse referentes aos tripulantes e à embarcação, com especial relevo para as avarias eventualmente provocadas na própria embarcação ou na de terceiros.

2 — Se ao mestre de tráfego local competir a direcção de embarcações de transporte de mercadorias, além dos deveres previstos no número anterior, compete-lhe ainda:

- a) Zelar pela integridade da carga que lhe foi confiada;
- b) Orientar as cargas e descargas das embarcações e contar as mercadorias que receber ou entregar, assumindo a responsabilidade respectiva;
- c) Participar imediatamente ao conferente de serviço e ao carregador ou representante deste as dúvidas que surgirem na contagem das cargas, bem como dar conhecimento dos volumes com indícios de violação, ou visivelmente mal acondicionados.

3 — O mestre de tráfego local não é responsável por quaisquer faltas de mercadorias, quando a conferência e a contagem da carga não lhe for permitida, não devendo nestes casos assinar o recibo de bordo, a não ser com a respectiva ressalva.

4 — Após recebidas ordens para prolongamento de serviço compete obrigatoriamente ao mestre, e logo após a entrada a bordo, dar conhecimento das mesmas a todos os membros da tripulação.

*Operador de gruas flutuantes.* — É o trabalhador que manobra e conduz o aparelho elevatório e os seus componentes, com a finalidade de elevar, transportar e depositar quaisquer cargas; indica os cabos e aprestos adequados aos volumes ou cargas a movimentar; superintende na montagem e conservação dos cabos do aparelho de carga; aconselha a maneira mais conveniente de posicionar a grua flutuante em operações de carga e de descarga; zela pela manutenção e bom funcionamento de todos os componentes do aparelho elevatório, providenciando a sua afinação e pequenas reparações.



**Trabalhadores inscritos marítimos da secção de máquinas**

1 — Ao motorista ou maquinista prático de 1.ª classe, quando exerça o lugar de chefia da secção, compete:

- a) A responsabilidade e disciplina da secção de máquinas;
- b) A responsabilidade pela condução, assistência, manutenção e conservação de todas as máquinas de propulsão e auxiliares, de modo a retirar a maior eficácia de todo o material sob o seu controlo, incluindo combustíveis, lubrificantes, ferramentas e restantes materiais de consumo, bem como pelas reparações, quer efectuadas por pessoal de bordo, quer não;
- c) A responsabilidade e o máximo aproveitamento da capacidade de produção das máquinas, da produção e distribuição de energia eléctrica, de redes de frio, instalações de água doce, água do mar e esgotos;
- d) O entupimento de ralos de esgotos dos porões e outras zonas de carga ou mantimentos e ainda instalações sanitárias só terá a intervenção do pessoal de máquinas desde que se prove ser necessária a utilização de ferramentas.

2 — Ao motorista ou maquinista prático de 2.ª classe compete:

- a) Quando em funções de chefia, as funções atribuídas ao motorista ou maquinista prático de 2.ª classe são as mesmas que são atribuídas ao motorista ou maquinista prático de 1.ª classe;
- b) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados, assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução das instalações e pela actividade e disciplina do pessoal integrado nos mesmos;
- c) Colaborar na planificação, controlo e execução das reparações, beneficiações e experiência de todas as máquinas, aparelhos e instalações referentes à secção de máquinas, nomeadamente as constantes na distribuição de tarefas, segundo as instruções do motorista ou maquinista prático de 1.ª classe;
- d) Colaborar com o motorista ou maquinista prático de 1.ª classe na elaboração e actualização de inventários, sobressalentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe estejam distribuídos;
- e) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas e relativas à actividade da secção de máquinas;
- f) Considerar-se, para todos os efeitos, o principal colaborador do motorista ou maquinista prático de 1.ª classe, zelando pelo cumprimento de ordens e instruções dele transmitidas e recebidas.

