

Boletim do Trabalho e Emprego

1

1.ª SÉRIE

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

Preço 232\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 63	N.º 1	P. 1-34	8 - JANEIRO - 1996
-----------------	-----------	--------	---------	-------	---------	--------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

— PE das alterações ao CTT entre a APAT — Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca	Pág. 3
---	--------

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto do largo — crustáceos) — Alteração salarial e outras	4
— CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto do largo — demersais) — Alteração salarial e outras	5
— CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outros (pesca do largo) — Alteração salarial e outras	6
— CTT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto costeiro) — Alteração salarial e outras	7
— CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outros (pesca do largo por redes de emalhar e <i>longline</i>) — Alteração salarial e outras	9
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outra	10
— AE entre a QUALI — Gestão e Assistência Técnica a Restaurantes, L. ^{da} , e a FESHOT — Feder. dos Sind. de Hotelaria e Turismo de Portugal (estabelecimento comboio da linha da CP de Lisboa/Porto e outros a ele afectos nas Estações de Santa Apolónia e de Campanhã)	11
— AE entre a SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	13
— AE entre a Assoc. Académica de Coimbra e o CESC — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra e outro — Alteração salarial e outras	33
— Acordo de adesão entre a Assoc. de Comerciantes de Pescado e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços ao CCT entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas	34



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a APAT — Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APAT — Associação Portuguesa dos Agentes Transitários e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1995, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas 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 37, de 8 de Outubro de 1995, 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 do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a

APAT — Associação Portuguesa dos Agentes Transitários e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1995, 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 filiados no sindicato outorgante.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior 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 Setembro de 1995, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 21 de Dezembro de 1995. — O Secretário de Estado do Trabalho, António de Lemos Monteiro Fernandes.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ADAMI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto do largo — crustáceos) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

2 — A presente convenção produz efeitos a 1 de Janeiro de 1996.

Cláusula 18.ª

Alimentação a bordo

1 — A alimentação a bordo é da responsabilidade do armador, que, para a constituição do rancho colectivo a bordo, contribuirá com uma verba de 830\$ diários por tripulante.

Cláusula 46.ª

Seguro por incapacidade permanente absoluta ou morte

A entidade patronal efectuará um seguro para os casos de morte ou incapacidade absoluta permanente, por acidente de trabalho, em favor do tripulante, no valor global de 3 000 000\$, que será pago ao próprio ou ao cônjuge sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente, aos descendentes e aos ascendentes, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário.

Cláusula 48.ª

Indemnização por perda de haveres

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 250 000\$.

Cláusula 57.ª

Descarga

1 — A tripulação fará a descarga do navio sempre que for determinado pelo armador ou seu representante legal (capitão ou mestre do alto pescador) de modo a favorecer a exploração do navio. Por cada descarga na Guiné ou transbordo para o navio transportador, cada tripulante tem direito a receber um subsídio de 1875\$.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas mensais

Categorias	Soldada fixa de mar	Soldada fixa de terra
Mestre do alto	80 540\$00	32 100\$00
Mestre costeiro pescador	65 263\$00	26 500\$00
Primeiro-motorista	65 263\$00	26 500\$00
Segundo-motorista	46 730\$00	20 350\$00
Terceiro-motorista	41 533\$00	19 050\$00
Ajudante de motorista	30 928\$00	13 700\$00
Contramestre	41 533\$00	19 050\$00
Mestre de redes	41 533\$00	19 050\$00
Cozinheiro	41 533\$00	19 050\$00
Marinheiro	30 928\$00	13 700\$00

ANEXO II

Percentagem sobre a pesca

Categorias	Percentagem
Mestre do alto	4
Mestre costeiro pescador	2,3
Primeiro-motorista	2,5
Segundo-motorista	1,5
Terceiro-motorista	1,4
Ajudante de motorista	1,1
Contramestre	1,5
Mestre de redes	1,5
Cozinheiro	1,4
Marinheiro	1

ANEXO III

Subsídio diário referido no n.º 3 da cláusula 58.ª

Categorias	Importância
Mestre do alto	2 927\$00
Mestre costeiro pescador	2 644\$00
Primeiro-motorista	2 644\$00
Segundo-motorista	2 376\$00
Terceiro-motorista	2 213\$00
Ajudante de motorista	1 751\$00
Contramestre	2 213\$00
Mestre de redes	2 213\$00
Cozinheiro	2 213\$00
Marinheiro	1 751\$00

ANEXO IV

Valores mínimos de marisco e peixe para efeitos de pagamento à tripulação

Os armadores comprometem-se a melhorar estas tabelas sempre que o mercado o permita.

Camarão/gamba:

- L1 — 2100\$.
- L2 — 1900\$.
- L3 — 1750\$.
- L4 — 1550\$.
- L5 (white) — 1150\$.
- L5 (brown) — 950\$.
- L6 (white) — 700\$.
- L6 (brown) — 620\$.
- L7 — 550\$.
- LR — 450\$.

Caranguejo:

- Bocas — 850\$.
- Peitos — 550\$.

Peixe:

- Abrótea — 160\$.
- Barbudo — 120\$.
- Bonito — 96\$.

Choco n.º 1, 2 e 3 — 260\$.
 Choco n.º 4 — 280\$.
 Choco n.º 5 e 6 — 320\$.
 Dentão — 200\$.
 Filetes de rainha — 250\$.
 Garoupa GR (mais de 40 cm) — 700\$.
 Garoupa MD (30 cm a 40 cm) — 600\$.
 Garoupa PG (20 cm a 30 cm) — 450\$.
 Linguado GR — 320\$.
 Linguado MD — 320\$.
 Linguado PQ — 320\$.
 Língua GR (mais de 40 cm) — 280\$.
 Língua MD (30 cm a 40 cm) — 260\$.
 Mero — 360\$.
 Pargo (mais de 30 cm) — 315\$.
 Pargo (15 cm a 30 cm) — 280\$.
 Pombo (mais de 30 cm) — 200\$.
 Pombo (15 cm a 30 cm) — 150\$.
 Pampo (mais de 30 cm) — 250\$.
 Pampo (15 cm a 30 cm) — 180\$.
 Rabeta — 176\$.
 Rainha GR (60 cm a 80 cm) — 290\$.
 Rainha MD (40 cm a 60 cm) — 230\$.
 Roncador (30 cm) — 200\$.
 Roncador (15 cm a 30 cm) — 150\$.

Salmonete — 150\$.
 Polvo (500 g a 1 kg) — 300\$.
 Polvo (1 kg a 1,5 kg) — 380\$.
 Polvo (mais de 1,5 kg) — 420\$.
 Bicuda — 150\$.
 Castanhola — 250\$.
 Juliana — 150\$.
 Carta — 125\$.
 Peixe-prata — 150\$.
 Peixe africano para descarga em Bissau — 50\$.

Aveiro, 14 de Dezembro de 1995.

Pela ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais:
(Assinatura legível)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas UGT/Pescas:
(Assinatura legível)

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Montanha e Manutenção da Marinha Mercante e
 Pequena de Terra:
(Assinatura legível)

Entrado em 19 de Dezembro de 1995.

Depositado em 27 de Dezembro de 1995, a fl. 163 do
 livro n.º 7, com o n.º 418/95, nos termos do artigo 24.º
 do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos
 Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto do largo — demersais) — Alteração
 salarial e outras.**

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

A presente convenção produz efeitos a 1 de Janeiro de 1996.

Cláusula 18.ª

Alimentação a bordo

1 — A alimentação a bordo é da responsabilidade do armador, que, para a constituição do rancho colectivo a bordo, contribuirá com uma verba de 830\$ diários por tripulante.

Cláusula 46.ª

Seguro por incapacidade permanente absoluta ou morte

A entidade patronal efectuará um seguro para os casos de morte ou incapacidade permanente, por acidentes de trabalho, em favor do tripulante, no valor global de 3 000 000\$, que será pago ao próprio ou ao

cônjuge sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente, aos descendentes e aos ascendentes, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário.

Cláusula 48.ª

Indemnização por perda de haveres

1 — O armador, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizará o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, abalroamento ou outro incidente no mar, na importância máxima de 250 000\$ por tripulante.

Cláusula 57.ª

Descarga

A tripulação fará a descarga do navio sempre que for determinado pelo armador ou seu representante legal (capitão) de modo a favorecer a exploração do navio. Este serviço eventual será remunerado pela quantia de 360\$ por tonelada e por tripulante que efectuar a descarga.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas mensais

Categorias	Soldada fixa de mar	Soldada fixa de terra
Encarregado de pesca	65 263\$00	26 500\$00
Auxiliar de pesca	46 699\$00	20 350\$00
Contramestre	41 533\$00	19 040\$00
Mestre de redes	41 533\$00	19 040\$00
Primeiro-motorista	65 263\$00	26 500\$00
Segundo-motorista	46 730\$00	20 350\$00
Terceiro-motorista	41 533\$00	19 040\$00
Ajudante de motorista	30 928\$00	13 685\$00
Cozinheiro	41 533\$00	19 040\$00
Empregado de câmaras	30 928\$00	13 685\$00
Marinheiro-pescador (a)	30 928\$00	13 685\$00
Moço-pescador	27 043\$00	13 685\$00

(a) O marinheiro-pescador que desempenhe as funções de ajudante de contramestre receberá ainda 378\$ por dia de viagem.

ANEXO IV

Subsídio diário referido no n.º 3 da cláusula 58.ª

Categorias	Importância
Encarregado de pesca	2 599\$00
Auxiliar de pesca	2 376\$00

Categorias

Importância

Contramestre	2 213\$00
Mestre de redes	2 213\$00
Primeiro-motorista	2 644\$00
Segundo-motorista	2 376\$00
Terceiro-motorista	2 213\$00
Ajudante de motorista	1 751\$00
Cozinheiro	2 213\$00
Empregado de câmaras	1 751\$00
Marinheiro-pescador (a)	1 751\$00
Moço-pescador (a)	1 489\$00

Aveiro, 14 de Dezembro de 1995.

Pela ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais:
(Assinatura legível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas (UGTPescas):
(Assinatura legível.)

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestança e Marinheiros da Matilha Mercante e
Foguetas de Tona:
(Assinatura legível.)

Entrado em 19 de Dezembro de 1995.

Depositado em 27 de Dezembro de 1995, a fl. 164 do livro n.º 7, com o n.º 420/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outros (pesca do largo) — Alteração salarial e outras

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

2 — Esta convenção produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1996.

Cláusula 21.ª

Alimentação e horário

5 — Fora do porto de armamento, em portos do continente, a alimentação para os tripulantes ao serviço do armador será fornecida por este ou:

- a) Na impossibilidade de a alimentação ser fornecida pelo armador, os tripulantes terão direito a um subsídio diário de 2600\$, se deslocados em serviço durante períodos diários completos, que corresponde às seguintes quantias:

Pequeno-almoço — 240\$;
Almoço — 945\$;
Jantar — 945\$;
Ceia — 470\$;

6 — Em porto de armamento, o tripulante que efectue, no mínimo, cinco horas de trabalho terá direito nesse dia a uma ajuda de custo de 945\$ ou, por opção do armador, ao fornecimento do almoço.

Cláusula 50.ª

Seguro por incapacidade permanente absoluta ou morte

1 — Em complemento do seguro de acidentes de trabalho, o armador efectuará um seguro de acidentes pessoais no valor de 3 000 000\$ por tripulante, pagável em caso de morte ou invalidez permanente absoluta, quando resulte de acidente de trabalho, e será liquidado como se segue:

- a) No caso de morte, o capital seguro será pago de uma só vez aos legítimos herdeiros;
b) No caso de invalidez permanente absoluta, será pago ao próprio ou, na sua impossibilidade física, a liquidação será feita em conformidade com as disposições legais.

