

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 12

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço 40\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 51

N.º 12

P. 649-688

29 - MARÇO - 1984

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.....	650
— PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.....	651
— PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.....	652
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros.....	652
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins.....	653

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros — Alteração salarial e outras.....	654
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins — Alteração salarial e outras.....	655
— CCT entre a Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e o Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outra.....	656
— AE entre a SOCARMAR, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e outros.....	657
— Acordo de adesão entre a PETROGAL — Petróleos de Portugal, E. P., e o Sind. dos Escritórios e Serviços do Porto ao AE entre aquela empresa pública e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros ( <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1. <sup>a</sup> série, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 1980, 37, de 8 de Outubro de 1982, e 42, de 15 de Novembro de 1983).....	686
— CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular — AEEP e o Sind. dos Professores da Grande Lisboa e outros — Deliberação da comissão paritária.....	686

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

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

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e outras e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras —

Alteração salarial e outras.

Considerando que a aludida convenção apenas se aplica às relações de trabalho cujos sujeitos estejam representados pelas associações de classe que a outorgaram;

Considerando a existência, na área da convenção, de entidades patronais do mesmo sector económico não filiadas nas associações patronais outorgantes que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais nela previstas;

Considerando a existência, na área da convenção, de trabalhadores, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não inscritos nas associações sindicais outorgantes, que se encontram ao serviço de entidades patronais do sector económico abrangido pela convenção.

Considerando a necessidade de uniformizar o estatuto jus-laboral do sector de actividade em causa;

Consultados, nos termos constitucionais, os Governos das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros do Trabalho e Segurança Social e da Saúde, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e outras e a FETESE — Federação dos Sindi-

catos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras — Alteração salarial e outras, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais celebrantes, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não nas associações patronais signatárias que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais celebrantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que contrariem disposições legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria, no continente, entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Setembro de 1983.

2 — A entrada em vigor e a eficácia da presente portaria, nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, poderão ser determinadas por despacho dos respectivos Governos Regionais a publicar no *Jornal Oficial* das Regiões.

3 — As diferenças salariais, devidas por força do disposto no n.º 1, poderão ser satisfeitas em prestações mensais até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Saúde, 13 de Dezembro de 1983. — O Ministro do Trabalho e Segurança Social, *Amândio Anes de Azevedo*. — O Ministro da Saúde, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

**PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada  
e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.º série, n.º 41, de 29 de Outubro de 1983, foi publicado um CCT celebrado entre a Associação Portuguesa da Hospitalização Privada e a Federação Nacional dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo e outros.

Considerando que ficam apenas abrangidas pela convenção referida as entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos signatários da convenção;

Considerando que os trabalhadores de escritório do sector de actividade em causa, à excepção dos inscritos nos sindicatos outorgantes do CCT cujo âmbito se pretende alargar, têm as suas relações de trabalho reguladas pelo CCT celebrado entre a Associação Nacional de Hospitalização Privada e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1983, e respectiva PE;

Considerando a existência de entidades patronais do sector de actividade abrangida pela convenção, não filiadas naquela Associação, que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias previstas na convenção;

Tendo sido consultados, nos termos constitucionais, os Governos das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso sobre PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1983, e não tendo sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Ministro da Saúde e pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa da Hospitalização Privada e a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo e outros, publicado no

*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 29 de Outubro de 1982, são tornadas extensivas, na área de aplicação da convenção, às seguintes entidades:

- a) Entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade de hospitalização privada (estabelecimentos com internamento, permanente ou não, que prestem cuidados médico-cirúrgicos e destinados à cura e ao tratamento de doentes, bem como os destinados ao repouso e à convalescença) e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no contrato;
- b) Trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no contrato, não filiados nos sindicatos outorgantes, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação outorgante.

2 — Não são objecto de extensão a empregados de escritório as disposições do presente CCT cujo âmbito se pretende alargar.

**Artigo 2.º**

Não são objecto de extensão as cláusulas que violam disposições legais imperativas.

**Artigo 3.º**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos da lei, produzindo a tabela salarial efeitos retroactivos a 1 de Novembro de 1983, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de 4.

2 — A entrada em vigor e a produção de efeitos da presente portaria nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira fica dependente de despacho dos respectivos Governos Regionais, a publicar no *Jornal Oficial* daquelas Regiões.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Saúde, 15 de Março de 1984. — O Ministro da Saúde, *António Manuel Maldonado Gonelha*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*.

**PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada  
e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1983, foi publicada uma convenção colectiva de trabalho celebrada entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Considerando que apenas ficam abrangidas pela convenção referida as entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários;

Considerando a existência de entidades patronais do sector de actividade abrangido pela convenção, não inscritas naquela associação, que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições de trabalho no sector em causa;

Tendo sido consultados, nos termos constitucionais, os Governos das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e tendo o primeiro emitido parecer no sentido da não aplicabilidade à Região da presente PE;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1983, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Ministro da Saúde e pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro:

**Artigo 1.º**

As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1983, são tornadas extensivas,

na área da convenção, com excepção da Região Autónoma dos Açores, às seguintes entidades:

- a) Entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade de hospitalização privada (estabelecimentos com internamento, permanente ou não, que prestem cuidados médico-cirúrgicos e destinados à cura e ao tratamento de doentes, bem como os destinados ao repouso e à convalescença) e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no contrato;
- b) Trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no contrato, sem filiação sindical, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

**Artigo 2.º**

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

**Artigo 3.º**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos da lei, produzindo a tabela salarial efeitos retroactivos a 1 de Dezembro de 1983, podendo os encargos daí decorrentes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de 3.

2 — A entrada em vigor e a eficácia da presente portaria na Região Autónoma da Madeira fica dependente de despacho do respectivo Governo Regional, a publicar no *Jornal Oficial* daquela Região.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Saúde, 15 de Março de 1984. — O Ministro da Saúde, *António Manuel Maldonado Gonelha*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e outra  
e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1983, foi publicado um CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Carnes, a Associação dos Fabricantes de Produtos Cárneos e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outras organizações sindicais.

Considerando que a referida convenção apenas é aplicável às relações de trabalho existentes entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas organizações patronais e sindicais outorgantes;

Considerando a inexistência, no distrito da Guarda, de associações sindicais representativas dos trabalhadores em carnes;

Considerando, finalmente, a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 21 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1983, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Alimentação e do Comércio Interno, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Carnes e a AFABRICAR — Associação dos Fabricantes de Produtos Cárneos e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1983, são tornadas aplicáveis, nos distritos do continente integrados na sua área, às relações de trabalho em que sejam partes entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que prossigam a actividade regulada e trabalhadores ao seu

serviço, das profissões e categorias previstas na convenção, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias, não representados pelas organizações sindicais subscritoras, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

2 — As disposições do CCT referido no número anterior são também tornadas aplicáveis, no distrito da Guarda, às relações de trabalho em que sejam partes entidades patronais filiadas ou não nas associações patronais outorgantes que prossigam a actividade regulada pela citada convenção e trabalhadores em carnes ao seu serviço das profissões e categorias nela previstas.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pelo artigo anterior produzirá efeitos desde 1 de Setembro de 1983, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social, da Agricultura, Florestas e Alimentação e do Comércio e Turismo, 19 de Março de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Alimentação, *Jacinto José Montalvão de Santos e Silva Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Carlos Alberto Antunes Filipe*.

---

### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins.**

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, se torna público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e o SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins, nesta data publicado, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho existentes na sua área entre entidades patronais, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite não representadas pela associação patronal outorgante que se dediquem à indústria de lacticínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha do leite, incluindo a obtenção do mesmo em salas de ordenha colectiva, e concentração do leite e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados pela organização sindical outorgante ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

Para os efeitos do presente aviso, entende-se por indústria de lacticínios o fabrico de derivados do leite (manteiga, queijo, leite em pó, dietéticos, etc.) e o tratamento do mesmo para consumo em natureza (leites pasteurizados, ultrapasteurizados e esterilizados).

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros — Alteração salarial e outras

Cláusula 76.<sup>a</sup>

(Início de vigência das tabelas salariais)

Por acordo das partes, aplica-se a tabela A desde 1 de Outubro de 1983 a 31 de Dezembro de 1983 e a tabela B desde 1 de Janeiro de 1984 a 31 de Dezembro de 1984.