3 — Ao motorista ou maquinista prático de 3.ª classe compete:

- a) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados, assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução das instalações da casa das máquinas e pela actividade e disciplina do pessoal integrado nos quartos;

- b) Colaborar na planificação, controlo e execução das reparações, beneficiações e experiência de todas as máquinas, aparelhos e instalações referentes à secção de máquinas, nomeadamente as constantes na distribuição de tarefas, segundo as instruções dos motoristas ou maquinistas práticos de 1.ª e de 2.ª classes;
- c) Colaborar com o motorista ou maquinista prático de 1.ª classe ou com o motorista ou maquinista prático de 2.ª classe na elaboração e actualização de inventários dos sobressalentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe forem distribuídos;
- d) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas pelos motoristas ou maquinistas práticos de 1.ª ou de 2.ª classes e relativas à actividade da secção de máquinas;
- e) Considera-se, para todos os efeitos, um principal colaborador do motorista ou maquinista prático de 2.ª classe e, por sua vez, ambos colaboradores do motorista ou maquinista prático de 1.ª classe, zelando pelo cumprimento das ordens e instruções dele transmitidas.

4 — O motorista ou maquinista prático, quando em missão de chefia na secção de máquinas, tem por dever ser claro e firme na transmissão das suas ordens e instruções, de modo a possibilitar a melhor execução e cumprimento das mesmas, devendo ter presente que a salvaguarda das vidas humanas, a segurança do navio e respectivo equipamento, a eficácia e prontidão na execução das operações e as condições de protecção do meio ambiente dependem, sobretudo, do teor e clareza da transmissão das suas determinações e da persistência e objectividade do seu controlo e acção coordenadora.

5 — Aos ajudantes de motorista ou maquinista prático compete auxiliar o seu chefe directo em tudo o que diga respeito à instalação, cumprindo ordens deste referentes à mesma.

**6 — Notas finais:**

- 1) É vedado ao pessoal de máquinas a sua intervenção em manobras que não sejam exclusivamente das máquinas, excepto em casos de salvamento de pessoas ou bens ou quando em manobras urgentes destinadas a acautelar a segurança da embarcação;
- 2) A limpeza da casa de máquinas é da competência do respectivo pessoal das máquinas.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

**Quadros técnicos, administrativos e auxiliares**

Categorias profissionais	Subgrupos		
	A	B	C
Técnico IV .....	345 900\$00	397 900\$00	457 600\$00
Técnico III .....	308 000\$00	334 200\$00	362 700\$00
Técnico profissional V .....			



Categorias profissionais	Subgrupos		
	A	B	C
Técnico II .....	256 400\$00	281 000\$00	309 200\$00
Técnico profissional IV .....			
Técnico profissional III .....	234 300\$00	246 100\$00	258 500\$00
Tesoureiro .....	190 000\$00		
Técnico I .....	178 300\$00	187 300\$00	196 700\$00
Técnico profissional II .....			
Técnico profissional I .....	165 300\$00		
Oficial administrativo principal .....	157 900\$00	163 400\$00	168 800\$00
Oficial administrativo de 1.ª .....	150 900\$00		
Oficial administrativo de 2.ª .....	138 000\$00		
Telefonista .....	130 800\$00		
Oficial administrativo de 3.ª .....	121 500\$00		
Contínuo .....	109 200\$00		
Aspirante administrativo .....	98 100\$00		
Estafeta .....	78 400\$00		

#### Sector oficial

Encarregado I .....	177 000\$00
Encarregado II .....	164 100\$00
Preparador de trabalhos .....	157 900\$00
Operário-chefe .....	142 400\$00
Operário principal carpinteiro .....	139 200\$00
Operário principal electricista .....	
Operário principal manobrador .....	
Operário principal mecânico .....	
Operário principal montador .....	
Operário principal pintor .....	
Carpinteiro de 1.ª .....	135 500\$00
Electricista de 1.ª .....	
Ferramenteiro .....	
Manobrador de 1.ª .....	
Mecânico de 1.ª .....	
Montador de 1.ª .....	
Motorista-auto .....	107 000\$00
Pintor de 1.ª .....	
Carpinteiro de 2.ª .....	
Electricista de 2.ª .....	
Manobrador de 2.ª .....	
Mecânico de 2.ª .....	
Montador de 2.ª .....	204 800\$00
Pintor de 2.ª .....	
Enc. operador de gruas flutuantes .....	
Mestre enc. T. L. (chefe) .....	
Operador de grua flutuante I .....	
Mestre encarregado T. L. .....	157 200\$00
Operador de grua flutuante II .....	
Mestre de T. L. (motor.) .....	
Motorista ou maq. Pratt. 1.ª .....	
Motorista ou maq. Pratt. 2.ª .....	
Mestre de T. L. (não motoriz.) .....	137 300\$00
Motorista ou maq. Pratt. 3.ª .....	
Mestre de T. L. (não motoriz.) .....	
Motorista ou maq. Pratt. 3.ª .....	
Marinheiro T. L. 1.ª .....	
Ajud. maq. Prattico .....	130 400\$00
Marinheiro T. L. de 2.ª .....	
	125 700\$00
	115 000\$00
	103 100\$00

#### ANEXO III

#### Regulamento de higiene e segurança

##### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

##### Artigo 1.º

A SOCARMAR, S. A., obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços ligados às actividades profissionais abrangidas pelo presente acordo de empresa princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e higiene constantes do presente regulamento.