Cláusula 52.ª

Perda de haveres

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 250 000\$.

ANEXO N.º 1

Tabela de vencimentos

Funções	Soldada fixa no mar	Soldada fixa em terra	Presenças
Comandante	80 540\$00	32 100\$00	2 935\$00
Imediato	65 263\$00	26 500\$00	2 675\$00
Piloto	46 730\$00	20 350\$00	2 381\$00
Praticante de piloto	41 165\$00	18 870\$00	2 124\$00
Radistécnico	65 263\$00	26 500\$00	2 675\$00
Chefe de máquinas	65 263\$00	26 500\$00	2 675\$00
Segundo-maquinista	46 730\$00	20 350\$00	2 381\$00
Terceiro-maquinista	41 533\$00	19 050\$00	2 213\$00
Praticante de máquinas	41 165\$00	18 870\$00	2 124\$00
Ajudante de motorista	30 928\$00	13 700\$00	1 751\$00
Electricista	41 533\$00	19 050\$00	2 213\$00
Enfermeiro	41 533\$00	19 050\$00	2 213\$00
Contramestre	41 533\$00	19 050\$00	2 213\$00
Mestre de redes	41 533\$00	19 050\$00	2 213\$00
Mestre de salga	41 533\$00	19 050\$00	2 213\$00
Cozinheiro	41 533\$00	19 050\$00	2 213\$00
Encarregado de filetes	41 533\$00	19 050\$00	2 213\$00
Encarregado da farinha	41 533\$00	19 050\$00	2 213\$00
Guincheiro	33 553\$00	13 700\$00	1 751\$00
Redeiro	30 928\$00	13 700\$00	1 751\$00
Escalador	30 928\$00	13 700\$00	1 751\$00
Salgador	30 928\$00	13 700\$00	1 751\$00
Substituto de contramestre	35 390\$00	13 700\$00	1 751\$00
Substituto de mestre de redes	35 390\$00	13 700\$00	1 751\$00
Substituto de mestre de salga	35 390\$00	13 700\$00	1 751\$00
Aprendiz de escalador	30 193\$00	13 700\$00	1 751\$00
Aprendiz de salgador	30 193\$00	13 700\$00	1 751\$00
Aprendiz de redeiro	30 193\$00	13 700\$00	1 751\$00
Ajudante de cozinheiro	30 928\$00	13 700\$00	1 751\$00
Encarregado de câmaras	30 928\$00	13 700\$00	1 751\$00
Pescador	29 668\$00	13 700\$00	1 751\$00
Moço	27 043\$00	13 700\$00	1 489\$00

Aveiro, 14 de Dezembro de 1995.

Pela ADAMI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas UGT/Pescas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SEMME — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINCOMAR — Sindicato dos Capitães Oficiais da Marinha Mercante:

José Manuel Teixeira.

Entrado em 19 de Dezembro de 1995.

Depositado em 27 de Dezembro de 1995, a fl. 164 do
livro n.º 7, com o n.º 419/95, nos termos do artigo 24.º
do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.CCT entre a ADAMI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos
Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto costeiro) — Alteração salarial e outras

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

2 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*, salvo as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária, as quais terão eficácia a 1 de Janeiro de 1996.

Cláusula 22.ª

Serviço em porto

1 — Quando da docagem, reparação ou reapetrechamento do navio, qualquer que seja o local onde tenha lugar, o armador providenciará, para além das remunerações devidas, pela alimentação dos profissionais abrangidos por esta convenção e envolvidos em tais

tarefas ou, por opção, pelo pagamento do subsídio diário por tripulante (sem distinção das funções a bordo) de 1390\$.

Cláusula 30.*

Subsídio de férias

Todo o tripulante tem direito a um subsídio de férias de 36 450\$, sendo o vencimento mensal correspondente ao mês de férias igual ao salário mínimo nacional para a indústria.

Cláusula 31.*

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador inscrito marítimo que, com referência a 1 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano ao serviço do mesmo armador terá direito a receber, a título de subsídio de Natal, uma quantia de montante igual a 36 450\$.

Cláusula 33.*

Alimentação

1 — Para a alimentação o armador contribuirá com 660\$ por dia de mar e por tripulante.

Cláusula 38.*

Descanso semanal e feriados

4 — O segundo regime reger-se-á pelo determinado nas alíneas seguintes e terá como contrapartida mínima um prémio mensal de 41 125\$ a favor de cada tripulante.

Cláusula 58.*

Seguro por incapacidade ou morte

1 — Além do disposto na cláusula anterior, o armador efectuará um seguro para casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta permanente, determinado por acidente de trabalho quando o trabalhador profissional estiver ao seu serviço, no valor global de 3 000 000\$, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente, aos descendentes e ascendentes a cargo do falecido, salvo se o profissional tiver indicado qualquer outro beneficiário em testamento e ou apólice.

Cláusula 60.*

Perda de haveres

1 — Os armadores, directamente ou por intermédio de entidade seguradora, indemnizarão o trabalhador pela perda, total ou parcial, dos seus haveres pessoais que se

encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono forçado, incêndio, alagamento, colisão ou outro acidente no mar, na importância máxima de 90 000\$.

ANEXO N.º 1

Tabela de vencimentos

Cargo	Vencimento mensal	Porcentagem
Mestre costeiro pescador	24 300\$00	4
Encarregado de pesca	24 300\$00	4
Mestre de navegação ou leme	24 300\$00	1,8
Contramestre	24 050\$00	1,7
Mestre de redes	24 050\$00	1,7
Marinheiro pescador	24 000\$00	1,2
Moço pescador	22 450\$00	0,5
Marinheiro cozinheiro	24 050\$00	1,2
Primeiro-motorista	25 350\$00	1,8
Segundo-motorista	24 850\$00	1,4
Ajudante de motorista	24 000\$00	1,2

Notas

2 — Nos navios onde se verifique a existência de apenas um motorista, este auferirá um prémio mensal de 26 400\$; nos navios em que se verifique a existência de dois motoristas, estes auferirão um prémio mensal de 13 200\$ cada um.

Subsídio de reparação

Aos tripulantes que sejam chamados a trabalhar na reparação dos navios são concedidos, além do vencimento, os subsídios abaixo indicados, por dia de trabalho, sendo considerados os dias de descanso semanal e feriados a partir de cinco dias úteis de trabalho seguido

Categoria	Importância
Mestre costeiro pescador	2 640\$00
Encarregado de pesca	2 640\$00
Mestre de navegação ou de leme	2 640\$00
Contramestre	2 640\$00
Mestre de redes	2 640\$00
Marinheiro pescador	2 640\$00
Moço pescador	2 640\$00
Marinheiro cozinheiro	2 640\$00
Primeiro-motorista	3 040\$00
Segundo-motorista	2 900\$00
Ajudante de motorista	2 770\$00

Aveiro, 6 de Dezembro de 1995.

Pela ADAMI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas UGT/Pescas
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mostrança e Marinagem da Marinha Mercante e Pequenos de Terra
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 19 de Dezembro de 1995.

Depositado em 27 de Dezembro de 1995, a fl. 164 do livro n.º 7, com o n.º 421/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ADAMI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outros (pesca do largo por redes de emalhar e longline)
Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

2 — Esta convenção produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1996.

Cláusula 21.ª

Alimentação e horário

5 — Fora do porto de armamento, em portos do continente, a alimentação para os tripulantes ao serviço do armador será fornecida por este ou:

- a) Na impossibilidade de a alimentação ser fornecida pelo armador, os tripulantes terão direito a um subsídio diário de 2600\$, se deslocados em serviço durante períodos diários completos, que corresponde às seguintes quantias:

Pequeno-almoço — 240\$;

Almoço — 945\$;

Ceia — 470\$;

6 — Em porto de armamento, o tripulante que efectue, no mínimo, cinco horas de trabalho terá direito nesse dia a uma ajuda de custo de 945\$ ou, por opção do armador, ao fornecimento do almoço.

Cláusula 50.ª

Seguro por incapacidade permanente absoluta ou morte

1 — Em complemento do seguro de acidentes de trabalho, o armador efectuará um seguro de acidentes pessoais no valor de 3 000 000\$ por tripulante, pagável em caso de morte ou invalidez permanente absoluta, quando resulte de acidente de trabalho e será liquidado como se segue:

- a) No caso de morte, o capital seguro será pago de uma só vez aos legítimos herdeiros;
b) No caso de invalidez permanente absoluta, será pago ao próprio ou, na sua impossibilidade física, a liquidação será feita em conformidade com as disposições legais.

Cláusula 52.ª

Perda de haveres

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 250 000\$.

ANEXO I

Vencimentos base mensais fixos

Funções ou categorias	Vencimento base mensal fixo
Capitão	95 000\$00
Imediato	89 528\$00

Funções ou categorias	Vencimento base mensal fixo
Chefe de máquinas	89 528\$00
Segundo-motorista	72 912\$00
Terceiro-motorista	60 979\$00
Ajudante de motorista	40 745\$00
Electricista	60 979\$00
Contramestre	60 979\$00
Cozinheiro	60 979\$00
Ajudante de cozinheiro	40 745\$00
Empregado de câmaras	40 745\$00
Ajudante de contramestre	44 368\$00
Mestre de redes	44 368\$00
Mestre de salga	44 368\$00
Pescador-patrão	43 118\$00
Redeiro	40 745\$00
Salgador	40 745\$00
Escalador	40 745\$00
Pescador maduro	40 745\$00
Pescador verde	38 362\$00
Moço	35 989\$00

ANEXO II

Porcentagem de pesca

1 — Como complemento do vencimento base mensal fixo, os tripulantes abrangidos por esta convenção têm direito a receber no termo de cada viagem uma percentagem sobre o valor atribuído ao carregamento do navio, de acordo com o n.º 2 deste anexo, como a seguir se indica:

Funções ou categorias	Porcentagem de pesca
Capitão	2
Imediato	1,10
Chefe de máquinas	1,30
Segundo-motorista	1
Terceiro-motorista	0,66
Ajudante de motorista	0,38
Electricista	0,66
Contramestre	0,66
Cozinheiro	0,66
Ajudante de cozinheiro	0,38
Encarregado de câmaras	0,38
Ajudante de contramestre	0,48
Mestre de redes	0,48
Mestre de salga	0,48
Pescador-patrão	0,48
Redeiro	0,38
Salgador	0,38
Escalador	0,38
Pescador maduro	0,38
Pescador verde	0,25
Moço	0,22

ANEXO III

Outras remunerações fixas

1 — A função de timoneiro é remunerada com a importância de 6626\$ por viagem.

2 — A função de marinheiro-timoneiro é remunerada com a importância de 16 559\$ por viagem.

3 — O serviço de entralhe de redes é remunerado pela importância de 1155\$ por rede entalhada.

4 — A assistência às lanchas por ajudante de motorista é remunerada pela importância de 12 495\$ por mês.

5 — Nos navios de pesca directa os pescadores de emprego receberão um acréscimo de 3536 por quintal de bacalhau salgado verde.