### Alterações ao enquadramento

São eliminadas as seguintes categorias:

Categorias	Grupos
Escriturário A.....	1
Escriturário B.....	3
Dactilógrafo do 4.º ano.....	9
Dactilógrafo do 3.º ano.....	12
Dactilógrafo do 2.º ano.....	14
Dactilógrafo do 1.º ano.....	16
Contínuo.....	13

São criadas as seguintes categorias:

Categorias	Grupos
Primeiro-escriturário.....	1
Segundo-escriturário.....	3
Terceiro-escriturário.....	5
Dactilógrafo do 2.º ano.....	15
Dactilógrafo do 1.º ano.....	17
Estagiário (escritório) do 2.º ano.....	15
Estagiário (escritório) do 1.º ano.....	17
Contínuo de 1.ª.....	13
Contínuo de 2.ª.....	15

Criadas as categorias de pacote:

Categorias	Grupos
Pacote de 14 anos.....	9 300\$00
Pacote de 15 anos.....	9 300\$00
Pacote de 16 anos.....	11 400\$00
Pacote de 17 anos.....	12 400\$00

### Definição de categoria

**Estagiário.** — O trabalhador que coadjuva o escritor e se prepara para essa função.

### ANEXO I

#### Tabela de remunerações mínimas mensais

Grupos		Vigência	
Actuais	Passam a vigorar	Tabela A — 1 de Outubro de 1983 a 31 de Dezembro de 1983	Tabela B — 1 de Janeiro de 1984 a 31 de Dezembro de 1984
06	1	59 100\$00	62 550\$00
05	2	45 850\$00	48 550\$00
04	3	42 650\$00	45 150\$00
03	4	36 100\$00	38 200\$00
02	5	34 850\$00	36 900\$00
01	6	33 750\$00	35 750\$00
00	7	32 950\$00	34 850\$00
1	8	32 100\$00	34 000\$00
2	9	31 550\$00	33 400\$00
3	10	31 000\$00	32 850\$00
4	11	30 500\$00	32 250\$00
5	12	30 100\$00	31 850\$00
6	13	29 500\$00	31 200\$00
7	14	29 000\$00	30 650\$00
8	15	28 450\$00	30 100\$00
9	16	28 000\$00	29 600\$00
10	17	27 450\$00	29 050\$00
11	-	-\$-	-\$-
12	18	26 850\$00	28 450\$00
13	19	26 450\$00	28 050\$00
14	20	25 900\$00	27 400\$00
15	21	25 350\$00	26 850\$00
16	22	24 750\$00	26 200\$00
17	23	24 000\$00	25 400\$00

#### Tabela de praticantes e aprendizes

Grupos	Remunerações
<b>Praticante geral</b>	
No 1.º ano.....	14 600\$00
No 2.º ano.....	15 700\$00
No 3.º ano.....	16 750\$00
No 4.º ano.....	18 450\$00

#### Aprendiz geral

Com 14/15 anos.....	10 250\$00
Com 16 anos.....	11 250\$00
Com 17 anos.....	12 200\$00

#### Praticantes metalúrgicos

No 1.º ano.....	16 750\$00
No 2.º ano.....	18 400\$00

#### Aprendiz metalúrgico

1.º ano:	
14 anos.....	9 900\$00
15 anos.....	9 900\$00
16 anos.....	10 950\$00
17 anos.....	11 900\$00

Grupos	Remunerações
2.º ano:	
14 anos .....	10 950\$00
15 anos .....	10 950\$00
16 anos .....	11 900\$00
3.º ano:	
14 anos .....	11 900\$00
15 anos .....	11 900\$00
4.º ano.....	12 950\$00

Lisboa, 7 de Dezembro de 1983.

Pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDIVIDRO — Sindicato Democrático dos Vidreiros:

(Assinatura ilegível.)

Joaquim Ribeiro França.  
Aníbal Gomes da Silva.

Depositado em 16 de Março de 1984, a fl. 141 do livro n.º 3, com o n.º 93/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins — Alteração salarial e outras.

### CAPÍTULO I

#### Do âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.ª

##### (Âmbito)

O presente CCT abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, uniões de cooperativas subscritoras, e, por outro lado, os profissionais ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins — SITRA.

### CAPÍTULO IV

#### Da prestação do trabalho

##### Cláusula 21.ª

##### (Da retribuição mínima do trabalho)

1 — Os limites mínimos da retribuição devida aos trabalhadores abrangidos por este contrato são os constantes do anexo II.

2 — Os trabalhadores que efectuem cobranças terão um abono de 500\$ para falhas nos meses em que efectivamente prestem esse serviço.

3 — Os trabalhadores maiores contratados em regime temporário serão classificados de acordo com o CCT em vigor. Os trabalhadores menores contratados neste regime terão uma retribuição correspondente à do grau etário imediatamente superior, salvo se exer-

cerem as funções que competem a profissionais, neste caso, terão direito à retribuição correspondente ao profissional.

4 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de 3 anos na mesma categoria, sem acesso obrigatório, à diuturnidade de 700\$, até ao limite de 5 diuturnidades.

5 — Para efeitos do n.º 1 anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias, ressalvando-se que nenhum trabalhador pode ter, em Julho de 1984, mais de 3 diuturnidades.

##### Cláusula 26.ª

##### (Refeições)

1 — A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivos de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar — 260\$.

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos, pelo valor de 50\$.

3 — O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço entre as 23 horas e as 2 horas, no valor de 80\$.

4 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Esta tabela produz efeito a partir de 1 de Janeiro de 1984.

Categoria profissional	Vencimento
Encarregado de transportes.....	23 500\$00
Motorista de pesados.....	21 200\$00
Motorista de ligeiros.....	20 200\$00
Lubrificador.....	19 600\$00
Ajudante de motorista.....	19 250\$00
Lavador.....	18 850\$00
Estagiário para lubrificador.....	14 300\$00

Porto, 1 de Fevereiro de 1984.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lactínios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela União de Cooperativas dos Produtores de Leite de Entre Douro e Minho:

(Assinatura ilegível.)

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins — SITRA:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 21 de Março de 1984, a fl. 141 do livro n.º 3, com o n.º 94/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CCT entre a Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e o Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outra

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

###### (Âmbito)

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás em toda a área nacional inscritas na associação patronal signatária e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelo SI-MA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

##### Cláusula 2.ª

###### (Vigência do contrato)

1 — (Mantém a redacção do CCT em vigor.)

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Novembro de 1983.

3, 4 e 5 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

##### Cláusula 23.ª

###### (Deslocações)

1 e 2 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula  $N \times 1430\$$ , sendo  $N$  os dias efectivos de deslocação.

4 — (Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)

5 — No caso de deslocações inferiores a 1 dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação, efectuadas em serviço, mediante apresentação do respectivo recibo, não podendo, todavia, exceder o seguintes valores:

Pequeno-almoço — 62\$50;

Almoço ou jantar — 287\$50;

Dormida — 875\$.

## ANEXO I

### Tabela salarial

Grupo A (27 300\$):

Gerente.

Grupo B (26 150\$):

Chefe de serviços, chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de exploração de parques e contabilista ou técnico de contas.

Grupo C (24 150\$):

Assistente de exploração de parques, caixeiro-encarregado, chefe de secção, guarda-livros e programador mecanográfico.



**Grupo D (22 100\$):**

Encarregado, encarregado de armazém, encarregado de tráfego, oficial electricista, mecânico auto, operador mecanográfico, primeiro-escriturário e motorista de pesados.

**Grupo E (21 550\$):**

Primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, operador de máquinas de contabilidade, recepcionista de garagens, instalador de gás e aparelhagem de queima de 1.<sup>a</sup>, caixa de escritório e caixeiro de praça.

**Grupo F (20 600\$):**

Montador de pneus especializado, cobrador, fiel de armazém, conferente, motorista de ligeiros, lubrificador, segundo-caixeiro, segundo-escriturário, recepcionista de parques de estacionamento, instalador de gás de 2.<sup>a</sup> e perfurador-verificador.

**Grupo G (19 600\$):**

Instalador de gás de 3.<sup>a</sup>, lavador, ajudante de motorista, distribuidor e cobrador de gás.

**Grupo H (18 550\$):**

Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, candidato a lubrificador, electricista pré-oficial do 2.<sup>o</sup> ano e telefonista.

**Grupo I (18 050\$):**

Montador de pneus, arrumador de parques, caixa de balcão, caixa de parques de estacionamento e electricista pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano.

**Grupo J (17 550\$):**

Abastecedor de combustíveis, guarda e porteiro.

**Grupo L (16 150\$):**

Servente, caixeiro-ajudante, candidato a lavador, candidato a recepcionista, contínuo, servente de limpeza, dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano, electricista-ajudante do 2.<sup>o</sup> ano, distribuidor e estagiário do 2.<sup>o</sup> ano.

**Grupo M (14 650\$):**

Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano, electricista-ajudante do 1.<sup>o</sup> ano, estagiário do 1.<sup>o</sup> ano, praticante de caixeiro e praticante de metalúrgico.

**Grupo N (11 300\$):**

Aprendiz com mais de 2 anos, aprendiz de electricista do 2.<sup>o</sup> ano e paquete.

**Grupo O (9550\$):**

Aprendiz até 2 anos e aprendiz de electricista do 1.<sup>o</sup> ano.

*Nota.* — As restantes matérias não objecto da presente revisão mantêm a redacção do CCT em vigor.

Lisboa, 29 de Fevereiro de 1984.

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 22 de Março de 1984, a fl. 141 do livro n.º 3, com o n.º 95/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

**AE entre a SOCARMAR, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e outros**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Âmbito)**

Este AE obriga a SOCARMAR, E. P., e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos seguintes sindicatos outorgantes:

Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca;

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais;

Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante de Portugal.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência)**

1 — O presente AE entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, terá a duração mínima prevista na lei e considera-se sucessivamente renovado por períodos de 6 meses, se não for denunciado com a antecedência prevista na lei.

2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Junho de 1983.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito, à parte contrária, acompanhado de proposta de alteração, o qual terá por objectivo melhorar ou actualizar a convenção, mantendo ou elevando o nível dos benefícios estabelecidos ou aumentando o seu número.