##### Artigo 2.º

##### Reclamações

1 — Os trabalhadores têm o direito de apresentar à empresa e às entidades fiscalizadoras as reclamações referentes às condições de higiene e segurança do trabalho.

2 — Sempre que seja requerida a fiscalização, o sindicato interessado poderá destacar um perito para acompanhar os representantes da entidade fiscalizadora, devendo ser-lhes facultado os documentos em que esta formular as medidas impostas à SOCARMAR, S. A., e respectivos prazos.

##### Artigo 3.º

##### Limpeza e conservação

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento desses lugares, devem ser convenientemente conservados.

##### Artigo 4.º

1 — Os referidos locais e equipamentos devem ser mantidos em estado de limpeza.

2 — É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e as fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e os equipamentos.

##### Artigo 5.º

##### Limpeza de instalações

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para o pessoal durante as horas de trabalho.

##### Artigo 6.º

Os recipientes destinados a receber os resíduos, detritos ou desperdícios devem ser mantidos em boas condições de higiene e desinfectados em caso de necessidade. Os resíduos, detritos e desperdícios devem ser evacuados



dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deve fazer-se, pelo menos, uma vez por dia e fora das horas de trabalho.

### Artigo 7.º

#### Ventilação

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial complementar, quando aquela seja insuficiente, nos casos em que as condições técnicas de laboração o determinem.

2 — A capacidade mínima de ar respirável deve ser de 10 m<sup>3</sup>.

3 — Para cumprimento do disposto neste artigo, é necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural do ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que segurem entrada suficiente de ar novo, tendo em conta a natureza e condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde, nem ao conforto das pessoas que nelas trabalham e seja de modo a evitar as correntes de ar incómodas ou perigosas;
- c) Na medida do possível, e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas que assegurem nos locais fechados um grau higrométrico de ar conveniente.

### Artigo 8.º

#### Temperatura e humidade

1 — Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura e movimento do ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima e não devendo ser adoptados sistemas de aquecimento que possam viciar o ar ambiente.

2 — Deverão ser tomadas todas as medidas para se impedir o trabalho sob temperaturas excessivas, utilizando meios técnicos disponíveis para tornar o ambiente de trabalho menos penoso. No caso de impossibilidade técnica, devem os trabalhadores rodar entre si durante a execução do trabalho sujeito às citadas condições. O estado de saúde desses trabalhadores deverá ser vigiado periodicamente.

3 — É proibido utilizar meios de aquecimento ou refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

### Artigo 9.º

#### Condicionamento de ar

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

### Artigo 10.º

#### Iluminação

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas legais.

### Artigo 11.º

Sempre que se possa ter sem grande dificuldade uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência. Caso contrário, deverá regular-se a iluminação artificial de forma a evitar, especialmente o encadeamento, a reflexão, as incidências directas muito intensas e os contrastes entre as sombras e a luz.

### Artigo 12.º

#### Áreas e locais de trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo que prejudique a realização normal do seu trabalho.

2 — Na medida do possível, os locais devem ser preparados de modo a proporcionarem aos trabalhadores a posição mais adequada ao trabalho que realizarem e à conservação da sua saúde.

### Artigo 13.º

#### Água potável

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

### Artigo 14.º

#### Lavabos e chuveiros

1 — Devem existir em locais próprios lavabos suficientes.

2 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

3 — Os chuveiros serão providos de água quente e fria.

### Artigo 15.º

#### Instalações sanitárias

1 — Devem existir, para uso pessoal, e em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

2 — As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurarem o isolamento suficiente.

3 — Deve ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

4 — Quando não dispuserem de ventilação natural directa, as retretes devem dispor de um sistema de ventilação reforçada.