ANEXO IV

Trabalho em terra

1 — O vencimento dos trabalhadores contratados para serviços por conta do armador, em terra ou a bordo, com os navios em porto de armamento, será remunerado da forma seguinte, por dia de trabalho completo efectivamente prestado:

Funções ou categorias	Vencimento diário
Capitão	5 050\$00
Imediato	4 861\$00
Chefe de máquinas	4 861\$00
Segundo-motorista	4 187\$00
Terceiro-motorista	3 925\$00
Ajudante de motorista	3 662\$00
Electricista	3 925\$00
Contramestre	3 925\$00
Cozinheiro	3 925\$00
Ajudante de cozinheiro	3 662\$00
Empregado de câmaras	3 662\$00
Ajudante de contramestre	3 799\$00
Mestre de redes	3 799\$00
Mestre de salga	3 799\$00
Pescador-patrão	3 662\$00
Redeiro	3 662\$00
Salgador	3 662\$00
Escalador	3 662\$00
Pescador maduro	3 662\$00
Pescador verde	3 263\$00
Moço	3 263\$00

2 —
3 —
4 —

5 — Em porto de armamento, no caso de o armador fornecer a alimentação a bordo ou fora de bordo e os

transportes de e para o navio nos dias de presença a bordo ou ainda o alojamento a bordo e transportes entre a residência e o porto de armamento ao fim-de-semana, aplicar-se-á a seguinte tabela de vencimentos fixos mensais:

Funções ou categorias	Vencimento mensal
Capitão	95 500\$00
Imediato	88 281\$00
Chefe de máquinas	88 281\$00
Segundo-motorista	81 157\$00
Terceiro-motorista	75 225\$00
Ajudante de motorista	60 351\$00
Electricista	75 225\$00
Cozinheiro	75 225\$00
Ajudante de cozinheiro	59 853\$00
Empregado de câmaras	59 853\$00
Ajudante de contramestre	64 483\$00
Mestre de redes	64 483\$00
Mestre de salga	75 225\$00
Contramestre	75 225\$00
Pescador-patrão	59 853\$00
Redeiro	59 853\$00
Salgador	59 853\$00
Escalador	59 853\$00
Pescador maduro	59 853\$00
Pescador verde	57 044\$00
Moço	54 419\$00

6 —
7 —

Aveiro, 14 de Dezembro de 1995.

Pela ADAP — Associação dos Armadores das Pescas Industriais:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas UGT/Pescas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mostrança e Marinagem da Marinha Mercante e Populeiros de Terra:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SINCOMAR — Sindicato dos Capitães Oficiais da Marinha Mercante:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 19 de Dezembro de 1995.

Depositado em 27 de Dezembro de 1995, a fl. 167 do livro n.º 7, com o n.º 417/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outra

O CCT para a indústria de conservas de peixe, com a última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1995, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 2.ª

Vigência e eficácia

.....

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1995.

Cláusula 47-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de 260\$

por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 12.ª

ANEXO III

Tabela de retribuições mínimas mensais

Grada	Remuneração mínima mensal
I	120 000\$00
II	112 200\$00
III	107 300\$00
IV	99 900\$00
V	85 100\$00
VI	78 300\$00
VII	73 800\$00
VIII	71 100\$00
IX	66 100\$00
X	59 300\$00
XI	59 000\$00

Grada	Remuneração mínima mensal
XII	46 300\$00
XIII	40 200\$00
XIV	39 900\$00

Lisboa, 30 de Novembro de 1995.

Pela Associação Nacional dos Indústrias do Comércio do Peixe:
(Assinatura ilegível)

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:
Diogo Santos Correia

Entrado em 18 de Dezembro de 1995.

Depositado em 21 de Dezembro de 1995, a fl. 163 do livro n.º 7, com o n.º 414/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

AE entre a QUALI — Gestão e Assistência Técnica a Restaurantes, L.da, e a FESHOT — Feder. dos Sind. de Hotelaria e Turismo de Portugal (estabelecimento comboio da linha da CP de Lisboa/Porto e outros a ele afectos nas Estações de Santa Apolónia e de Campanhã).

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa (designado por AE) obriga, por um lado, a QUALI — Estabelecimento Comboio da Linha da CP de Lisboa/Porto e outros a ele afectos nas Estações de Santa Apolónia e de Campanhã e, por outro lado, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Território

O AE aplica-se no território nacional.

Cláusula 3.ª

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O AE vigora pelo período de 24 meses, excepto as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária, que vigoram pelo período de 12 meses.

3 — A denúncia e apresentação da proposta poderá ser feita decorridos 20 meses ou 10 meses, conforme se trate de matérias de clausulado ou tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

4 — A contraproposta será apresentada no prazo máximo de 30 dias a contar da recepção da proposta.

5 — Presume-se sem possibilidade de prova em contrário que quem não apresentar contraproposta aceita a proposta.

Cláusula 4.ª

Categorias profissionais

As categorias profissionais e definição de funções são as referidas no anexo I.

Cláusula 5.ª

Período de trabalho

O período de trabalho será de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.

Cláusula 6.ª

Intervalos no período diário de trabalho

O período diário de trabalho poderá ter um intervalo que nunca excederá mais de cinco horas.

Cláusula 7.ª

Descanso semanal

1 — Todos os (as) trabalhadores(as) têm direito a dois dias de descanso semanal consecutivos.

2 — Os (as) trabalhadores(as) que prestam serviço na composição dos comboios terão um sistema de descanso de quatro dias de trabalho seguidos de quarenta e oito horas de descanso.

3 — As horas efectuadas para além do período normal de trabalho são compensadas no mês seguinte ou pagas no mês seguinte, caso não sejam compensadas.

4 — Entre um período de trabalho e o seguinte terá de haver um período de descanso no mínimo de onze horas.

5 — A escala de serviço será rotativa.

Cláusula 8.ª

Instalações

Será assegurado, depois das obras da CP, conforme está prometido, um local destinado aos trabalhadores para sua utilização no período de descanso, com casa de banho, vestiários e chuveiros.

Cláusula 9.ª

Fardamentos

1 — O fardamento será da responsabilidade da empresa, nomeadamente, composta por sapatos (um par por ano), saia e calça, camisa e casaco, laço e colete.

2 — O fardamento será adequado à época do ano e a sua limpeza e manutenção é da responsabilidade dos trabalhadores.

Cláusula 10.ª

Mudança de local de trabalho

Os trabalhadores não podem ser transferidos do seu local de trabalho sem o seu acordo prévio, por escrito.

Cláusula 11.ª

Subsídio de alimentação

1 — Será pago um subsídio de alimentação a todos os trabalhadores no valor de 15 300\$ mensais, a que acresce uma sandes e uma bebida por comboio.

Cláusula 12.ª

Convenção colectiva de trabalho aplicável

É aplicável nas matérias que não sejam regulados pelo presente AE, o CCT, das cantinas, refeitórios e fábricas de refeição, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 28 de Agosto de 1982, e 10, de 15 de Março de 1990.

ANEXO I

Categorias profissionais e definições de funções

a) Categorias

Chefe de bordo.
Assistente de bordo VIP.
Assistente de bordo.

Assistente de bordo (2.º ano).

Assistente de bordo (1.º ano).

b) Definição de funções

Assistente de bordo. — Prepara os carrinhos com os produtos para venda ao lugar, serve os pequenos-almoços, faz a marcação das refeições requeridas pelos clientes. Recebe o dinheiro dos produtos vendidos ao cliente. No fim de cada período de trabalho presta contas dos produtos vendidos. Colabora com o chefe de bordo nas arrumações e conferências.

Chefe de bordo. — Coordena e dirige os assistentes de bordo, fecha as contas e entrega as receitas nos serviços administrativos, confere o material à saída e chegada do armazém, orienta e apoia o serviço de refeições e pequenos-almoços e bar.

ANEXO II

Vencimento

Nível	Categoria	Vencimento base	Subsídio
2	Chefe de bordo	69 800\$00	16 500\$00
2	Assistente de bordo VIP	69 800\$00	19 500\$00
2	Assistente de bordo	69 800\$00	8 200\$00
2	Assistente de bordo (2.º ano) ...	69 800\$00	—\$—
1	Assistente de bordo (1.º ano) ...	66 000\$00	—\$—

Lisboa, 29 de Novembro de 1995.

Pela Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal — FESHOT:

João António da Encarnação

Pela QUALI:

(Assinatura ilegível)

Declaração

A FESHOT — Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo, declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 19 de Dezembro de 1995. — Pela Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível)*

Entrado em 11 de Dezembro de 1995.

Depositado em 20 de Dezembro de 1995, a fl. 162 do livro n.º 7, com o n.º 413/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind.
dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros**

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A., e por outro, os seus trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e será válido pelo período mínimo legal.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão válidas por períodos de 12 meses, com início a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — O presente AE não poderá ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

4 — A denúncia só é válida se for acompanhada de uma proposta que obedeça aos requisitos previstos na lei.

CAPÍTULO II

Admissões, quadros, carreiras e promoções

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da Empresa os candidatos que satisfaçam as condições mínimas estabelecidas neste AE.

2 — A admissão deve ser objecto de concurso, o qual poderá ser documental e ou envolver a prestação de provas.

3 — Para efeitos de admissão terão de ser apresentadas as provas documentais de habilitações literárias e ou qualificações profissionais.

4 — A admissão fica condicionada à observância dos requisitos legais vigentes, nomeadamente quanto à idade.

5 — No acto de admissão é atribuído ao trabalhador um número de empregado e fornecido um exemplar do AE e regulamentos dele emergentes.

Cláusula 4.ª

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental durante 60 dias no caso dos situados nos

níveis 1 a 6 da tabela salarial, até 120 dias no caso dos situados nos níveis 7 a 11 e até 180 dias para os restantes casos.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — A denúncia do contrato deve ser obrigatoriamente comunicada por escrito com três dias úteis de antecedência.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão a título experimental.

Cláusula 5.ª

Admissão para efeitos de substituição por impedimento prolongado

1 — No caso de impedimento de prestação de trabalho por parte do trabalhador é permitida a admissão de um substituto sob a modalidade de contrato a termo.

2 — A estipulação do termo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

3 — Se, regressando o trabalhador substituído, o contrato com o substituto não for denunciado pela Empresa até oito dias antes de o prazo expirar, a admissão do substituto tornar-se-á definitiva, contando-se a sua antiguidade desde o início do contrato a termo, mas podendo o substituto ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da retribuição que vinha auferindo.

4 — A remuneração do substituto não pode ser inferior à prevista para a categoria profissional do substituído.

Cláusula 6.ª

Contratos a termo

1 — A Empresa pode, nos termos da lei, para além do seu quadro de pessoal, contratar trabalhadores a termo.

2 — A celebração de contratos a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da Empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado, precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de um nova actividade de duração incerta;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos pro-

jectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;

- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3 — É admitida a celebração do contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 7.ª

Categorias profissionais, definições de funções e preenchimento de lugares e cargos

1 — As categorias profissionais e as respectivas definições de funções são as estabelecidas no anexo 1.

2 — As condições gerais e específicas sobre carreiras profissionais e promoções estão definidas no anexo II.

3 — A atribuição das categorias será feita de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

4 — A Empresa só pode atribuir as categorias profissionais previstas neste AE. A criação de novas categorias implicará a participação às organizações sindicais do respectivo enquadramento, seguindo-se a negociação com as mesmas.

5 — Quando as funções desempenhadas correspondam a diferentes categorias, os trabalhadores serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

6 — O preenchimento de lugares deverá ser satisfeito, preferencialmente, por recurso aos meios humanos existentes na Empresa, incluindo os contratados a termo. Em regra será feito por concurso interno publicitado nos diferentes locais de trabalho com a definição de critérios a considerar em tal preenchimento, nomeadamente

- a) Competência profissional;
- b) Habilitações académicas e ou profissionais adequadas e ou experiência profissional comprovada;
- c) Antiguidade.