4 — A resposta deverá ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta, e deverá conter contraproposta relativa a todas as cláusulas que não sejam aceites.

5 — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **(Admissões)**

1 — Quando a empresa pretenda preencher uma vaga dos seus quadros, só deverá proceder a recrutamento exterior quando não exista na empresa nenhum trabalhador apto e interessado no preenchimento dessa vaga.

2 — A SOCARMAR, E. P., sempre que tenha de admitir trabalhadores, requisitá-los-á aos sindicatos outorgantes, enquanto neles houver profissionais desempregados, inscritos nas escalas de embarque, no caso de inscritos marítimos.

3 — Sempre que não exista nas escalas de embarque qualquer trabalhador com as condições necessárias para o preenchimento do cargo, o sindicato respectivo obriga-se a comunicá-lo à empresa no prazo de 48 horas, se, findo este prazo, o sindicato não se pronunciar, presume-se que não tem qualquer trabalhador nas condições pretendidas.

4 — Os trabalhadores inscritos marítimos, quando se apresentem à SOCARMAR, E. P., para admissão, deverão ser portadores de credencial passada pelo respectivo sindicato, que não poderá recusar-se a fazê-lo.

5 — A SOCARMAR, E. P., poderá recusar qualquer trabalhador inscrito marítimo, desde que presente motivo justificado e fundamentado. Igual faculdade assiste ao trabalhador em relação à SOCARMAR, E. P.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **(Idades mínima e máxima)**

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço da SOCARMAR, E. P., trabalhadores que tenham completado 15 anos de idade.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, os profissionais de armazém, auxiliares, contínuos, ajudantes de motorista e telefonistas, os quais só poderão ser admitidos com 18 anos.

3 — Não é permitido à SOCARMAR, E. P., fixar a idade máxima de admissão.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **(Habilitações mínimas)**

Só podem ser admitidos ao serviço da SOCARMAR, E. P., trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e por este AE e carteira profissional ou cédula marítima, quando obrigatória, salvo casos especiais devidamente acordados com o sindicato.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **(Trabalhadores com contrato a prazo)**

1 — A contratação de trabalhadores a prazo rege-se-á pelas disposições legais em vigor.

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

3 — Da celebração de contratos a prazo será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo.

4 — O trabalhador não poderá ser contratado por período inferior a 6 meses, podendo, no entanto, o contrato ser renovado por mais um período, nunca superior a 6 meses.

5 — Caso o trabalhador, findo o prazo referido no número anterior, adquira a qualidade de permanente, conta-se a antiguidade desde a data de início do primeiro contrato.

6 — As disposições deste AE são integralmente aplicáveis aos contratados a prazo, salvo estipulação em contrário e com excepção daquelas que forem legalmente incompatíveis.

7 — Esta cláusula não se aplica aos trabalhadores inscritos marítimos.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **(Substituição temporária de trabalhadores inscritos marítimos)**

1 — Os trabalhadores inscritos marítimos serão requisitados ao respectivo sindicato, para substituição dos trabalhadores da empresa impedidos de prestar a sua actividade, designadamente em consequência de doença, serviço militar e licença sem vencimento.

2 — A requisição caducará na data em que se verificar o regresso do trabalhador substituído.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **(Período experimental)**

1 — A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental

nos primeiros 15 dias, durante os quais, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem qualquer indemnização ou compensação, considerando-se nulas as cláusulas do contrato individual que estipulem períodos experimentais mais longos.

2 — O prazo referido no número anterior não se aplica às categorias dos grupos I a IV e à categoria de programador, casos em que o período experimental poderá ser superior, não podendo, no entanto, exceder os 3 meses.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 3.<sup>a</sup>, quanto a admissões, não haverá período experimental para os trabalhadores que sejam expressamente convidados pela empresa para ocuparem determinado cargo.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva desde o início daquele período.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Substituição temporária de funções)

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superiores terá direito a receber a retribuição do substituído e todos os subsídios devidos pelo exercício dessa função, enquanto se mantiver nessa situação.

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

3 — A contagem dos prazos referidos no número anterior só se iniciará com a entrada em vigor do presente AE.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Provimento de lugares de chefia)

1 — Compete à SOCARMAR, E. P., a nomeação dos trabalhadores para cargos de chefia, sem prejuízo do disposto ao anexo I.

2 — O preenchimento de cargos de chefia é efectuado através de recrutamento externo, apenas quando na empresa não existam trabalhadores em condições de desempenhar essas funções, e só após parecer dos órgãos representativos dos trabalhadores.

3 — A promoção de trabalhadores para cargos de chefia é sempre feita a título provisório, por um período de 3 meses de trabalho consecutivo, devendo nestes casos, e antes do provimento definitivo, ser solicitado parecer aos órgãos representativos dos trabalhadores.

4 — No caso da promoção não se tornar definitiva o trabalhador regressa à situação que tinha anteriormente.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Condições especiais de admissão e carreira profissional)

As condições especiais de admissão e carreira profissional, organização e categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este AE são as que constam do anexo I.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Lotações)

1 — Os quadros mínimos das tripulações serão os resultantes das lotações que forem fixadas pelas entidades competentes.

2 — As gruas flutuantes, utilizadas nas cargas e descargas dos navios mercantes, terão sempre 2 operadores em serviço, não podendo exigir-se a cada um deles que trabalhe mais de 2 horas consecutivas na grua, embora permanecendo no desempenho das suas outras funções.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Acesso e promoção para inscritos marítimos)

1 — Para os trabalhadores inscritos marítimos constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria imediatamente superior e acesso a passagem de um trabalhador de uma embarcação para outra, devendo, em ambos os casos, observar-se a seguinte ordem de prioridades:

- a) Antiguidade na categoria dentro da empresa;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade na empresa;
- d) Em caso de igualdade, a escolha será feita pelos trabalhadores da respectiva profissão e sempre com a intervenção das organizações dos trabalhadores.

2 — Só poderão desempenhar, na equipagem, as funções de mestre do tráfego local os inscritos marítimos devidamente habilitados com a carta de mestre do tráfego local, salvo os casos previstos na lei.

3 — Os marinheiros de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local que tenham completado 4 anos de serviço na profissão ascenderão automaticamente à categoria imediata.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior tomar-se-á em conta o tempo de serviço prestado pelos trabalhadores anteriormente à entrada em vigor deste AE.

5 — Só poderão desempenhar os cargos de motorista ou maquinista prático os inscritos marítimos devidamente habilitados com a respectiva carta.

## CAPÍTULO III

### Transferências

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Transferências)

1 — A SOCARMAR, E. P., pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador, ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2 — A SOCARMAR, E. P., só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do trabalhador.

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

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

5 — Não se verificando o acordo escrito do trabalhador referido no n.º 2, este, querendo, pode rescindir imediatamente o contrato e tem direito à indemnização prevista na cláusula 90.<sup>a</sup> ou à indemnização legal, conforme os casos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Deslocação de trabalhadores de uma embarcação para outra)

1 — A SOCARMAR, E. P., poderá deslocar trabalhadores de uma embarcação para outra, por um período máximo de 48 horas, desde que a deslocação tenha como objectivo evitar prejuízo sérios para a empresa, salvo desacordo justificado do trabalhador.

2 — O trabalhador deslocado será substituído pelo que hierarquicamente se lhe seguir.

3 — Estas deslocações não podem, em caso algum, prejudicar a retribuição dos trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias dos trabalhadores

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à SOCARMAR, E. P.:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem

como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem prejuízo do disposto no capítulo III;

f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela SOCARMAR, E. P., ou por pessoa por esta indicada;

h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões e categoria profissional.

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Perda de haveres)

Em caso de naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a SOCARMAR, E.P., obriga-se ao pagamento e uma indemnização, que será no mínimo de 15 000\$ por trabalhador, sem prejuízo de indemnização superior, desde que devidamente comprovado o valor do prejuízo sofrido.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Créditos resultantes do contrato)

Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, quer pertencentes à SOCARMAR, E.P., quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido 1 ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- b) Cumprir as ordens e directivas da empresa, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção;
- c) Observar os regulamentos internos conformes a este AE e à lei;
- d) Não divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais;
- e) Guardar lealdade à SOCARMAR, E.P., e não negociar em concorrência com ela;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho;
- g) Usar de urbanidade e lealdade nas suas relações com a empresa ou seus representantes;
- h) Zelar pelo bom estado e conservação do material ou outros bens da empresa que lhe tenham sido confiados;
- i) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas deste AE.

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### (Deveres da SOCARMAR, E.P.)