## Artigo 16.º

### Assentos

Deve assegurar-se ao pessoal que normalmente trabalha de pé possibilidade de eventual recurso à utilização de assentos, sem prejuízo da execução das suas tarefas.

## Artigo 17.º

### Vestiários

1 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados, podendo ser fechados à chave.

2 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar de vestuário que não seja necessário durante o trabalho devem existir vestiários.

3 — No caso em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectadas, os armários devem ser duplos, isto é, formados por dois compartimentos independentes para permitir guardar a roupa de uso pessoal em local distinto da roupa de trabalho.

4 — A empresa deve manter os vestiários em boas condições de higiene, devendo os trabalhadores proceder de modo idêntico em relação aos armários que lhes estejam distribuídos.

## Artigo 18.º

### Locais subterrâneos e semelhantes

Não deve ser permitido o trabalho em locais subterrâneos, salvo em face de exigências técnicas particulares e desde que disponham de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

## Artigo 19.º

### Primeiros socorros

1 — Todo o local de trabalho, deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou postos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previsto no número anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e natureza do risco.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojos de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

## Artigo 20.º

### Intensidade sonora

1 — Nos locais de trabalho o nível de intensidade sonora não deverá ultrapassar os limites que prejudiquem a saúde, atenta a espécie de trabalho realizado.

2 — Quando a natureza do trabalho provocar intensidade sonora superior à estabelecida deverá recorrer-se a material de protecção individual apropriado.

## SECÇÃO II

### Condições particulares

## Artigo 21.º

A SOCARMAR, S. A., obriga-se a fornecer aos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique capacetes de protecção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de libertar partículas — óculos, viseiras ou outros meios de protecção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual e de limpeza ou remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeira;
- d) Na pintura mecânica ao ar livre empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura mesmo manual, com estas em recintos fechados, ou na pintura mecânica nos mesmos locais com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar devidamente filtrados;
- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura mecânica em qualquer local e na pintura manual em recintos fechados e difíceis (tanques, paióis, «conferdans», cisternas, etc.) — fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em alturas onde não haja resguardo que circunde os trabalhadores ou em bailéus ou pranchas de costado — cintos de segurança;
- h) Na decapagem ao ar livre com jacto abrasivo — máscara antipoeira e viseira;
- i) Na decapagem ao ar livre com jacto abrasivo em recintos fechados ou com jacto de areia húmida em qualquer local, mesmo ao ar livre — escafandro com protecção até ao meio do corpo e com fornecimento de ar devidamente purificado;
- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem e escovagem a jacto — luvas apropriadas;
- k) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas, a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
- m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido à distância, a SOCARMAR, S. A., deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e ouvidos;



- n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado apropriado para cada caso;
- o) Nos serviços em que trabalhadores estejam expostos à queda de água, tais como a chuva, devem ser fornecidos meios de protecção adequados.

2 — Os trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica e de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso permanente de meios de protecção das vias respiratórias, na pintura mesmo manual, em compartimentos que não tenham abertura para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior de caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante vinte minutos em cada período de duas horas, para repousar ao ar livre.

3 — A SOCARMAR, S. A., obriga-se a exigir aos trabalhadores que, nas circunstâncias previstas no n.º 1, utilizem todo o equipamento de segurança e protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes do n.º 1 do presente artigo.

4 — Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

### SECÇÃO III

#### Riscos especiais

##### Artigo 22.º

1 — A SOCARMAR, S. A., fica obrigada a cuidados especiais na utilização de todos os produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

2 — Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a SOCARMAR, S. A., obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

##### Artigo 23.º

#### Armazenagem

A armazenagem dos produtos mencionados no artigo anterior obedecerá às seguintes regras: local próprio bem ventilado, seco e fresco, com pavimento impermeável e sistema preventivo de escoamento de líquidos, sendo indispensáveis a montagem de extintores de incêndio.

### Artigo 24.º

#### Trabalhos eléctricos, electrotécnicos e telecomunicações

1 — Os trabalhadores electricistas, electrotécnicos e de telecomunicações poderão recusar-se a executar serviços referentes à sua profissão desde que comprovadamente contrariem as normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — Na execução de trabalhos eléctricos, de electrónica e de telecomunicações que envolvem riscos especiais de electrocussão, os trabalhadores electricistas, electrotécnicos e de telecomunicações deverão ser acompanhados por outro trabalhador.