Cláusula 8.ª

Definição de promoção

Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a nível superior, podendo tal passagem ocorrer por acesso automático ou por mérito.

Cláusula 9.ª

Mapa dos quadros de pessoal

A Empresa é obrigada a elaborar e a remeter os mapas dos quadros de pessoal às entidades competentes e a afixá-los nos termos da lei.

Cláusula 10.ª

Cargos de direcção e de chefia

1 — São considerados cargos de direcção e de chefia os cargos de estrutura de director, chefe de serviço e coordenador operacional.

2 — Todos os cargos de direcção e chefia são desempenhados em regime de comissão de serviço.

3 — O desempenho de cargos de direcção e chefia em regime de comissão de serviço pode cessar a qualquer momento, por decisão do conselho de administração, sem que daí possa resultar diminuição da retribuição mensal.

4 — Cessando o exercício do cargo de direcção ou de chefia, o trabalhador é reintegrado, salvo acordo diverso, na sua carreira profissional e em nível não inferior ao que lhe corresponderia se nela tivesse permanecido ininterruptamente.

5 — O trabalhador nomeado para o exercício de cargos de direcção ou de chefia em regime de comissão de serviço manterá todos os direitos inerentes à sua carreira profissional.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.ª

Deveres da Empresa

A Empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este AE, os regulamentos dele emergentes e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Instituir e manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com o seu pessoal;
- c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalações em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir a execução de tarefas incompatíveis com a categoria profissional ou capacidade física;
- e) Não exigir a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- f) Permitir a consulta do processo individual, sempre que solicitado pelo próprio, com exclusão dos testes psicotécnicos;
- g) Passar certificados ao trabalhador contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do processo individual;
- h) Responder por escrito às reclamações dos trabalhadores ou dos seus representantes, desde que devidamente mandatados, no prazo de 45 dias;
- i) Acompanhar e estimular com todo o interesse a formação e aperfeiçoamento profissionais;
- j) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;
- l) Prestar assistência judicial ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do

exercício das funções profissionais na Empresa, quando esta não se considere, ela própria ou qualquer dos seus trabalhadores, directa ou indirectamente lesados pelo acto;

- m) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 12.*

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente este AE, os regulamentos dele emergentes e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe sejam confiadas;
- c) Não divulgar informações referentes à organização da Empresa, seus métodos de produção ou negócios;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que estas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar, prestando a melhor colaboração em matéria de serviço a todos os que dela necessitem;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados;
- h) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e da qualidade do serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhe sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- i) Quando em funções de direcção ou de chefia e sendo caso disso, informar com independência e isenção acerca dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores na sua dependência hierárquica;
- j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados.

Cláusula 13.*

Garantias dos trabalhadores

É proibido à Empresa:

- a) Opor-se, de qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outra localidade, fora dos casos previstos na lei ou no presente AE;
- d) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição normal;
- e) Baixar a categoria profissional do trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por outra entidade por ela indicada;

- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- i) Manter ao serviço máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança, bem como obrigar a trabalhar com as máquinas em tais circunstâncias;
- j) Despedir em contravenção com o disposto na lei geral ou neste AE.

2 — O trabalhador poderá, para salvaguardar a sua responsabilidade, solicitar que as instruções que lhe são transmitidas pela hierarquia sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da execução possam resultar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

3 — A não confirmação por escrito pelo superior hierárquico das ordens transmitidas não desobriga do imediato cumprimento.

4 — No caso previsto no número anterior o trabalhador poderá participar por escrito ao conselho de administração a situação verificada.

Cláusula 14.*

Substituições temporárias

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto, na sua plenitude, as funções normais do substituído.

2 — Sempre que o trabalhador, por determinação expressa do conselho de administração, substitua outro de categoria profissional e retribuição superiores às suas, receberá, com efeitos desde o primeiro dia e enquanto durar o desempenho das funções, o correspondente à retribuição do substituído.

3 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 180 interpolados, o substituto manterá o direito à retribuição prevista no número anterior.

4 — No caso previsto no número anterior, a retribuição adicional manter-se-á até ser absorvida por futuros aumentos salariais.

5 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o preenchimento da vaga far-se-á de acordo com as normas gerais de preenchimento de vagas.

6 — Se a vaga vier a ser preenchida por um dos substitutos, será contado, para efeitos de antiguidade na categoria, o tempo de serviço prestado como substituto.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.ª

Princípio geral

Compete à Empresa, por intermédio do conselho de administração, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia, dentro dos limites decorrentes do presente AE.

Cláusula 16.ª

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos para refeição ou descanso diários.

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho devem ser ouvidos os trabalhadores abrangidos e os seus órgãos representativos.

3 — No âmbito do presente AE considera-se:

- Horário normal — aquele em que as horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para a refeição ou descanso, são fixos;
- Horário flexível — aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e a duração do intervalo para a refeição e o descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- Horário de turnos rotativos — aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os empregados mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- Horário deferido — aquele que, sendo fixo, tem, contudo, o seu início e o seu termo a horas distintas dos horários anteriores.

Cláusula 17.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízos dos horários de trabalho de menor duração já praticados na Empresa para os respectivos grupos profissionais.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo ser prestadas mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sempre que um trabalhador esteja a desempenhar uma tarefa durante o intervalo para a refeição ou descanso, o tempo respectivo ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

4 — Os horários referidos nas alíneas b), c) e d) do n.º 3 da cláusula 16.ª, deverão, na medida do possível, ser organizados e estabelecidos de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

5 — Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários em vigor para os respectivos grupos profissionais nos locais onde passarem a prestar serviço.

Cláusula 18.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderá haver isenção de horário de trabalho, nos termos da lei, sempre que a natureza das funções o justifique.

2 — Compete à Empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

3 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial não inferior a 25% da remuneração normal de trabalho.

Cláusula 19.ª

Trabalho suplementar

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

2 — A prestação de trabalho suplementar, que carece de acordo do trabalhador, só poderá ser prestada quando a Empresa tenha de fazer face a situações especiais ou acréscimos imprevistos de trabalho. O disposto no presente número não se aplica nos dias 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

3 — Não carece de acordo do trabalhador a prestação de trabalho suplementar em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa ou para a sua viabilidade.

4 — Salvo nos casos previstos no número anterior, nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia e o limite anual não poderá exceder as duzentas horas.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — Quando o trabalho suplementar for prestado em dias úteis será compensado na base de 25% das horas de trabalho suplementar efectuadas, a utilizar nos 30 dias imediatos, quando perfizer um número de horas suplementares igual ao período normal de trabalho diário.

7 — Na falta de acordo quanto ao dia em que será utilizada a compensação prevista no número anterior, o mesmo será fixado pela Empresa.

8 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes.

9 — A Empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes públicos no termo da prestação de trabalho.

10 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar a Empresa atribuir-lhe-á um subsídio para refeição de valor igual ao estabelecido no n.º 5.5 do anexo IV deste AE, consoante as refeições compreendidas no período de trabalho prestado.

11 — Para efeitos do número anterior, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

- a) Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- b) Almoço — das 12 às 14 horas;
- c) Jantar — das 20 horas às 21 horas e 30 minutos;
- d) Ceia — das 22 às 24 horas.

Cláusula 20.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil ou normal dá direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Trabalho diurno:

- 1.ª hora — 50%;
- 2.ª hora e seguintes — 75%;

b) Trabalho nocturno:

- 1.ª hora — 100%;
- 2.ª hora e seguintes — 150%;

c) O trabalho suplementar nocturno, quando em seguimento do trabalho suplementar diurno, é pago com acréscimo de 150%.

2 — O trabalho suplementar nocturno inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

3 — O valor da hora de retribuição, para efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

RM = remuneração base mensal, conforme anexo III, acrescida do valor das anuidades e diuturnidades.
PNT = período normal de trabalho semanal em horas.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado é remunerado com acréscimo de 200% sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do n.º 3.

5 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos em que, por razões de força maior, a Empresa seja forçada a assegurar o seu funcionamento. Neste caso o tra-

balho prestado em dias de descanso semanal será remunerado com acréscimo de 150% sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do n.º 3.

Cláusula 21.ª

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho será também considerado como nocturno no primeiro período de trabalho subsequente quando:

- a) Prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno;
- b) Prestado em prolongamento do período de trabalho nocturno igual ou superior a três horas.

Cláusula 22.ª

Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25% sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do n.º 3 da cláusula 20.ª

Cláusula 23.ª

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento em alguma ou algumas das diversas áreas de trabalho da Empresa seja superior ao período normal de trabalho, poderão ser organizados turnos de pessoal diferente.

2 — Os turnos serão rotativos, sendo a mudança de turno efectuada periodicamente após os dias de descanso semanal.

3 — O horário de trabalho por turnos terá a duração máxima de trinta e cinco horas semanais.

4 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste AE tenham horário de trinta e seis horas mantêm o direito à redução de duas horas e trinta minutos quando laborarem em regime de turnos.

5 — O período de trabalho diário em regime de turnos não poderá exceder sete horas.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos, cujo serviço o permita, terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição de forma que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. A interrupção conta como tempo efectivo.

7 — Nenhum trabalhador que actualmente não labore em regime de turnos pode vir a ser obrigado a trabalhar nesse regime, salvo se tiver dado o seu acordo quando necessidades imperiosas de laboração da Empresa o determine.

8 — No caso previsto na parte final do número anterior, a Empresa procurará, logo que possível, que o trabalhador retome o regime de horário anteriormente praticado.

9 — A alteração dos mapas anuais de turnos deverá seguir os princípios referidos nos n.ºs 7 e 8 desta cláusula.

10 — A escala de turnos prevista neste AE será de dois ou três turnos com folgas fixas, as quais serão obrigatoriamente ao sábado e ao domingo.

11 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa, até ao final do anterior período de trabalho. Não sendo, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

12 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência, qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

13 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do mérito do trabalho da Empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente a outro regime de horário que se mostre adequado ao seu estado de saúde e às necessidades de serviço.

14 — O trabalhador que completar 25 anos de serviço em regime de turnos ou 60 anos de idade não poderá ser obrigado a permanecer neste regime.

15 — Para o trabalhador de turno cujo serviço se inicie ou termine a horas ou locais em que não existam transportes públicos, a Empresa assegurará ou pagará o respectivo transporte.

16 — Para preenchimento de vagas noutra regime de horário será dada preferência, quando em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores por turnos, sem prejuízo do disposto no n.º 14.

Cláusula 24.ª

Subsídio de turno

1 — A remuneração dos trabalhadores em regime de turnos será acrescida de um subsídio de turno no montante fixado no n.º 5.3 do anexo IV.

2 — Este subsídio é devido mesmo quando se verificar:

- a) O gozo de férias;
- b) Deslocações em serviço externo.

3 — O subsídio de turno estabelecido no n.º 1 inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que desempenhem tarefas de encarregado de turno auferirão um subsídio diário do valor indicado no n.º 5.4 do anexo IV, sem prejuízo do determinado no n.º 1.

Cláusula 25.ª

Regime de prevenção

1 — Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — A convocação compete ao responsável pela unidade, instalação ou serviço ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

3 — O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparecimento no local de trabalho no prazo máximo de sessenta minutos.