São deveres da SOCARMAR, E.P.:

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

empresa, com vista ao convívio e a um bom ambiente social;

- i) Fornecer roupas de trabalho, utensílios de higiene e de cozinha, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e com as possibilidades das embarcações;
- j) Prestar aos sindicatos outorgantes todas as informações necessárias à fiscalização do cumprimento integral do presente AE;
- l) Fornecer à comissão de trabalhadores as informações que lhe permitam exercer o controle de gestão, nos termos da Lei n.º 46/79;
- m) Dispensar os trabalhadores, pelo tempo necessário ao exercício de funções como membros dos corpos gerentes dos sindicatos e ou como delegados sindicais, bem como ao exercício de funções nas comissões de conciliação e julgamento, na comissão paritária e nas instituições de previdência.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### (Quotização sindical)

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

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

## CAPÍTULO V

### Condições de prestação de trabalho de inscritos marítimos

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### (Arrumação e lingagem das cargas)

1 — Os trabalhadores das embarcações de transporte de mercadorias não são obrigados a arrumar e a lingar cargas\_\_

2 — O disposto no número anterior não prejudica a intervenção que os trabalhadores têm de ter para que a arrumação da carga se processe em termos de garantir as manobras necessárias à segurança da embarcação e da carga.

3 — As disposições do n.º 1 não se aplicam às manobras relacionadas com a manutenção da embarcação, bem como com outro material da empresa relacionado com cargas e descargas, designadamente *bobcats*, pás, estropos e vassouras, independentemente de os trabalhadores envolvidos nas manobras serem ou não inscritos marítimos.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### (Baldeações)

1 — As baldeações entre embarcações da SOCARMAR, E.P., devem ser feitas pelos trabalhadores, com o auxílio de meios mecânicos ou talha, até ao limite máximo de 3 t em carga pesada e de 50 volumes em carga leve, com excepção das cargas a granel.

2 — Nos locais onde não for possível utilizar o trabalho de estivadores deverão todas as baldeações não mencionadas no número anterior ser executadas pelas respectivas tripulações, que, nesse caso, terão direito a receber, além da sua retribuição, a importância que seria paga àqueles profissionais.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### (Transmissão de ordens)

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

2 — As ordens para prolongamento de serviço extraordinário terão de ser obrigatoriamente comunicadas ao mestre da embarcação, impreterivelmente, até 1 hora antes do termo do seu período normal de trabalho.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### (Serviço de vigia)

1 — É vedado aos trabalhadores, após a prestação do período normal de trabalho, o serviço de vigia.

2 — Estes serviços poderão ser desempenhados por trabalhadores inscritos marítimos da empresa em regime de serviços melhorados.

3 — Quando se verificar a não existência de trabalhadores nas condições do número anterior, a SO-CARMAR, E.P., fará a sua requisição ao Sindicato, quando deles necessitar.

## CAPÍTULO VI

### Ação disciplinar

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

A SO-CARMAR, E. P., tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual caduca se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data da infracção ou àquela em que a empresa teve conhecimento da mesma.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

1 — Excepto para a repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante pro-

cesso disciplinar escrito, nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar inicia-se com o envio ao trabalhador de uma nota de culpa, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputáveis.

3 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa, a empresa fará acompanhar a nota de culpa de uma comunicação em que informará o trabalhador arguido da sua intenção de proceder ao despedimento e mandará cópia de ambos os documentos à comissão de trabalhadores da empresa.

4 — O trabalhador tem direito a consultar o processo e dispõe de um prazo de 3 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade, bem como para indicar ou requerer os meios ou diligências de prova que reputar necessários.

5 — Antes de tomar a decisão final, e no caso do processo disciplinar visar o despedimento, a empresa remeterá cópia do processo à comissão de trabalhadores para que este órgão se pronuncie seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de 2 dias úteis a contar do momento em que receba a referida cópia.

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não proferir o despedimento, ou qualquer das outras sanções disciplinares previstas neste AE, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e, caso se trate de despedimento, também à comissão de trabalhadores.

7 — Iniciado o processo disciplinar pode a SO-CARMAR, E.P., suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

8 — O sindicato respectivo será avisado, por escrito, da suspensão, no prazo máximo de 48 horas.

9 — Sempre que o sindicato respectivo entender conveniente tomar conhecimento do processo disciplinar de determinado trabalhador, deverá a empresa fornecer-lhe os elementos que constituem aquele processo.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Repreensão registada)

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Proporcionalidade das sanções)

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

2 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção não prevista na cláusula 28.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Indemnização por perdas e danos)

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Registo de sanções)

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes de direcção da SOCARMAR, E. P.;
- b) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho;
- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela SOCARMAR, E. P.;
- d) Ter prestado informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscal-

lização do cumprimento das leis do trabalho;

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

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos no número anterior, salvo se outro prazo mais longo for imperativamente fixado na lei.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Indemnização das sanções abusivas)

1 — Se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 90.<sup>a</sup>, ou da legal, conforme os casos.

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

## CAPÍTULO VII

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Definição de deslocação)

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

2 — Considera-se local habitual de trabalho, para efeitos do n.º 1, para os trabalhadores de terra o da situação topográfica de cada uma das instalações da empresa onde estes prestam habitualmente serviço.

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

4 — Consideram-se pequenas deslocações as efectuadas dentro de um raio de 50 km, contados a

partir do local habitual de trabalho, bem como as que permitam a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia, e grandes deslocações todas as outras.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos trabalhadores deslocados)

1 — Os encargos resultantes das deslocações em serviço serão sempre da responsabilidade da SOCARMAR, E. P.

2 — Caso o trabalhador, devidamente autorizado pela empresa, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a um subsídio por quilómetro equivalente a dois sétimos do preço da gasolina super.

3 — Nas pequenas deslocações o trabalhador terá direito ao pagamento de 1 hora extraordinária, na ida e no regresso, desde que em ambas as circunstâncias tais deslocações sejam efectuadas fora do seu horário normal de trabalho.

4 — No regresso das grandes deslocações o trabalhador tem sempre direito a um descanso de 12 horas, contadas a partir da hora da chegada à sua residência habitual.

5 — No caso de grandes deslocações, e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a SOCARMAR, E. P., pagará ao trabalhador deslocado as seguintes verbas, por dia completo de deslocação, a título de ajudas de custo, destinadas a cobrir despesas de alimentação e alojamento:

- a) Deslocação no continente e regiões autónomas — 2 500\$;
- b) Deslocações no estrangeiro — 6 300\$ ou US \$80, ou £40.

6 — No dia de início ou termo das grandes deslocações os trabalhadores terão direito a 70 % da respectiva ajuda de custo, caso ocupe nesse dia até 6 horas, e a ajuda de custo total nos restantes casos.

7 — Quando por acordo entre a empresa e o trabalhador a deslocar sejam da conta daquela as despesas com alojamento, a empresa pagará apenas 70 % dos valores referidos no número anterior.

8 — A SOCARMAR, E. P., garantirá aos trabalhadores um seguro que cobrirá os riscos de viagem e acidentes pessoais durante o período que durar a deslocação em serviço, que nunca será inferior a 3 000 000\$.

9 — No caso de falecimento do trabalhador deslocado serão de conta da SOCARMAR, E. P., as despesas de transporte do corpo do trabalhador para o local da sua residência.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Trabalho fora do tráfego local)

1 — Sempre que uma embarcação destinada ao tráfego local tenha, por qualquer motivo, de prestar

serviço fora do porto de armamento, os seus trabalhadores verão acrescida a sua remuneração/hora de um subsídio de 100 %, durante o tempo de viagem.

2 — Na estadia em porto, nos casos previstos no número anterior, aplicar-se-á o disposto no n.º 5 da cláusula anterior.

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

4 — Sempre que o trabalhador for retido a bordo, fora do seu horário normal de trabalho, por razões de segurança ou outras, é considerado em prestação efectiva de trabalho.

### CAPÍTULO VIII

#### Retribuição

##### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Conceito de retribuição)

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

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

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

##### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Remuneração base mensal)

A remuneração base mensal é a constante do anexo II ao presente AE.

##### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de 3 anos de antiguidade na SOCARMAR, E. P., a uma diuturnidade no valor de 1,8 % da remuneração mínima mensal do grupo IV, até ao máximo de 8.

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

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

4 — Pelo disposto nesta cláusula, nenhum trabalhador poderá ficar a receber um montante inferior àquele que já recebia.



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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

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

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

3 — O subsídio de Natal será de valor igual à retribuição mensal do trabalhador definida no n.º 2 da cláusula 38.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por quebras)

Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de caixa ou equiparados, bem com aqueles que procedam a pagamentos ou recebimentos no exterior, têm direito a um subsídio mensal pelo risco de quebras, pago em dinheiro, no valor de 1200\$, enquanto exercerem essas funções.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores um subsídio de refeição por cada dia de trabalho completo e efectivo, no valor de 400\$.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior entende-se por dia completo de trabalho a prestação efectiva de trabalho normal por período superior a 4 horas.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

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

2 — O subsídio de férias será pago no mês de Março conjuntamente com a retribuição desse mês.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de gases)

Todos os maquinistas práticos ou motoristas têm direito a um subsídio de 10 %, calculado sobre a

remuneração do profissional maquinista de mais elevada categoria a bordo de cada embarcação, enquanto trabalharem em serviços ou ambientes insalubres, tóxicos ou depauperantes.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de chefia de embarcação motorizada)

Os mestres de tráfego local de embarcações motorizadas terão direito a um subsídio mensal no valor de 10 % da sua remuneração base mensal prevista no anexo II.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de HP)

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho nocturno)

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Remuneração de trabalho extraordinário)

1 — A remuneração da hora extraordinária será igual à retribuição da hora normal, calculada nos termos da cláusula 59.<sup>a</sup>, acrescida de 100 %.