### SECÇÃO IV

#### Exames médicos

Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensas da empresa, e poderão igualmente ser examinados mesmo em situação de baixa, desde que a comissão de trabalhadores o entenda conveniente.

Lisboa, 29 de Abril de 1996.

Pela SOCARMAR, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Agência de Viagens, Transitários e Pesca:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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, Serviços e Novas Tecnologias;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra.

Lisboa, 10 de Maio de 1996. — Pelo Secretário, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 30 de Maio de 1996.

Depositado em 14 de Junho de 1996, a fl. 8 do livro n.º 8, como n.º 230/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.



**AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outra**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — .....

2 — .....

3 — A tabela salarial, enquadramento e clausulado de expressão pecuniária, será revisto anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 1996.

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

**ANEXO III**

**Enquadramento e tabela de remunerações mínimas**

**Níveis de remuneração**

I .....	195 900\$00
II .....	173 200\$00
III .....	147 200\$00
IV .....	130 800\$00
V .....	112 700\$00
VI .....	99 100\$00
VII .....	92 300\$00
VIII .....	86 300\$00

IX .....	81 300\$00
X .....	78 500\$00
XI .....	76 400\$00
XII .....	72 100\$00
XIII .....	69 500\$00
XIV .....	67 100\$00
XV .....	63 600\$00
XVI .....	60 100\$00
XVII .....	58 400\$00
XVIII .....	315\$00/hora

**ANEXO IV**

**Valores das refeições (n.º 4 da cláusula 35.ª)**

Pequeno-almoço .....	325\$00
Almoço .....	1470\$00
Jantar .....	1470\$00
Ceia .....	325\$00

Aveiro, 9 de Maio de 1996.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — SETAA:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários do Distrito de Aveiro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios:

José Luís Alves Portela,  
Ana Rosa Tavares Coatinha,  
Joaquim Jorge Marques,  
Adelino Tavares Dias.

Entrado em 15 de Maio de 1996.

Depositado em 19 de Junho de 1996, a fl. 8 do livro n.º 8, com o n.º 232/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.



## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 a 4 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

5 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir do dia 1 de Abril de cada ano.

6 a 11 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

## CAPÍTULO II

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 54.ª

##### Pequenas deslocações

1 e 2 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

3 — Os valores previstos na alínea b) são fixados, respectivamente, em 380\$ e 1775\$, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

#### Cláusula 55.ª

##### Grandes deslocações no continente

1 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

2 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

- a) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- b) A um subsídio diário de deslocação de 725\$;
- c) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- d) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- e) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

#### Cláusula 56.ª

##### Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 1690\$.

#### Cláusula 57.ª

##### Grandes deslocações ao estrangeiro

1 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

- a) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- b) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- c) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- d) Subsídio diário de deslocação no valor de 2485\$.

2 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

#### Cláusula 62.ª

##### Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 9 715 000\$ contra riscos de

acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 89.ª

##### Subsídio de turno

1 — A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor de 104 400\$ (este valor será actualizado, em futuras revisões, de acordo com a percentagem determinada para a tabela salarial), arredondado para a centena mais próxima:

- a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 23 % (24 000\$ na vigência desta revisão);
- b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável — 21 % (21 900\$ na vigência desta revisão);
- c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas — 19 % (19 800\$ na vigência desta revisão);
- d) Em regime de dois turnos com duas folgas variáveis — 16 % (16 700\$ na vigência desta revisão);
- e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável — 13,5 % (14 100\$ na vigência desta revisão);
- f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas — 11,5 % (12 000\$ na vigência desta revisão).

2 a 8 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

## CAPÍTULO X

### Regalias sociais

#### Cláusula 99.ª

##### Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador a empresa participará nas despesas de funeral até ao limite de 34 250\$.

#### Cláusula 100.ª

##### Refeições e subsídio de alimentação

1 a 8 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

9 — O subsídio de alimentação previsto nos n.ºs 3 e 4 é fixado em 1250\$ e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

10 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*



## CAPÍTULO XII

### Cláusula 106.\*

#### Diuturnidades de antiguidade

1 — Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente, uma diuturnidade de antiguidade de valor correspondente a 1,7 % de 104 400\$ (este valor será actualizado, em futuras revisões, de acordo com a percentagem determinada para a tabela salarial), arredondado para a dezena mais próxima por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Abril de cada ano.