4 — O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio de acordo com os valores fixados no n.º 5.7 do anexo IV, nos seguintes termos:

- a) Por cada semana seguida de prevenção, a qual compreende todo o tempo que decorre das 17 horas de segunda-feira às 17 horas do domingo seguinte, com exclusão dos períodos compreendidos entre as 0 horas e 8 horas de cada dia;
- b) Por cada feriado, sábado ou domingo isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 17 horas do dia anterior até às 24 horas do próprio dia;
- c) Por cada sábado e domingo não isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 17 horas de sexta-feira às 17 horas de domingo;
- d) Por cada hora quando a prevenção ocorrer em dias úteis isolados, fora das situações previstas nas alíneas anteriores.

5 — Se, durante o período de uma semana completa de prevenção, a que se refere a alínea a) do número anterior, se verificar a existência de dia(s) feriado(s) entre a segunda-feira e a sexta-feira dentro do mesmo período, o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por permanência semanal de prevenção, ainda a diferença do valor considerado para dia útil e para o dia feriado.

6 — Por cada deslocação em regime de prevenção o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento, no mínimo, de duas horas como trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, independentemente de o trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, iniciando-se a contagem do tempo de prestação de serviço com uma hora de antecedência em relação ao registo de ponto;
- b) Ao fornecimento pela Empresa de meio de transporte adequado ou pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 26.ª

Transferência para outro local de trabalho

1 — Por local de trabalho entende-se a instalação em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, seja prestado em local não fixo.

2 — Por transferência de local de trabalho entende-se toda e qualquer mudança, para outra instalação, numa distância superior a 10 km daquele onde normalmente se presta serviço.

3 — O trabalhador só poderá ser transferido mediante o seu acordo ou em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento em que presta serviço.

4 — Tratando-se de transferência individual, poderá esta ser recusada, permanecendo o trabalhador no mesmo local, salvo quando a Empresa provar que a transferência não lhe causa prejuízo sério. Neste caso o trabalhador poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações previstas neste AE.

5 — Os termos da transferência individual constarão de documento escrito.

Cláusula 27.ª

Encargos com a transferência

1 — Nas transferências de local de trabalho numa distância superior a 10 km, a Empresa custeará:

- a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e a do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência, incluindo o seguro, caso este se verifique;
- b) Um mês de ajudas de custo, quando houver mudança de residência.

2 — Nos casos de transferência por iniciativa da Empresa o trabalhador terá direito ao eventual acréscimo no custo do transporte público.

Cláusula 28.ª

Trabalho fora do local habitual

1 — Entende-se por trabalho fora do local habitual a realização temporária de serviço que pressuponha a manutenção do respectivo posto no local de origem.

2 — A deslocação considera-se pequena ou grande consoante permita, ou não, a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e ou dentro de um período de dezasseis horas a contar da hora da partida.

3 — A deslocação dá direito ao trabalhador a uma ajuda de custo para custear as despesas inerentes à sua alimentação e alojamento.

4 — Para a ajuda de custo, bem como para as refeições ou o alojamento, considerados unitariamente nas pequenas deslocações ou em períodos finais de deslocações inferiores a dezasseis horas, os valores são os fixados no n.º 2 do anexo IV para cuja aplicação não é exigível prova documental das despesas.

5 — Os valores das ajudas de custo nas deslocações ao estrangeiro constantes de regulamento interno da Empresa serão actualizados anualmente de acordo com os coeficientes acordados para tabela salarial.

6 — As despesas de transporte originadas pela deslocação em serviço constituirão encargo da Empresa.

7 — Nas deslocações superiores a vinte e quatro horas em território nacional o trabalhador terá direito ao valor previsto no n.º 5.8 do anexo IV por dia completo, para eventuais pequenas despesas não documentadas.

Cláusula 29.ª

Transportes nas deslocações

1 — Quando as deslocações em serviço externo não possam ser efectuadas em viatura da Empresa, devem ser utilizados os transportes públicos colectivos.

2 — Nas deslocações por motivo de serviço pode ser autorizada a utilização de viatura própria, mediante o pagamento por quilómetro da importância estabelecida na cláusula seguinte.

Cláusula 30.ª

Pequenas deslocações

1 — Quando as deslocações forem efectuadas em viatura própria, serão pagas na base do valor estabelecido por quilómetro percorrido para os funcionários públicos.

2 — O tempo ocupado nos trajectos e espera é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

3 — O tempo referido no número anterior, na parte em que exceder o período normal de trabalho, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 31.ª

Grandes deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações:

- a) Ao reembolso das despesas efectuadas e bem assim das respeitantes a vacinas, passaporte e vistos, se a elas houver lugar;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato pela via mais rápida, em caso de força maior devidamente comprovado, que o atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique;
- c) Ao pagamento de ajudas de custo, conforme o preceituado na cláusula 28.ª

2 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à Empresa que a retribuição ou parte dela seja paga no local habitual e à pessoa por ele indicada.

3 — As obrigações da Empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

4 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens de ida e volta entre o local onde se encontra e o da sua residência habitual, para gozar as suas férias.

5 — O tempo de viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e o do retorno ao local da deslocação não serão contados nas férias.

Cláusula 32.ª

Cobertura de riscos inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocação os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, por

facto não imputável ao trabalhador, deixem eventualmente de lhe ser assegurados pela respectiva segurança social ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade, deverão ser cobertos pela Empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se não houvesse deslocação.

2 — Um seguro de acidentes pessoais cobrirá todos os riscos, nomeadamente de transportes em meios públicos ou privados, no trabalho ou fora dele, de valor correspondente a 10 000\$.

3 — Durante os períodos de doença comprovada por estabelecimento hospitalar, por médico de centro de saúde ou por atestado médico, neste caso com direito a comprovação por parte da Empresa, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou se faltar no local a assistência médica necessária, sem prejuízo das regalias estabelecidas na cláusula anterior.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido como condição necessária para o tratamento pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, com o direito a comprovação pelos serviços médicos da Empresa, esta pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte em deslocação, a Empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ele inerentes para o local a indicar pela família e também as despesas de viagem do acompanhante.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 33.ª

Definições e âmbito

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo que nos termos do presente AE, dos usos e costumes da Empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação de trabalho ou do exercício da sua função.

2 — Considera-se remuneração normal de trabalho o valor da remuneração base mensal prevista no anexo III acrescida das diuturnidades, anuidades e dos subsídios de férias e de Natal.

3 — Considera-se remuneração complementar de trabalho todas as restantes remunerações recebidas pelo trabalhador, nomeadamente o subsídio de poluição, o subsídio de risco pela limpeza de células, o subsídio de refeição, o subsídio familiar, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho, o abono para falhas, o trabalho suplementar e o subsídio de prevenção, quando tenham carácter regular e periódico.

4 — Para efeitos das indemnizações previstas na cláusula 60.ª e das indemnizações devidas por aplicação

de sanções abusivas, a retribuição compreende as remunerações complementares de trabalho estabelecidas nos n.ºs 2 e 3, com excepção do subsídio de risco pela limpeza de células e do subsídio de prevenção.

5 — O desempenho de cargos de direcção e de chefia em regime de comissão de serviço dá ao trabalhador o direito a auferir uma remuneração complementar mínima equivalente a 15 % da sua remuneração base mensal.

No caso de cessação da comissão de serviço, a remuneração complementar auferida manter-se-á até ser absorvida por futuros aumentos salariais.

Para aferir deste diferencial de 15 % serão considerados todos os componentes da retribuição.

6 — O disposto no n.º 5 não prejudica o diferencial já existente na relação categoria/cargo de estrutura.

Cláusula 34.ª

Forma e tempo de pagamento

O pagamento da retribuição será efectuado por depósito bancário, se e enquanto outro meio não for solicitado pelo trabalhador, até ao final do antepenúltimo dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 35.ª

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias ou níveis, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 36.ª

Anuidade e diuturnidades

1 — Por cada ano de antiguidade na Empresa o trabalhador terá direito a uma anuidade, acumulável com a retribuição mensal, no valor fixado no anexo IV.

2 — Por cada cinco anos de permanência no mesmo nível de categoria, o trabalhador terá direito a uma diuturnidade (até ao limite de três) conforme o valor inserto no anexo IV. O direito às diuturnidades cessa com a promoção a nível superior, sendo o respectivo valor absorvido no aumento salarial dela resultante e, na parte restante, em futuros aumentos salariais.

Cláusula 37.ª

Abono para falhas

O desempenho, com carácter de regularidade, de funções de tesouraria dará direito a um abono mensal para falhas de harmonia com o valor constante no anexo IV.

Cláusula 38.ª

Subsídio de Natal

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

2 — No ano de admissão receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão até 31 de Dezembro, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

3 — Este subsídio deve ser pago até ao dia 15 do mês de Dezembro, beneficiando sempre de qualquer aumento de retribuição que tenha lugar até ao último dia do ano.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar receberão o subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

5 — No ano em que regressarem do serviço militar receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano.

6 — Os trabalhadores na situação de licença sem retribuição receberão o subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado.

7 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será pago o subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado, considerando-se qualquer fracção como mês completo.

Cláusula 39.*

Subsídio de poluição

1 — Os trabalhadores da Empresa que trabalhem em condições de ambiente poluído, decorrente da movimentação de granéis sólidos alimentares, têm direito a receber um subsídio mensal no montante estabelecido no anexo IV.

2 — Os que, esporadicamente, estejam sujeitos às condições de trabalho referidas no número anterior por períodos não inferiores a um dia completo por mês receberão um subsídio proporcional aos dias de trabalho prestado.

3 — O direito ao subsídio cessa a partir da data em que se não verificarem os condicionalismos da sua concessão.

Cláusula 40.*

Subsídio de refeição

A cada trabalhador será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição do valor fixado no anexo IV.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 41.*

Dias de descanso semanal, feriados e tolerâncias

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — São feriados obrigatórios:

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

3 — Para além dos feriados estabelecidos no n.º 2, observar-se-ão, também, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal ou, na sua falta, o feriado distrital, devendo para esse efeito o terminal portuário da Trafaria ser considerado nas condições da sede e do terminal portuário do Beato.

4 — Na véspera de Natal, durante todo o dia, e no dia 31 de Dezembro, a partir das 17 horas, haverá tolerância de ponto.

Cláusula 42.*

Direito a férias remuneradas

1 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano.

2 — Em cada ano civil os trabalhadores têm direito ao gozo de um período de férias remunerado com a duração de 22 dias úteis, salvo o disposto nos n.ºs 4 e 5 seguintes.

3 — A retribuição do período anual de férias é igual à retribuição mensal do trabalhador.

4 — Quando o início do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, há direito, após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 11 dias úteis.

5 — Quando o início do contrato de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, há direito, após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro, de acordo com a proporção de um dia e meio útil de férias por cada mês completo de serviço.

6 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do interessado.

Cláusula 43.*

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o trabalhador e a Empresa ou, na falta de acordo, por esta última, que deve ouvir para o efeito a

comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, a Empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Abril e 31 de Outubro, salvo parecer em contrário dos órgãos referidos no n.º 1.

3 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a Empresa e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4 — Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 20 de Março do ano em que vão ser gozadas.

5 — Na marcação dos períodos de férias será assegurado, sempre que possível, o gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da Empresa.

6 — O período de férias deverá ser totalmente utilizado até 31 de Dezembro de cada ano, salvo nos casos expressamente prescritos na lei e neste AE.