2 — Para efeitos do pagamento do trabalho extraordinário, a hora considera-se indivisível.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados)

1 — O trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados será remunerado com um acréscimo de 200 %, calculado na base da retribuição/hora.

2 — O trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados será pago num mínimo de 8 horas, desde que não se trate de prolongamento de trabalho prestado em dia normal, caso em que se aplicará o previsto na cláusula 56.<sup>a</sup>

## Cláusula 51.<sup>a</sup>

### (Pagamento da retribuição mensal)

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — Só com o acordo do trabalhador a SOCARMAR, E. P., poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a SOCARMAR, E. P., deve entregar ao trabalhador documento donde conste nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

## CAPÍTULO IX

### Duração do trabalho

## Cláusula 52.<sup>a</sup>

### (Horário de trabalho)

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário máximo de trabalho dos trabalhadores abrangidos por este AE será de 8 horas diárias e 40 semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sendo obrigatoriamente interrompido por um intervalo de refeições e descanso não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas.

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

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

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

## Cláusula 53.<sup>a</sup>

### (Horários para trabalhadores-estudantes)

1 — Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados serão concedidas 2 horas diárias sem perda de remuneração, durante o período de aulas.

2 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respectiva prova

oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados e domingos;

b) No caso de provas em dias consecutivos, ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

3 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da SOCARMAR, E. P.

4 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

5 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de 10 dias.

6 — A SOCARMAR, E. P., deverá solicitar às direcções dos estabelecimentos escolares de ensino frequentados pelos trabalhadores mencionados nos números anteriores informações acerca da sua assiduidade. Em caso de falta de assiduidade, poderá a empresa retirar a concessão prevista nos números anteriores, a não ser que os interessados possam justificar tal situação.

7 — Serão responsáveis pelo exacto cumprimento dos direitos consignados nesta cláusula os superiores hierárquicos dos trabalhadores.

## Cláusula 54.<sup>a</sup>

### (Afixação dos horários de trabalho)

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local bem visível, o respectivo mapa de horário de trabalho, elaborado pela SOCARMAR, E. P., em conformidade com o estabelecido neste AE.

2 — Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos nas cláusulas 52.<sup>a</sup> e 53.<sup>a</sup>

3 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho e os intervalos de descanso semanal.

4 — Os mapas de horário de trabalho carecem de prévio acordo dos sindicatos respectivos, que não poderá deixar de ser expresso.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

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

3 — A empresa deverá, sempre que possível, substituir o recurso ao trabalho extraordinário pela admissão de trabalhadores, desde que daí não venham a resultar situações de subemprego.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário para inscritos marítimos)

O trabalho extraordinário prestado pelos trabalhadores inscritos marítimos obedecerá aos seguintes princípios:

- a) Sempre que o trabalho seja prolongado até às 20 horas, o trabalhador terá direito a receber 3 horas extraordinárias;
- b) Sempre que o trabalho seja prestado entre as 20 e as 24 horas, o trabalhador receberá 7 horas extraordinárias;
- c) O trabalho prestado entre as 0 e a 1 hora será remunerado com 2 horas extraordinárias;
- d) O trabalho prestado entre a 1 e as 2 horas será remunerado com 3 horas extraordinárias;
- e) O trabalho prestado a partir das 2 horas será pago até às 8 horas;
- f) Sempre que o trabalhador inicie o trabalho a partir das 6 horas terá direito a receber 2 horas extraordinárias;
- g) Sempre que o trabalhador inicie o seu trabalho entre as 3 e as 6 horas terá direito a receber desde as 0 horas;
- h) Sempre que o trabalhador inicie o trabalho antes das 3 horas terá direito a receber as horas a partir das 17 horas.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Dispensa de trabalho extraordinário e em dias de descanso semanal e feriados)

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

2 — O trabalhador deverá informar a empresa, sem prejuízo do disposto no n.º 4, com 48 horas de antecedência da sua indisponibilidade para a prestação de trabalho em dia feriado.

3 — A informação do trabalhador, no que se refere à prestação do trabalho ao sábado ou ao domingo, terá de ser prestada até quinta-feira anterior.

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

- a) Idade do trabalhador inferior a 18 anos;
- b) Frequência de estabelecimentos de ensino;
- c) Participação na vida sindical, na comissão de trabalhadores ou instituições de previdência;
- d) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- e) Ausência de meios de transporte público convenientes entre o local de trabalho e a residência do trabalhador, excepto nos casos em que a empresa forneça meios de transporte ou proceda ao seu pagamento.

5 — O trabalhador que tenha prestado trabalho aos domingos e ou feriados terá direito a 1 dia completo de descanso num dos 3 dias úteis imediatos ao da prestação.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Cálculo da retribuição/hora)

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

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

RM — Retribuição mensal definida no n.º 2 da cláusula 38.<sup>a</sup>;

HS — Número de horas normais de trabalho semanal.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Abono para refeição)

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho extraordinário nos períodos fixados no n.º 3, terá direito aos seguintes abonos:

Pequeno-almoço — 60\$;  
Jantar — 330\$;  
Ceia — 120\$.

2 — Caso a prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados coincida com os períodos fixados no número seguinte, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos:

Pequeno-almoço — 60\$;  
Almoço — 330\$;  
Jantar — 330\$;  
Ceia — 120\$.

3 — Consideram-se horas de refeição:

- a) Pequeno-almoço, entre as 7 e as 9 horas;
- b) Almoço, entre as 12 e as 15 horas;
- c) Jantar, entre as 19 e as 21 horas;
- d) Ceia, entre as 0 e as 6 horas.

4 — Obrigatoriamente será concedido um mínimo de 1 hora como intervalo para as refeições, excepto para o pequeno-almoço, que será de meia hora. Os intervalos referidos serão considerados, para todos os efeitos, como tempo de trabalho útil.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

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

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

3 — As declarações de concordância previstas no número anterior são válidas por 1 ano.

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

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

6 — Aos trabalhadores que com a entrada em vigor do presente AE deixem de ter isenção de horário de trabalho não poderá ser retirado o montante daquele subsídio, o qual será integrado na remuneração mensal.

## CAPÍTULO X

### Férias e feriados

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 30 dias.

2 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de

trabalho que deverão completar em 31 de Dezembro, na razão de 2 dias por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verifica a admissão.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado; tem ainda direito à retribuição correspondente ao período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse mesmo ano e a um subsídio na mesma proporção.

5 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Férias seguidas e interpoladas)

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a SOCARMAR, E. P., e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente, na parte excedente a metade do período previsto nos termos da cláusula anterior.

3 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana e na respectiva contagem serão incluídos os dias de descanso semanal que nele tiverem lugar.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Escolha da época de férias)

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

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

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

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

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

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

7 — A SOCARMAR, E. P., remeterá aos sindicatos dos trabalhadores inscritos marítimos, obrigatoriamente, até 30 de Abril de cada ano, o mapa de onde constem os períodos de férias de todos os trabalhadores; todas as alterações posteriormente registadas serão, de imediato, comunicadas aos referidos sindicatos.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

(Alteração da época de férias)

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

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

Cláusula 66.<sup>a</sup>

(Interrupção por doença)

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

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

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

Cláusula 67.<sup>a</sup>

(Violação do direito a férias)

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

Cláusula 68.<sup>a</sup>

(Feriados obrigatórios)

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

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Corpo de Deus;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;

5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

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

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

CAPÍTULO XI

Faltas

Cláusula 69.<sup>a</sup>

(Princípios gerais)

1 — As faltas podem ser justificadas e não justificadas.

2 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas são consideradas justificadas.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

(Casos de faltas justificadas)

1 — Consideram-se faltas justificadas, sem prejuízo da antiguidade, as motivadas por:

- a) Doença ou acidente de trabalho;
- b) Prestação de serviço militar obrigatório;
- c) Cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença;
- d) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído;
- e) Prática de actos necessários ao exercício de funções sindicais, ou em instituições de previdência;
- f) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- g) Por parto da esposa ou companheira, durante 2 dias úteis seguidos ou interpolados;
- h) Pela necessidade de dádiva de sangue;
- i) Por falecimento do cônjuge não separado e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pais, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, padrasto, madrastra, enteados, genros e noras), durante 5 dias consecutivos;
- j) Por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, bisnetos, irmãos e cunhados), bem como de pessoas que vivam em comunhão de mesa e de habitação com o trabalhador, durante 2 dias;

l) Pelo desempenho das funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito.

2 — Sem prejuízo de outras disposições do presente acordo, as faltas previstas nas alíneas c), d), f), g), h), i), j) e l), não envolvem perda de retribuição, bem como as previstas na alínea e) desde que não excedam os limites previstos na lei.

3 — A SOCARMAR, E. P., poderá exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Consequências das faltas injustificadas)

1 — A SOCARMAR, E. P., tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas injustificadas ou a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, cabendo a escolha ao trabalhador.

2 — Na hipótese da parte final do número anterior, o período de férias não poderá ser reduzido a menos de dois terços do período fixado na cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Participação das faltas)

Quando o trabalhador, por qualquer motivo, não possa apresentar-se ao serviço, deverá, no prazo de 48 horas, salvo justo impedimento, ou neste caso logo que possível, avisar a SOCARMAR, E. P.