2 — Para os trabalhadores admitidos posteriormente a 15 de Outubro de 1979 a data de vencimento de cada diuturnidade, calculada nos termos do número anterior, é fixada a partir de 1 de Abril de cada ano.

3 e 4 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*

### Cláusula 107.\*

#### Prémio de assiduidade

*(Eliminado.)*

### Cláusula 108.\*

#### Enquadramento profissional

*(Altera para a cláusula 107.º)*

### Cláusula 109.\*

#### Prevenção às fábricas

*(Altera para a cláusula 108.º)*

### Cláusula 110.\*

#### Arredondamentos

*(Altera para a cláusula 109.º)*

### Cláusula 111.\*

#### Criação de novas categorias profissionais

*(Altera para a cláusula 110.º)*

### Cláusula 112.\*

#### Comissão paritária

*(Altera para a cláusula 111.º)*

### Cláusula 113.\*

Complemento de pensão de reforma por invalidez ou velhice

*(Altera para a cláusula 112.º)*

### Cláusula 114.\*

#### Complemento de pensão de sobrevivência

*(Altera para a cláusula 113.º)*

### Cláusula 115.\*

#### Disposições gerais

*(Altera para a cláusula 114.º)*

## CAPÍTULO XIII

### Cessação do contrato de trabalho

### Cláusula 116.\*

#### Princípios gerais

*(Altera para a cláusula 115.º)*

### Cláusula 117.\*

#### Causas da cessação

*(Altera para a cláusula 116.º)*

### Cláusula 118.\*

Valor da indemnização em certos casos da cessação do contrato de trabalho

*(Altera para a cláusula 117.º, com a seguinte redacção:*

O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a dois meses e meio de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses na caducidade do contrato por extinção ou morte da entidade empregadora.)

### Cláusula 119.\*

#### Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

*(Altera para a cláusula 118.º)*

### Cláusula 120.\*

#### Alteração da entidade patronal

*(Altera para a cláusula 119.º)*

## CAPÍTULO XIV

### Disciplina

### Cláusula 121.\*

#### Princípios gerais

*(Altera para a cláusula 120.º)*

### Cláusula 122.\*

#### Proibição da diminuição de regalias

*(Altera para a cláusula 121.º)*

### Cláusula 123.\*

#### Casos omissos

*(Altera para a cláusula 122.º)*



# ANEXO III

## Tabelas de remunerações certas mínimas mensais

### Tabelas salariais

#### Tabela Quimigal Aduos — 1996

Escalões	Tabela
1	324 450\$00
2	281 500\$00
3	250 980\$00
4	220 250\$00
5	192 800\$00
6	171 960\$00
7	154 640\$00
8	146 100\$00
9	137 830\$00
10	132 280\$00
11	127 470\$00
12	123 120\$00
13	114 280\$00
14	109 700\$00
15	107 440\$00
16	103 590\$00
17	100 880\$00
18	99 680\$00
19	99 230\$00
20	98 050\$00
21	93 680\$00
22	90 740\$00
23	86 720\$00
24	83 320\$00
25	79 700\$00
26	78 280\$00
27	71 780\$00

#### Tabela excepcionada

14	114 280\$00
21	99 680\$00
22	93 680\$00
24	86 720\$00

Lisboa, 30 de Maio de 1996.

Pela Quimigal Aduos, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Químicas:

José Luis Corapinho Rei.

## Declaração

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

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

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

SITEMAQ — Sindicato da Mestrância e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;

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

e ainda das associações sindicais:

STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas.

Lisboa, 3 de Junho de 1996. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

## Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga o AE/Quimigal Aduos em representação dos seguintes sindicatos:

SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos;

SE — Sindicato dos Economistas;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SICONT — Sindicato dos Contabilistas;

SENSIQ — Sindicato de Quadros;

SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros Licenciados;

SEN — Sindicato dos Enfermeiros do Norte;

SNP — Sindicato Nacional dos Psicólogos.

Lisboa, 30 de Abril de 1996. — Pelo Secretariado, João Francisco Martins de Oliveira Pinto.

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 31 de Maio de 1996. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Junho de 1996.

Depositado em 18 de Junho de 1996, a fl. 8 do livro n.º 8, com o registo n.º 231/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.