Cláusula 44.ª

Alteração ou interrupção do período de férias

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

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

3 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado entre o trabalhador e a Empresa. Na falta de acordo, compete à Empresa a marcação, nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Haverá ainda lugar a alteração do período de férias se, na data prevista para o seu início, o trabalhador estiver temporariamente impedido de o gozar por facto que não lhe seja imputável, cabendo neste caso à Empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

5 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período inicialmente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

6 — Verificando-se a impossibilidade de gozo de férias até 31 de Dezembro ou se a cessação do impedimento ocorrer após aquela data, o trabalhador tem direito a gozá-las até ao termo do 1.º trimestre ou em acumulação com as férias do ano seguinte.

7 — Da aplicação do número anterior não pode resultar a acumulação de mais de dois períodos anuais de férias.

Cláusula 45.ª

Doença no período de férias

1 — Se, durante as férias, o trabalhador adoecer, serão aquelas interrompidas, desde que a Empresa seja do facto informada o mais rapidamente possível com indicação da data do início e do termo da doença, bem como do local onde se encontra.

2 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico do centro de saúde ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

3 — O gozo do período de férias em falta prosseguirá após o termo da situação de doença, mediante acordo, cabendo à Empresa, na falta deste, a marcação, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 43.ª

Cláusula 46.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, há ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

4 — Se a cessação do contrato de trabalho ocorrer por falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela Empresa a título de retribuição do período de férias e respectivo subsídio serão pagas a quem provar ter direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até ao falecimento.

Cláusula 47.ª

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a Empresa obstar ao gozo de férias, o trabalhador tem direito, a título de indemnização, ao triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 48.ª

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores têm o direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual será pago até ao final do mês anterior ao do gozo de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição decorrente de promoção que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

3 — O subsídio de férias será pago, nos termos do n.º 1, desde que sejam gozados, pelo menos, 10 dias de férias. Se o período a gozar for inferior, há o direito a receber o subsídio correspondente, desde que expressamente solicitado.

4 — Os subsídios de férias serão liquidados até 30 de Junho, quando o gozo se verifique após essa data.

Cláusula 49.ª

Faltas ao serviço

1 — Por falta ao serviço entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, dividido este em período da manhã e período da tarde.

2 — Nos casos de ausência por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — O tempo acumulado das ausências, desde que ultrapasse quatro horas mensais, determinará a marcação de um período em falta ou de dois períodos em falta, segundo a equivalência estabelecida no n.º 5 desta cláusula.

4 — As interrupções ou ausências por motivo de consulta médica e para efeitos de tratamento, radiografias e análises prescritos pelos serviços dos centros de saúde ou pelos serviços médicos da Empresa não serão processadas desde que devidamente comprovadas.

5 — Para efeitos de contagem semanal das horas de trabalho, um dia de ausência equivale a:

- a) Para horário de trinta e seis horas — sete horas e doze minutos;
- b) Para horário de quarenta horas — oito horas ou sete horas e trinta minutos, consoante se trate do regime normal ou do regime de turnos.

6 — Para o mesmo fim, um período em falta equivale a:

- a) Para horário de trinta e seis horas — três horas e trinta e seis minutos;
- b) Para horário de quarenta horas — quatro horas ou três horas e quarenta e cinco minutos, consoante se trate do regime normal ou do regime por turnos.

Cláusula 50.ª

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) Por doença de qualquer natureza, ainda que não relacionada com a prestação de trabalho;
- b) Acidente de trabalho ou doença profissional;

- c) Necessidade de prestar assistência inadiável a qualquer familiar ou pessoa que coabite com o trabalhador, em caso de doença e por 30 dias;
- d) Necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- e) Prisão preventiva não seguida de condenação;
- f) Para prática de actos necessários no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- g) Prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da cláusula 58.ª;
- h) Um dia por doação gratuita de sangue;
- i) Até dois dias por mês e até ao máximo de sete dias por ano, desde que previamente autorizadas ou oportunamente justificadas pelo superior hierárquico;
- j) As prévias ou posteriormente autorizadas;
- l) Durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento;
- m) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou da pessoa com quem comprovadamente o trabalhador viva maritalmente, dos pais, sogros, padrastos, filhos, enteados, genros e noras;
- n) Até dois dias consecutivos, por falecimento dos avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados e ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- o) Durante três dias consecutivos por nascimento de filho;
- p) Para ocorrer a sinistros ou acidentes, no caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários ou socorristas, nos termos legais.

3 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

Cláusula 51.ª

Comunicação e prova sobre faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas com a antecedência possível.

2 — As faltas terão de ser comprovadas nos 10 dias subsequentes à sua ocorrência.

3 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas de imediato, salvo impossibilidade absoluta. A justificação deverá ser apresentada por escrito no prazo de 10 dias após a comunicação da falta.

4 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 52.ª

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 50.ª, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social, salvaguardando eventuais complementos;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, salvaguardando eventuais complementos.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 2 da cláusula 50.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 53.ª

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 — Tratando-se de faltas injustificadas de um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis dias interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 54.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou não justificadas, não produzem quaisquer efeitos sobre as férias, mas, quando determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador o preferir, por 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 tiver direito.

Cláusula 55.ª

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos

os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

3 — A suspensão cessa desde a data de apresentação, sendo devida a retribuição por inteiro, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 56.ª

Licença sem retribuição

1 — A Empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, nos termos legais.

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

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

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 57.ª

Protecção da maternidade e paternidade

1 — Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas, sem prejuízo da retribuição.

2 — Por ocasião de parto, as trabalhadoras têm direito a uma licença de 98 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 38 ser gozados antes ou depois dessa data. No caso de aborto, a licença é de 30 dias, podendo ser prolongada até 98 dias, por indicação dos serviços médicos da Empresa. Em caso de hospitalização do recém-nascido, no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então, até final do período.

3 — O pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

§ único. A alínea c) só será aplicável quando ambos forem trabalhadores por conta de outrem e mediante entrega de declaração sob compromisso de honra.

4 — Sempre que a mãe o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença da maternidade. O mesmo se aplica ao pai nos casos previstos no n.º 3.

5 — Durante a licença referida nos n.ºs 2 e 3, e nos restantes casos previstos na lei, o trabalhador mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a Empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito até ao valor igual pago por aquela.

6 — A mulher trabalhadora que amamente ou assista o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até ao máximo de duas horas, para cumprimento dessa missão, enquanto durar, até o filho perfazer um ano de idade. Este direito é extensível ao pai nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 desta cláusula.

7 — As grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, nos casos em que tais consultas não sejam possíveis fora das horas de trabalho, apresentando documento comprovativo.

8 — Durante a gravidez e até 12 meses após o parto é facultada a possibilidade de recusa a prestar trabalho nocturno.

9 — Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então, até final do período.

Cláusula 58.ª

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou oficialmente reconhecidos, terão os seguintes direitos especiais, sem prejuízo da retribuição e demais regalias inerentes à prestação de trabalho efectivo:

- Dispensa até uma hora diária para frequência de aulas, para ser usada no início ou no termo do período normal de trabalho;
- Dispensa para prestação de provas e do dia antecedente às mesmas;
- Escolha de horário compatível com a frequência do curso, devendo a Empresa facilitar para tal fim, na medida do possível, a transferência de serviço;
- Gozo de férias interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que salvaguardadas as necessidades de funcionamento da Empresa;
- Licença sem vencimento até seis dias por ano, seguidos ou interpolados;
- Comparticipação anual para aquisição de material escolar, nos termos fixados no n.º 3 do anexo IV.

2 — Para beneficiar dos direitos previstos no número anterior, os trabalhadores terão de requerê-lo ao conselho de administração e de fazer prova da sua condição de estudante e respectivo horário, bem como, sempre que possível, apresentar prova trimestral da frequência.

3 — Os direitos previstos nesta cláusula cessam automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de em dois anos consecutivos transitar para o ano escolar imediato ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4 — Sempre que o trabalhador-estudante desista de estudar, depois de iniciado o ano lectivo ou quando por qual-

quer outra razão fique impedido de frequentar o curso, deverá comunicar, por escrito, tal facto à Empresa no prazo de cinco dias úteis.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 59.ª

Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- Caducidade;
- Revogação por acordo das partes;
- Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural, relativas à Empresa.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito a receber, pelo menos:

- O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 60.ª

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

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses, nos seguintes casos:

- Caducidade do contrato por motivo de extinção da entidade empregadora;
- Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- Extinção do posto de trabalho abrangido ou não por despedimento colectivo.

2 — No caso de despedimento promovido pela Empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em vez da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 61.ª

Poder disciplinar

A Empresa tem poder disciplinar sobre os seus trabalhadores, o qual é exercido pelo conselho de administração ou pelos superiores hierárquicos, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 62.*

Infracção disciplinar e caducidade

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis por este AE ou pelos regulamentos internos da Empresa.

2 — O procedimento disciplinar caduca decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos.

Cláusula 63.*

Sanções e sua aplicação

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionais aos comportamentos verificados para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da Empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma decisão justa.

3 — Pela mesma infracção não pode ser aplicada mais de uma das sanções previstas no n.º 1.

4 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder 12 dias por cada infracção, num total de 30 dias em cada ano civil.

5 — As sanções previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 não podem ser aplicadas sem processo disciplinar.

6 — A aplicação da sanção só pode verificar-se nos três meses posteriores à decisão.

Cláusula 64.*

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea d) da cláusula 12.* deste AE;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, comissões de trabalhadores, instituições da segurança social ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e regalias que lhe assistem.

2 — Aos demais aspectos relativos às sanções abusivas, incluindo as suas consequências, é aplicável o regime legal em vigor.

3 — Ressalva-se ao disposto no número anterior a matéria relativa ao valor das indemnizações à qual é aplicável, consoante os casos, o disposto na cláusula 60.*

Cláusula 65.*

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa da qual conste a descrição pormenorizada dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem necessárias ao esclarecimento da verdade.

2 — O trabalhador tem direito a analisar o processo disciplinar, após o recebimento da nota de culpa, com vista a apresentar a sua defesa.

3 — Para a apresentação da sua defesa disporá de um prazo de sete dias úteis contados a partir da data da recepção da nota de culpa.

4 — Para a entrega do seu parecer a comissão de trabalhadores disporá do prazo de cinco dias úteis a contar do momento em que o processo disciplinar lhe seja entregue por cópia.

5 — A falta de nota de culpa, a não audição das testemunhas indicadas pelo arguido, até ao limite de 10, e a não entrega de cópia do processo à entidade referida no n.º 4 determinam a nulidade insuprível do processo.

6 — É permitida a revisão do processo disciplinar quando sejam invocados novos factos ou elementos de prova susceptíveis de demonstrar a inocência ou de atenuar a sanção.

CAPÍTULO X

Saúde, segurança e higiene no trabalho

Cláusula 66.*

Assistência médica

1 — A Empresa, nos locais com mais de 60 trabalhadores, terá obrigatoriamente ao seu serviço ou contratado um médico, a quem competirá:

- a) Efectuar os exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os trabalhadores expostos a riscos e os considerados clinicamente inferiorizados;
- b) A vigilância das condições higio-sanitárias dos locais de trabalho e instalações anexas, na medida em que possa afectar a saúde dos trabalhadores, e propor as medidas que entenda necessárias;
- c) Prestar assistência médica a todos os trabalhadores.

2 — Nos terminais onde seja praticado o horário de trabalho por turnos será assegurado o funcionamento de um serviço de enfermagem, por forma a garantir os primeiros socorros em caso de urgência.

Cláusula 67.ª

Segurança e higiene

1 — A Empresa terá de proporcionar ao seu pessoal condições de segurança e higiene, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis.