### CAPÍTULO XII

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

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

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

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Suspensão por impedimento prolongado)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, no-

meadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência e das disposições deste AE.

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

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Termo do impedimento do trabalhador)

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

2 — Se a SOCARMAR, E. P., se opuser a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de 15 dias, a contar da data da sua apresentação, fica obrigada a pagar-lhe a indemnização legal ou a prevista na cláusula 90.<sup>a</sup>, conforme o caso.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Serviço militar obrigatório)

1 — As disposições do presente AE são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no serviço militar obrigatório.

2 — No ano de ingresso ao serviço militar, o trabalhador terá direito a acumular, com o período de férias vencido, a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo será aplicável ao subsídio de férias. No caso de não poder gozar as férias receberá a respectiva retribuição e subsídio.

3 — No próprio ano em que regressar do serviço militar e retomar a prestação do trabalho, o trabalhador tem direito a gozar 30 dias de férias.

## CAPÍTULO XIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Causas de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela SOCARMAR, E. P., com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato por mútuo acordo)

1 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar sempre de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho e as normas do presente AE.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos, ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de 7 dias a contar da data de assinatura do documento previsto no n.º 1, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Rescisão com justa causa)

1 — Sem prejuízo do previsto na alínea d) do n.º 1 da cláusula 28.<sup>a</sup>, é proibido à SOCARMAR, E. P., efectuar despedimentos, desde que não invoque justa causa.

2 — O exercício, pela SOCARMAR, E. P., da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização de processo disciplinar, nos termos da cláusula 27.<sup>a</sup>

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, comunicando à outra essa vontade, por forma inequívoca, que não poderá deixar de ser escrita.

4 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à SOCARMAR, E. P., a prova de existência da justa causa invocada.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Justa causa de rescisão por iniciativa da SOCARMAR, E. P.)

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador, desde que não seja possível a aplicação de outra sanção disciplinar nos termos do número anterior:

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Nulidade do despedimento)

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulida-

de ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarada.

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legal ou pela prevista neste AE, conforme o caso, contando-se para esse efeito o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da SOCARMAR, E. P., dará lugar à aplicação de multa àquela entidade no valor de 50 contos a 200 contos, que reverterão para o Fundo de Desemprego.

5 — A existência de justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento será sempre apreciada tendo em conta o carácter das relações entre o trabalhador e a SOCARMAR, E. P., ou com os superiores hierárquicos ou outros trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Ausência de justa causa)

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a algumas das situações configuradas na cláusula 81.<sup>a</sup>, não poderão ser invocadas como justa causa:

- a) Quando a SOCARMAR, E. P., pelo seu comportamento posterior, não considere esses factos perturbadores da relação de trabalho;
- b) Quando houver, inequivocamente, perdoado ao trabalhador.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Rescisão do contrato por parte do trabalhador)

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

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

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Justa causa de rescisão do contrato por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

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

2 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador direito à indemnização legal ou à prevista neste AE, conforme o caso.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

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

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da mesma cláusula, não exonera a SOCARMAR, E. P., da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Cessação da actividade da embarcação)

1 — No caso de cessação da actividade de embarcação, a SOCARMAR, E. P., garantirá aos trabalhadores que aí prestavam serviço a continuidade de emprego nos seus quadros de mar ou terra, devendo para tal, e quando for caso disso, promover as acções necessárias à reconversão do trabalhador para outras funções.

2 — Aos trabalhadores que não aceitarem a continuidade de emprego noutra função a SOCARMAR, E. P., pagar-lhes-á uma indemnização nos termos deste AE.

3 — Em caso de cessação de actividade da embarcação será dado conhecimento prévio do facto aos sindicatos respectivos.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Encerramento temporário)

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



2 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula 89.<sup>a</sup>

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Encerramento definitivo)

Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento ou dependência, que seja da exclusiva iniciativa da SOCARMAR, E. P., e caso esta não possa conservar ao seu serviço os trabalhadores afectados, estes têm direito às indemnizações previstas na lei ou neste AE, conforme os casos.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### (Indemnizações)

1 — O não cumprimento, pela SOCARMAR, E. P., do disposto no n.º 1 da cláusula 80.<sup>a</sup> obriga-a ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador lesado, inscrito marítimo, nos seguintes termos:

2:

- a) 4 meses de retribuição efectiva por cada ano completo de duração do contrato de trabalho;
- b) Se o trabalhador tiver mais de 35 anos de idade, a indemnização calculada nos termos do disposto no número anterior será acrescida de 1 mês de retribuição por cada ano que ultrapasse aquela idade;
- c) A indemnização, contudo, não poderá nunca ser inferior à retribuição efectiva correspondente a 1 ano de trabalho;
- d) Atender-se-á sempre à retribuição efectiva do trabalhador no momento da infracção;
- e) Para efeitos desta cláusula conta-se como completo o ano de admissão.

2 — A aplicação da sanção disciplinar prevista na alínea d) do n.º 1 da cláusula 28.<sup>a</sup>, nas condições abusivas previstas na cláusula 33.<sup>a</sup>, obriga a SOCARMAR, E. P., a pagar ao lesado as indemnizações equivalentes ao dobro da importância calculada nos termos do n.º 1 desta cláusula.

3 — A indemnização prevista no número anterior será elevada ao dobro se os trabalhadores despedidos exercerem funções de dirigentes, delegados ou membros de comissões sindicais ou as tenham exercido há menos de 5 anos, contados desde a data em que cessaram as funções.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### (Morte ou incapacidade do trabalhador)

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

2 — A SOCARMAR, E. P., efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou

incapacidade absoluta permanente, no valor global de 1000 contos, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente, aos descendentes e ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento e ou apólice.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições especiais e finais

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### (Posto médico)

A SOCARMAR, E. P., de acordo com o sistema actualmente em vigor, obriga-se a pôr à disposição dos trabalhadores da empresa um posto médico com serviço de enfermagem.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais das mulheres)

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

- a) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até 3 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Faltar até 90 dias consecutivos por altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- c) Interromper o trabalho diário em 2 períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, nem redução do período de férias.

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### (Regime de trabalho nas barcaças usadas como silos flutuantes)

1 — O regime de trabalho a bordo das barcaças utilizadas como silos flutuantes, e apenas enquanto o forem, será o estabelecido nos números seguintes, sem prejuízo do disposto na cláusula 37.<sup>a</sup>

2 — O serviço de assistência permanente será efectuado por 6 trabalhadores, ficando 2 de serviço em cada 24 horas, consideradas a partir da hora da rendição na barcaça.

3 — Cada serviço de assistência permanente de 24 horas será imediatamente seguido de uma folga de 48 horas.

4 — A diferença entre o horário semanal resultante do regime de assistência estabelecido nos números anteriores e o horário semanal previsto na cláusula 52.<sup>a</sup> será paga com um acréscimo de 75 %, cal-

culado com base no valor da retribuição/hora do trabalhador.

5 — Para efeitos do serviço de manobras, a tripulação é considerada no seu conjunto e os trabalhadores que nesse momento estariam de folga são remunerados com um acréscimo de 100 %, calculado com base no valor da retribuição/hora do trabalhador, devido durante todo o tempo ocupado nesse serviço.

6 — As condições de remuneração acima fixadas para folgas ou trabalho extraordinário aplicam-se independentemente dos dias e horas em que os serviços tenham sido efectuados.

7 — As tripulações serão sempre constituídas por 1 mestre de tráfego local e 5 marinheiros.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### (Serviços moderados e reconversão do trabalhador)

1 — A SOCARMAR, E. P., colocará em regime de serviços moderados os trabalhadores em relação aos quais os serviços de medicina no trabalho declarem que os mesmos não podem exercer as tarefas da sua categoria profissional por incapacidade física.

2 — No caso de incapacidade parcial temporária, os trabalhadores serão sujeitos a inspecção médica com intervalos máximos de 6 meses. Após 1 ano nesta situação serão examinados por uma junta médica.

3 — Quando a incapacidade parcial for permanente, a SOCARMAR, E. P., procurará reconverter o trabalhador, colocando-o em tarefas compatíveis com a sua diminuição física e de acordo com as suas aptidões.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da colocação em serviços moderados e de reconversão)

1 — O trabalhador colocado em regime de serviços moderados ou reconvertido nos termos da cláusula anterior manterá sempre, como remuneração mínima, o vencimento da categoria que tinha à data da colocação em regime de serviços moderados ou de reconversão.

2 — Os trabalhadores com incapacidade parcial permanente aos quais vier a ser aplicado o disposto no n.º 3 da cláusula anterior serão enquadrados, após um estágio, na categoria inicial da nova carreira profissional, se possuírem as habilitações apropriadas.

3 — Aos trabalhadores em regime de serviços moderados serão atribuídas prioritariamente tarefas da sua categoria profissional que salvaguardem as contra-indicações apresentadas pelos serviços de medicina no trabalho.

4 — Quando não seja possível colocar um trabalhador em regime temporário de serviços moderados

nas tarefas da sua categoria profissional, o mesmo poderá exercer funções diversas das previstas para a sua categoria.

5 — Os trabalhadores a reconverter por proposta dos serviços de medicina no trabalho terão preferência relativamente a outros trabalhadores da mesma carreira que não se encontrem neste regime.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### (Reclassificação)

1 — A reclassificação dos trabalhadores por força da entrada em vigor deste AE é feita pela SOCARMAR, E. P., no prazo de 60 dias, de acordo com as funções predominantemente exercidas por cada um.

2 — O anexo I estabelece as funções que caracterizam as categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este AE.

3 — Caso a SOCARMAR, E. P., não proceda à reclassificação nas condições previstas nesta cláusula, ou quando a reclassificação não for aceite pelo trabalhador, este poderá requerer a reunião da comissão paritária, que se pronunciará, ficando entretanto suspensa a reclassificação proposta pela SOCARMAR, E. P.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### (Antiguidade na empresa)

1 — Para todos os efeitos, a antiguidade conta-se a partir do início do mês de ingresso do trabalhador na SOCARMAR, E. P., ou na empresa de que é oriundo, nos casos de transferências resultantes de acordo celebrado entre os respectivos órgãos de gestão.

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

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### (Garantia de posicionamento relativo)

Nenhum trabalhador, por efeito da aplicação do presente AE, poderá ser prejudicado, nomeadamente mediante descida da categoria em que se encontrava à data da assinatura deste AE.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalhador a prestar serviço militar obrigatório)

Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE prestarem serviço na SOCARMAR, E. P., e sejam chamados a cumprir o serviço militar

obrigatório têm direito ao reingresso na empresa, nos termos da lei.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por 3 representantes dos sindicatos e igual número de representantes da SOCARMAR, E. P., que poderão ser assessorados, tendo como atribuições:

- a) A interpretação e integração de lacunas do presente AE;
- b) Criação e enquadramento de novas categorias profissionais;
- c) Apreciação de reclamações sobre reclassificações profissionais.

2 — É vedado à SOCARMAR, E. P., a criação unilateral de qualquer categoria profissional estranha às constantes neste AE.

3 — No prazo de 30 dias após a assinatura deste AE cada uma das partes comunicará à outra 2 dos seus representantes, que serão fixos, sendo o terceiro representante de cada parte nomeado, caso a caso, pelos sindicatos e pela SOCARMAR, E. P.

4 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 representantes de cada parte.

5 — As deliberações tomadas pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste AE.

6 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 8 dias após a convocação por qualquer das partes.

## CAPÍTULO XVI

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

1 — A partir de 1 de Junho de 1984 e até 28 de Fevereiro de 1985, todos os trabalhadores terão direito a um complemento, calculado sobre as tabelas salariais constantes do anexo II, no valor de 19,5 %. A partir da mesma data, o valor do subsídio de alimentação será aumentado na mesma proporção.

2 — O complemento referido no número anterior não conta para efeito de retribuição do trabalho extraordinário ou suplementar.

3 — Para efeitos da revisão neste AE das tabelas salariais e do subsídio de alimentação, a denunciar a partir de 1 de Janeiro de 1985, serão considerados os valores referidos no n.º 1 como fazendo parte da retribuição global efectivamente auferida pelos trabalhadores.

## ANEXO I

### Trabalhadores de terra

#### SECÇÃO A

##### Definição de funções

*Ajudante de fiel de armazém.* — É o trabalhador que colabora com o fiel, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe são atribuídas, substituindo-o no seu impedimento e manuseando mercadorias ou produtos dentro e fora dos armazéns, sempre que necessário.

*Aprendiz.* — É o trabalhador menor de 18 anos que se inicia na profissão oficial sob orientação permanente dos profissionais hierarquicamente superiores, dentro da mesma profissão, e os coadjuva nos seus trabalhos.

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

*Auxiliar.* — É o trabalhador que, sob a orientação de outro de qualificação hierárquica superior, executa serviços de limpeza e vigilância das instalações e equipamentos, cargas e descargas, bem como outros não especializados.

*Caldeireiro.* — É o trabalhador que constrói, repara e ou monta caldeiras ou depósitos, podendo, eventualmente proceder ao seu ensaio, enforma baliças, chapas e perfis para a indústria naval e outras. Pode, acessoriamente, executar outras tarefas da sua profissão.

*Carpinteiro da construção naval.* — É o trabalhador que constrói ou repara cascos, ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações ou em oficina. Pode, acessoriamente, executar outras tarefas da sua profissão.

*Chefe de contínuos.* — É o trabalhador que, executando a tarefa de contínuo, pode coordenar um grupo de contínuos igual ou superior a 5.

*Chefe de divisão.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos ou repartições da empresa, as actividades que lhes são próprias.

*Chefe de repartição.* — É o trabalhador que dirige a área de actividade que na estrutura da empresa seja considerada como repartição ou departamento, estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho da sua área, integra as informações e os controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

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

*Director/director de serviços.* — Estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Entre outras funções, colabora na determinação da política da empresa; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, dirige e fiscaliza a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, cria e mantém uma estrutura que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e ou outras e exerce a verificação dos custos.

*Electricista naval.* — É o trabalhador que instala, verifica, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de embarcações; efectua as tarefas fundamentais do electricista, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de embarcações, o que requer conhecimentos especiais; utiliza fios e cabos adequados às instalações eléctricas da construção naval; instala circuitos e aparelhagem eléctrica, tais como intercomunicadores, sinalização acústica e luminosa, ventilação, alarme contra incêndios, iluminação, aquecimento, força motriz, estabilização e distribuição da corrente; estabelece os circuitos de alimentação e colabora nos trabalhos relativos à instalação de servomotores do leme, girobússolas, radares, emissores-receptores de rádio e outros equipamentos em que seja utilizada a energia eléctrica; localiza, determina e repara deficiências mecânicas, de aparelhagem, máquinas e circuitos eléctricos instalados a bordo das embarcações.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena todo o movimento dos armazéns.

*Encarregado oficial (I e II).* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena todos os serviços oficiais da empresa.

*Ferramenteiro* — É o trabalhador que tem por função manter disponível em número e tipo, distribuir, recolher, inspeccionar, preservar e guardar ferramentas e outros materiais com controle de movimento das mesmas, por meio de tarefas simples de escrita. Pode, acessoriamente, executar outras tarefas da sua profissão.

*Fiel de armazém* — É o trabalhador que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade das mercadorias recebidas nos

registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e põe-lhes marcas distintas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos.

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

*Motorista-encarregado de frota* — É o trabalhador que para além das tarefas de condução das viaturas orienta e dirige o movimento das mesmas.

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

*Operador de máquinas de elevação (1.ª e 2.ª).* — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, guias de elevação não flutuantes e quaisquer outras máquinas de força motriz que operem em terra para transporte e arrumação de materiais ou produtos.

*Operador de registo de dados.* — É o trabalhador que prepara, opera e controla equipamentos de registo/controla de dados relacionados com os suportes registadores, em suportes magnéticos e terminais.

*Operário chefe.* — É o trabalhador que executa tarefas da sua profissão, embora eventualmente possa dirigir um grupo de trabalhadores nunca superior a 6.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que presta os serviços enumerados para os contínuos ou que se prepara para o desempenho de uma função administrativa.

**Pintor de letras.** — É o trabalhador que desenha, traça, decalca ou pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou noutros artigos de aprestamento. Pode, acessoriamente, executar outras tarefas da sua profissão.

**Pintor de lisos.** — É o trabalhador que prepara ou repara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alegra fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual ou mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelho, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores, e enverniza.

**Programador.** — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

**Serralheiro civil.** — É o trabalhador que constrói, repara ou monta estruturas metálicas ligeiras, para edifícios, pontes, navios, caldeiras ou outras obras. Pode, acessoriamente, executar outras tarefas da sua profissão.

**Serralheiro mecânico.** — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas e motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Pode, acessoriamente, executar outras tarefas da sua profissão.

**Soldador.** — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura a electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica, podendo proceder a cortes com eléctrodos especiais.

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

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

- a) **Técnico de grau IV.** — Exerce cargos de responsabilidade relativos a uma ou várias áreas de actuação da empresa; elabora, normalmente, pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da empresa; exerce

as suas actividades com completa autonomia técnica e é normalmente directamente responsável perante o órgão de gestão da empresa, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior, em domínios consentâneos com a sua formação e experiência;

- b) **Técnico de grau III.** — O que, podendo supervisionar técnicos de grau inferior, desempenha funções do âmbito da sua formação e especialização; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia. Para o desempenho das suas funções pode manter estreitos contactos com outros departamentos e entidades exteriores à empresa;

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

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

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

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

**Técnico profissional.** — É o trabalhador que não possuindo formação académica a nível superior desempenha funções específicas cujo exercício exija normalmente formação técnica. A sua nomeação é da exclusiva competência do conselho de gerência.

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

**Trabalhadores da secção de convés**

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

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

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

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

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

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

venções de trabalho, conducentes à constante melhoria de condições e ambiente de trabalho das tripulações.

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

*Mestre de tráfego local motorizado ou não motorizado.* — É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço, competindo-lhe, designadamente:

1:

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

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

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

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

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

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

*Praticante de operador de gruas flutuantes.* — É o trabalhador que tirocina para operador de grua flutuante.