2 — A Empresa dotará as suas instalações com vestiários e lavabos, zelando pela sua limpeza e higiene nos vários locais de trabalho.

3 — Os trabalhadores reservar-se-ão, pessoalmente ou através das suas estruturas representativas, o direito de apresentar à Empresa sugestões acerca das condições de segurança e higiene em todas as instalações.

4 — A Empresa obriga-se a respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor e as normas internas que regulem a matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 68.ª

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — A Empresa obriga-se a definir os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas, poeiras e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde do seu pessoal.

2 — A definição dos postos de trabalho referidos no número anterior implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, a constar no regulamento previsto na cláusula 70.ª

3 — Sem prejuízo do exposto no número anterior, o trabalhador que labore nas condições previstas nesta cláusula tem direito a:

- a) Consulta médica, pelo menos, de três em três meses e, se necessário, tratamento em centros especializados, a expensas da Empresa;
- b) Mudança de local de trabalho, desde que os serviços médicos da Empresa comprovem claramente a impossibilidade de continuar a sua actividade no actual posto de trabalho.

Cláusula 69.ª

Equipamento de protecção individual

1 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, constitui encargo exclusivo da Empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

2 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

3 — A Empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 70.ª

Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças

1 — Os trabalhadores são obrigados a usar, durante o serviço, o equipamento de protecção individual de segurança que for determinado nos termos do regulamento de segurança e higiene no trabalho.

2 — São também obrigados a respeitar escrupulosamente as normas de segurança, higiene e saúde constantes do respectivo regulamento ou de outras normas internas de conteúdo semelhante em vigor na Empresa.

3 — O não cumprimento rigoroso das normas previstas no regulamento de segurança e higiene no trabalho será passível de actuação disciplinar.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 71.ª

Princípios gerais

1 — A Empresa é responsável e deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como, quando se justifique, promover acções de reconversão e reciclagem.

2 — Por efeito de formação profissional promovida pela Empresa ou com interesse por esta reconhecido, não haverá privação nem diminuição de direitos e regalias.

3 — Quando o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico por aprovação em curso de formação profissional ou escolar com interesse para a Empresa, esta poderá rever a colocação do trabalhador em conformidade com a nova qualificação, sendo este elemento preferencial a considerar na selecção dos candidatos aos respectivos concursos.

4 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, será assegurada, sempre que possível, aos que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a formação necessária, suportando a Empresa os encargos dela decorrentes.

Cláusula 72.ª

Responsabilidade da Empresa

1 — Na formação e aperfeiçoamento profissional deverá ser observado:

- a) A frequência de cursos de interesse para a Empresa, facilitando, sempre que as condições de serviço o permitam, a presença às aulas e a preparação para exames;
- b) Sempre que razões de ordem tecnológica ou reconversão imponham alterações nas funções normalmente desempenhadas, a Empresa obriga-se a proporcionar a adequada formação profissional, podendo tornar obrigatória a frequência de cursos com bom aproveitamento, para efeito de promoção por mérito.

2 — A frequência dos cursos ministrados de formação ou aperfeiçoamento profissional conduzirá à obtenção, sempre que possível, de um certificado.

3 — Poderão ser concedidos, a quem o solicite, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a Empresa, reembolsáveis no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso.

4 — Quando o trabalhador frequentar cursos com interesse para a Empresa e for obrigado à deslocação do posto de trabalho habitual, aplicam-se as disposições deste AE no que respeita a deslocações, salvo se as refeições ou dormidas forem postas à disposição ou quando os cursos obriguem a permanência superior a 60 dias, sendo, então, as condições estabelecidas e acordadas caso a caso.

Cláusula 73.^a

Responsabilidade dos trabalhadores

No âmbito da formação e aperfeiçoamento profissional os trabalhadores deverão:

- a) Aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à disposição para a sua valorização.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical

Cláusula 74.^a

Princípio geral

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da Empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 75.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal até um período máximo de quinze horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

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

Cláusula 76.^a

Convocações e comunicações

1 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar à Empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendam que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na Empresa podem participar nas reuniões mediante identificação.

Cláusula 77.^a

Instalações das comissões sindicais

1 — Nos terminais portuários, a Empresa porá à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Na sede, a Empresa facultará aos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, a utilização de um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 78.^a

Direitos e garantias dos delegados e dirigentes sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da Empresa e em local apropriado, para o efeito reservado, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais, bem como proceder à sua distribuição aos trabalhadores interessados, sem prejudicar o normal funcionamento da Empresa.

2 — É reconhecido aos trabalhadores com funções sindicais um crédito de horas, que não pode ser inferior a cinco por mês, para delegados sindicais, ou oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 — Os membros da direcção das associações sindicais beneficiam de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

4 — Os delegados não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais que trabalhem na Empresa não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 79.^a

Número de delegados sindicais

1 — Na Empresa, o número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas referidos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior é de seis, salvo se número superior resultar da lei.

2 — As direcções sindicais comunicarão à Empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 80.*

Reuniões com órgãos de gestão da Empresa

1 — Poderá haver reuniões entre os representantes da Empresa e as comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais, devendo estas ser solicitadas por escrito com a indicação da agenda de trabalhos.

2 — As reuniões podem ser conjuntas, quando solicitadas por mais de uma das entidades referidas no n.º 1 ou quando os temas a tratar sejam comuns, sendo lavradas actas, quando requeridas por qualquer das partes.

3 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para efeitos de crédito de horas.

Cláusula 81.*

Quotização sindical

1 — A Empresa obriga-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, desde que, previamente, o trabalhador, em declaração individual escrita a enviar aos sindicatos e à Empresa, assim o autorize.

2 — Para o disposto no número anterior observar-se-á o seguinte:

- a) O produto das quotizações sindicais cobradas será enviado ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos e visados pelas comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais;
- b) Nos mapas referidos na alínea anterior deverão ser inscritos ainda os que prestam serviço militar e os que estiverem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

Cláusula 82.*

Comissão de trabalhadores

O regime por que se rege a comissão de trabalhadores é o constante das disposições legais aplicáveis.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais

Cláusula 83.*

Reclassificações

Os auxiliares de produção são reclassificados em operadores de produção, os técnicos bacharéis são reclassificados em técnicos superiores, os técnicos licenciados são reclassificados em técnicos superiores, os técnicos de sistemas são reclassificados em técnicos de informática, os técnicos de desenvolvimento são reclassificados em técnicos de informática e os telefonistas são reclassificados em recepcionistas.

Cláusula 84.*

Maior favorabilidade global

A regulamentação constante do presente AE é globalmente mais favorável do que a anteriormente aplicável aos trabalhadores ao serviço da Empresa.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de electricista/metallúrgico. — Coadjuva os oficiais da sua especialidade e executa as funções inerentes à preparação para o acesso à categoria de oficial.

Auxiliar de escritório. — Executa tarefas auxiliares de carácter administrativo e logístico.

Conferente. — Efectua o controlo das entradas e saídas dos produtos movimentados e preenche os documentos inerentes ao referido controlo.

Empregado de refeitório. — Executa, nos diversos sectores de um refeitório ou cantina, trabalhos relativos à preparação e serviços de refeições, exceptuando os de confecção de refeições, preparando as salas, colocando nas mesas os artigos de consumo e colaborando no empratamento.

Escriturário. — Executa tarefas de natureza administrativa, nomeadamente tratamento de toda a correspondência, valores e assuntos diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta do seu superior. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Instrumentista de controlo industrial. — Inspecciona e assegura a manutenção e reparação de todos os dispositivos e sistemas eléctricos e electrónicos de comando, controlo, segurança e transmissões informáticas de dados.

Manobrador de pórticos. — Manobra pórticos nas cargas e descargas, assegurando em relação ao respectivo equipamento a sua limpeza e conservação, desde que a mesma não requeira conhecimentos técnicos de mecânica e electricidade.

Motorista. — Conduz os veículos automóveis desde que devidamente habilitado, zelando pela sua manutenção, conservação e limpeza. Pode prestar ainda serviços no exterior que possam implicar a utilização de viatura.

Oficial electricista. — Executa trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial metallúrgico. — Executa trabalhos de manutenção, reparação e conservação de equipamentos e maquinaria na área metalomecânica.

Operador de sala de comando. — Executa as acções inerentes às operações de movimentação dos produtos, controlando os equipamentos e procedimentos necessários para recepção, armazenagem, conservação e expedição. Pode, eventualmente, orientar a actividade de outros trabalhadores.

Operador de produção. — Conforme a sua formação e ou as suas aptidões específicas, colabora nos sectores básicos de operação dos terminais portuários, estando habilitado a actuar em todas essas áreas, sob orientação superior, quer manuseando os equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela Empresa, quer zelando

pela manutenção, limpeza e conservação de todos os locais de operação, quer ainda efectuando a supervisão das entradas e saídas de produtos.

Recepcionista. — Assegura o atendimento dos visitantes e as comunicações telefónicas internas e externas, desempenhando, eventualmente, outras tarefas compatíveis com a função.

Técnico administrativo. — Concebe, planifica, organiza e executa tarefas de natureza administrativa, nas várias áreas da Empresa, podendo orientar os trabalhadores que lhe sejam adstritos.

Técnico de informática. — Concebe, adapta e implementa aplicações informáticas e assegura a manutenção dos programas e respectivo equipamento, incluindo as tarefas inerentes e complementares à sua utilização.

Técnico superior. — Concebe, planifica, organiza e executa tarefas de natureza técnica e científica, nas várias áreas da Empresa, podendo orientar os trabalhadores que lhe sejam adstritos.

Técnico de produção. — Consoante a sua aptidão e ou formação específica nas áreas eléctrica, mecânica e de operação, actua sob o ponto de vista técnico nas várias estruturas, equipamentos, consolas, circuitos e fases da movimentação, sob orientação superior.

Trabalhador de armazém. — Executa tarefas relacionadas com a movimentação dos granéis sólidos, a limpeza e a conservação das instalações.

Cargos de estrutura. — Supervisionam uma área, direcção ou serviço da Empresa, sob o ponto de vista funcional e hierárquico. Esta definição de funções é aplicável ao director-geral, directores, chefes de serviço e coordenadores operacionais.

ANEXO II

Carreiras

Condições gerais

1 — As categorias profissionais constantes do anexo I correspondem aos níveis referidos no anexo III, com numeração de 1 a 18.

2 — Os níveis 12 a 16 compreendem dois subníveis, de acesso e de estabilização, fazendo-se a entrada sempre pelo subnível de acesso, excepção feita para a categoria de técnico superior, cuja entrada é feita pelo subnível de estabilização.

3 — A passagem do subnível de acesso ao de estabilização far-se-á após três anos de exercício, excepto quanto à carreira de técnico superior, desde que haja informação profissional não inferior à média de *Bom*.

4 — As promoções nas carreiras verificar-se-ão quando a informação profissional for igual ou superior a *Regular*, nos casos em que estão previstos diferimentos.

5 — As informações profissionais serão escritas, tendo em atenção o desempenho das funções, e terão de ser do conhecimento do trabalhador, ao qual assiste o direito de reclamação.

Condições específicas

1 — Auxiliar de escritório (AUXE):

Ingresso no nível 1 com idade inferior a 21 anos. Ingresso no nível 4 com idade igual ou superior a 21 anos. Promoção ao nível 5 após três anos de exercício. Promoção ao nível 6 após três anos de exercício. Promoção ao nível 7 após três anos de exercício. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao nível 10.

2 — Conferente (CONF):

Ingresso no nível 5. Promoção ao nível 7 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 12-A.

3 — Empregado de refeitório (EREF):

Ingresso no nível 3. Promoção ao nível 4 após dois anos de exercício. Promoção por mérito ao nível 5.

4 — Escriturário (ESCR):

Ingresso no nível 5. Promoção ao nível 6 após um ano de exercício. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 9 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 12-A.

5 — Instrumentista de controlo industrial (ICIN):

Ingresso no nível 7. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 15-A.

6 — Manobrador de pórticos (MPOR):

Ingresso no nível 6. As promoções serão feitas por mérito até ao nível 11.

7 — Motorista (MOTO):

Ingresso no nível 7. Todas as promoções serão feitas por mérito até ao nível 10.

8 — Electricista:

Oficial electricista (OFEL):

Ingresso no nível 4. Promoção ao nível 5 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 7 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 13-A.

Ajudante de electricista (AJEL):

Ingresso no nível 2. Promoção ao nível 3 após seis meses de exercício. Promoção ao nível 4 (oficial) após seis meses de exercício.

9 — Metalúrgico:

Oficial metalúrgico (OFMT):

Ingresso no nível 4. Promoção ao nível 5 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 7 após dois

anos de exercício. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 13-A.

Ajudante de metalúrgico (AJMT):

Ingresso no nível 2. Promoção ao nível 3 após seis meses de exercício. Promoção ao nível 4 (oficial) após seis meses de exercício.

10 — Operador de sala de comando (OSCM):

Ingresso no nível 6. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 9 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 10 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. Promoção ao nível 11 e subnível 12-A, por selecção, após três anos de exercício, em cada um, desde que haja informação profissional não inferior à média de *Bom*. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 16-A.

11 — Operador de produção:

Ingresso no nível 7. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 9 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 14-A.

12 — Recepcionista (RECP):

Ingresso no nível 5. Promoção ao nível 6 após três anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao nível 10.

13 — Técnico administrativo (TADM):

Ingresso no nível 11. Todas as promoções até ao nível 17 serão feitas por mérito.

14 — Técnico de informática (TINF):

Ingresso no nível 11. Promoção ao subnível 12-A após um ano de exercício. Promoção ao subnível 12-E após um ano de exercício. As restantes promoções até ao nível 17 serão feitas por mérito.

15 — Técnico superior (TSUP):

Ingresso no subnível 12-E. Promoção ao subnível 13-A após um ano de exercício. Promoção ao subnível 13-E após um ano de exercício. Promoção ao subnível 14-A após um ano de exercício. As restantes promoções até ao nível 18 serão feitas por mérito. A promoção ao subnível E dos técnicos superiores, a partir do nível 14, far-se-á decorridos dois anos, desde que haja informação profissional não inferior à média de *Bom*.

16 — Técnico de promoção:

Ingresso no nível 9. Promoção ao nível 10 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 11 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao nível 17.

17 — Trabalhador de armazém (TARM):

Ingresso no nível 4. Promoção ao nível 6 após dois anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao nível 9.

ANEXO III
Tabela salarial

Categorias	Níveis e subníveis	Remunerações
Técnico superior VII	18	384 000\$00
Técnico administrativo VII	17	350 300\$00
Técnico de informática VII		
Técnico de produção IX		
Técnico superior VI		
Operador de sala de comando X	16	E 322 100\$00
Técnico administrativo VI		
Técnico de informática VI		A 293 900\$00
Técnico de produção VIII		
Técnico superior V	15	E 272 200\$00
Instrumentista de controlo industrial IX		
Operador de sala de comando IX		A 250 200\$00
Técnico administrativo V		
Técnico de informática V	14	E 232 000\$00
Técnico de produção VII		
Técnico superior IV		A 212 700\$00
Instrumentista de controlo industrial VIII		
Operador de produção VII	13	E 199 000\$00
Operador de sala de comando VII		
Técnico administrativo IV		A 185 000\$00
Técnico de informática IV		
Técnico de produção VI	12	E 172 000\$00
Técnico superior III		
Instrumentista de controlo industrial VII		A 157 800\$00
Oficial electricista IX		
Oficial metalúrgico IX	11	E 147 600\$00
Operador de sala de comando VI		
Operador de produção VI		A 130 400\$00
Técnico administrativo III		
Técnico de informática III	10	E 130 400\$00
Técnico de produção V		
Técnico superior II		A 117 000\$00
Conferente VII		
Escriturário VII	9	E 117 000\$00
Instrumentista de controlo industrial VI		
Oficial electricista VII		A 104 000\$00
Oficial metalúrgico VII		
Operador de sala de comando V	8	E 104 000\$00
Operador de produção V		
Técnico administrativo II		A 91 000\$00
Técnico de informática II		
Técnico superior I	7	E 91 000\$00
Técnico de produção IV		
Conferente VI		A 78 000\$00
Escriturário VI		
Instrumentista de controlo industrial V	6	E 78 000\$00
Manobrador de pátios VI		
Oficial electricista VI		A 65 000\$00
Oficial metalúrgico VI		
Operador de sala de comando IV	5	E 65 000\$00
Operador de produção IV		
Técnico administrativo I		A 52 000\$00
Técnico de informática I		
Técnico de produção III	4	E 52 000\$00
Auxiliar de escritório VII		
Conferente V		A 39 000\$00
Escriturário V		
Instrumentista de controlo industrial IV	3	E 39 000\$00
Manobrador de pátios V		
Motorista IV		A 26 000\$00
Oficial electricista V		
Oficial metalúrgico V	2	E 26 000\$00
Operador de produção III		
Operador de sala de comando III		A 13 000\$00
Operador de produção II		

Categorias	Níveis e subníveis	Remunerações
Rececionista VI Técnico de produção II	10	130 400\$00
Auxiliar de escritório VI Conferente IV Escriturário IV Instrumentista de controlo industrial III Manobrador de pórticos IV Motorista III Oficial electricista V Oficial metalúrgico V Operador de produção III Operador de sala de comando III Rececionista V Técnico de produção I Trabalhador de armazém V	9	122 000\$00
Auxiliar de escritório V Conferente III Escriturário III Instrumentista de controlo industrial II Manobrador de pórticos III Motorista II Oficial electricista IV Oficial metalúrgico IV Operador de produção II Operador de sala de comando II Rececionista IV Trabalhador de armazém IV	8	115 600\$00
Auxiliar de escritório IV Conferente II Instrumentista de controlo industrial I Manobrador de pórticos II Motorista I Oficial electricista III Oficial metalúrgico III Operador de produção I Rececionista III Trabalhador de armazém III	7	106 300\$00
Auxiliar de escritório III Escriturário II Manobrador de pórticos I Operador de sala de comando I Rececionista II Trabalhador de armazém II	6	102 300\$00
Auxiliar de escritório II Conferente I Empregado de refeitório III Escriturário I Oficial electricista II Oficial metalúrgico II Rececionista I	5	97 600\$00
Auxiliar de escritório I Empregado de refeitório II Oficial electricista I Oficial metalúrgico I Trabalhador de armazém I	4	93 200\$00
Ajudante de electricista II Ajudante metalúrgico II Empregado de refeitório I	3	87 000\$00
Ajudante de electricista I Ajudante metalúrgico I	2	81 300\$00
Auxiliar de escritório (menos de 21 anos)	1	77 000\$00

ANEXO IV

Cláusulas de expressão pecuniária

1 — Abono para falhas	9 450\$00
2 — Ajudas de custo:	
2.1 — Diária completa	5 640\$00
2.2 — Dormida	3 160\$00
2.3 — Pequeno-almoço	280\$00
2.4 — Almoço ou jantar	1 300\$00
2.5 — Ceia	540\$00
3 — Aquisição de material escolar:	
3.1 — Ensino básico	10 130\$00
3.2 — Ensino secundário	16 780\$00
3.3 — Ensino superior (bacharelato e licenciatura)	44 890\$00
4 — Anuidades e diuturnidades:	
4.1 — Anuidades	1 010\$00
4.2 — Diuturnidades	5 340\$00
5 — Subsídios:	
5.1 — Poluição	8 380\$00
5.2 — Refeição	785\$00
5.3 — Turno	14 710\$00
5.4 — Turno (encarregado)	360\$00
5.5 — Subsídio de refeição em regime de trabalho suplementar no local habitual de trabalho:	
Pequeno-almoço	280\$00
Almoço ou jantar	785\$00
Ceia	540\$00
5.6 — Subsídio de limpeza de células	1 020\$00
5.7 — Subsídio de prevenção:	
Valor da semana completa	17 000\$00
Feriado, sábado ou domingo isolado	8 000\$00
Sábado e domingo não isolados	12 000\$00
Cada hora de prevenção	250\$00
5.8 — Pequenas despesas	1 500\$00

Lisboa, 23 de Novembro de 1995.

Pela SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FEPCE — Federação Portuguesa do Comércio e Serviços:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:
(Assinatura ilegível.)

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

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias, credencia Luís Manuel Belmonte Azinheira, João Manuel Godinho Coelho Cardoso, António Augusto Rodrigues Inácio, Manuel Valentim Cruz e Carlos Joaquim H. Sirnes Simão com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final do AE SILOPOR.

Lisboa, 16 de Novembro de 1995. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Entrado em 15 de Dezembro de 1995.

Depositado em 20 de Dezembro de 1995, a fl. 162 do livro n.º 7, com o n.º 412/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Assoc. Académica de Coimbra e o CESC — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra e outro — Alteração salarial e outras

Cláusula 44.ª

Vigência

A tabela salarial e restante clausulado de expressão pecuniária entram em vigor a partir de 1 de Janeiro de 1995.

Tabelas de remunerações mínimas

Níveis	Tabela
I	117 950\$00
II	100 300\$00
III	91 950\$00
IV	85 550\$00
V	75 200\$00
VI	68 600\$00
VII	63 550\$00
VIII	58 600\$00
IX	55 650\$00
X	55 450\$00
XI	41 450\$00

Outras matérias de expressão pecuniária

Abono para falhas (cláusula 10.ª) — 3450\$ (5 % s/grupo VI).
Diuturnidades (cláusula 11.ª) — 2600\$ (3 % s/grupo IV).
Subsídio de compensação (cláusula 26.ª) — 9900\$.
Subsídio de alimentação — 520\$.

Pela Direcção-Geral da Associação Académica de Coimbra:

(Assinatura ilegível.)

Pela Comissão Negociadora Sindical:

CESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Hóspicio, Turismo, Restauração e Similares do Centro:

Assinado Jorge Santos Ribeiro

Entrado em 25 de Agosto de 1995.

Depositado em 22 de Dezembro de 1995, a fl. 163 do livro n.º 7, com o n.º 415/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a Assoc. de Comerciantes de Pescado e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços ao CCT entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas.

Entre a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e a associação patronal signatária é celebrado o presente acordo de adesão ao CCT entre a Associação dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas, aos textos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1982, 30, de 15 de Agosto de 1983, 30, de 15 de Agosto de 1984, 30, de 15 de Agosto de 1985, 30, de 15 de Agosto de 1986, 30, de 15 de Agosto de 1987, 30, de 15 de Agosto de 1988, 33, de 8 de Setembro de 1989, 21, de 8 de Junho de 1991, 20, de 29 de Maio de 1992, 19, de 22 de Maio de 1993, e 12, de 29 de Março de 1995.

Lisboa, 12 de Outubro de 1995.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes de Pescado:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 19 de Dezembro de 1995.

Depositado em 22 de Dezembro de 1995, a fl. 163 do livro n.º 7, com o n.º 416/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.