#### SECÇÃO C

##### Trabalhadores da secção de máquinas

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

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

2 — Ao motorista ou maquinista prático de 2.<sup>a</sup> classe compete:

- a) Quando em funções de chefia, as funções atribuídas ao motorista ou maquinista prático de 2.<sup>a</sup> classe são as mesmas que são atribuídas ao motorista ou maquinista prático de 1.<sup>a</sup> classe;
- b) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados, assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução das instalações e pela actividade e disciplina do pessoal integrado nos mesmos;

c) Colaborar na planificação, controle e execução das reparações, beneficiações e experiência de todas as máquinas, aparelhos e instalações referentes à secção de máquinas, nomeadamente as constantes na distribuição de tarefas, segundo as instruções do motorista ou maquinista prático de 1.<sup>a</sup> classe;

d) Colaborar com o motorista ou maquinista prático de 1.<sup>a</sup> classe na elaboração e actualização de inventários, sobressalentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe estejam distribuídos;

e) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas e relativas à actividade da secção de máquinas;

f) Considerar-se, para todos os efeitos, o principal colaborador do motorista ou maquinista prático de 1.<sup>a</sup> classe, zelando pelo cumprimento de ordens e instruções dele transmitidas ou recebidas.

3 — Ao motorista ou maquinista prático de 3.<sup>a</sup> classe compete:

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

b) Colaborar na planificação, controle e execução das reparações, beneficiações e experiência de todas as máquinas, aparelhos e instalações referentes à secção de máquinas, nomeadamente as constantes na distribuição de tarefas, segundo as instruções dos motoristas ou maquinistas práticos de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> classes;

c) Colaborar com o motorista ou maquinista prático de 1.<sup>a</sup> classe ou com o motorista ou maquinista prático de 2.<sup>a</sup> classe na elaboração e actualização de inventários dos sobressalentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe forem distribuídos;

d) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas pelos motoristas ou maquinistas práticos de 1.<sup>a</sup> ou de 2.<sup>a</sup> classes e relativas à actividade da secção de máquinas;

e) Considera-se, para todos os efeitos, um principal colaborador do motorista ou maquinista prático de 2.<sup>a</sup> classe e, por sua vez, ambos colaboradores do motorista ou maquinista prático de 1.<sup>a</sup> classe, zelando pelo cumprimento das ordens e instruções dele transmitidas.

4 — O motorista ou maquinista prático, quando em missão de chefia na secção de máquinas, tem por dever ser claro e firme na transmissão das suas ordens e instruções, de modo a possibilitar a melhor execução e cumprimento das mesmas, devendo ter presente que a salvaguarda das vidas humanas, a segurança do navio e respectivo equipamento, a eficácia e prontidão na execução das operações e as

condições de protecção do meio ambiente dependem, sobretudo, do teor e clareza da transmissão das suas determinações e da persistência e objectividade do seu controle e acção coordenadora.

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

6 — Notas finais:

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

#### Acessos e promoções

1 — Na admissão para lugares de chefia e em igualdade de condições terão prioridade os trabalhadores da empresa que satisfaçam as condições exigidas para o desempenho dos cargos respectivos.

2 — Os oficiais administrativos ao fim de 4 anos de permanência na classe serão automaticamente promovidos à classe seguinte.

3 — O disposto no número anterior não se aplica ao aspirante administrativo, que ao fim de 2 anos de permanência nessa categoria será automaticamente promovido à categoria de terceiro-oficial administrativo.

4 — O contínuo que complete o curso geral dos liceus ou equivalente será automaticamente promovido a oficial administrativo de 3.<sup>a</sup>

5 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade e possuam o curso geral dos liceus ou equivalente, ascenderão automaticamente à categoria de aspirante administrativo.

6 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade e não possuam o curso geral dos liceus ou equivalente, ascenderão automaticamente à categoria de contínuo.

7 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa será atribuída a categoria de oficial administrativo de 1.<sup>a</sup>

8 — Os trabalhadores metalúrgicos e electricistas de 3.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> classes, ao fim de 4 anos de permanência na classe, serão automaticamente promovidos à classe seguinte.

9 — O praticante de operador de grua flutuante terá de ser um inscrito marítimo devidamente habilitado.

10 — Sempre que haja necessidade de praticantes de operador de grua será aberto concurso interno.

11 — As condições de admissão a este concurso interno serão as seguintes:

- a) Ser trabalhador do quadro permanente da empresa;
- b) Ter idade superior a 20 anos;
- c) Estar em boas condições físicas e psíquicas.

12 — De entre os candidatos inscritos será escolhido o trabalhador que maior aptidão tiver para a função, segundo a proposta do encarregado geral dos operadores de grua, com o parecer prévio da comissão de trabalhadores.

13 — O tirocínio terá a duração de 9 meses, sendo garantida aos praticantes a retribuição base inerente à função que desempenhava antes do início do mesmo.

14 — Os praticantes que durante o tirocínio não demonstrarem vocação ou aproveitamento ou reproverem em exame regressarão às funções que desempenhavam anteriormente na embarcação onde se encontravam matriculados como efectivos.

#### ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Categorias	Vencimento
I	Director de serviços ..... Técnico de grau IV .....	90 000\$00
II	Director ..... Técnico de grau III ..... Técnico profissional III .....	80 000\$00
III	Técnico de grau II ..... Técnico profissional II .....	68 000\$00
IV	Encarregado de operador de grua flutuante ..... Mestre-encarregado de tráfego local (chefe) .....	54 400\$00
V	Chefe de divisão ..... Operador de grua flutuante de mais de 2 anos .....	53 300\$00
VI	Chefe de repartição administrativo .... Encarregado oficial I ..... Mestre-encarregado de tráfego local ... Operador de grua flutuante de menos de 2 anos ..... Técnico de grau I ..... Técnico profissional I .....	45 600\$00
VII	Chefe de secção administrativo ..... Encarregado oficial II ..... Programador .....	42 200\$00
VIII	Oficial administrativo .....	38 600\$00 36 300\$00 34 600\$00



Grupos	Categorias	Vencimento
IX	Encarregado de armazém ..... Mestre de tráfego local ..... Motorista/encarregado de frota ..... Motorista ou maquinista prático de grau I ..... Operário-chefe ..... Operador de registo de dados .....	36 400\$00
X	Motorista ou maquinista prático de 2. <sup>a</sup> .....	35 500\$00
XI	Caldeireiro de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de construção naval de 1. <sup>a</sup> ..... Electricista naval de 1. <sup>a</sup> ..... Ferramenteiro ..... Fiel de armazém ..... Motorista auto ..... Operador de máquinas de elevação de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de letras de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de lisos de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista ou maquinista prático de 3. <sup>a</sup> ..... Mestre de tráfego local (não motorizado) .....	34 600\$00
XII	Ajudante de motorista ou maquinista prático ..... Praticante de operador de gruas ..... Marinheiro de 1. <sup>a</sup> classe do tráfego local ..... Chefe de contínuos ..... Telefonista .....	33 300\$00
XIII	Caldeireiro de 2. <sup>a</sup> ..... Ajudante de fiel de armazém ..... Carpinteiro da construção naval de 2. <sup>a</sup> ..... Electricista naval de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de elevação de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de letras de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de lisos de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador de 2. <sup>a</sup> .....	33 100\$00
XIV	Aspirante administrativo ..... Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe do tráfego local ..... Auxiliar ..... Contínuo .....	30 200\$00
XV	Praticante .....	27 000\$00
XVI	Aprendiz ..... Paquete .....	23 500\$00

### ANEXO III

#### Regulamento de higiene e segurança

#### SECÇÃO I

#### Princípios gerais

#### Artigo 1.º

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

#### Artigo 2.º

##### (Reclamações)

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

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

#### Artigo 3.º

##### (Limpeza e conservação)

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

#### Artigo 4.º

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

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

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

#### Artigo 5.º

##### (Limpeza de instalações)

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

#### Artigo 6.º

Os recipientes destinados a receber os resíduos, detritos ou desperdícios devem ser mantidos em boas condições de higiene e desinfectados em caso de necessidade. Os resíduos, detritos e desperdícios devem ser evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deve fazer-se, pelo menos, uma vez por dia e fora das horas de trabalho.

#### Artigo 7.º

##### (Ventilação)

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

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

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

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

#### Artigo 8.º

##### (Temperatura e humidade)

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

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

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

#### Artigo 9.º

##### (Condicionamento de ar)

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

#### Artigo 10.º

##### (Iluminação)

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

#### Artigo 11.º

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

#### Artigo 12.º

##### (Áreas e locais de trabalho)

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

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

#### Artigo 13.º

##### (Água potável)

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

#### Artigo 14.º

##### (Lavabos e chuveiros)

1 — Devem existir em locais próprios lavabos suficientes, nomeadamente em todas as embarcações.

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

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

#### Artigo 15.º

##### (Instalações sanitárias)

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

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

3 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de 5 pessoas.

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

#### Artigo 16.º

##### (Assentos)

Deve assegurar-se ao pessoal que normalmente trabalha de pé possibilidade de eventual recurso à utili-

zação de assentos, sem prejuízo da execução das suas tarefas.

#### Artigo 17.º

##### (Vestiários)

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

2 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar de vestuário que não seja necessário durante o trabalho, devem existir vestiários, nomeadamente em todas as embarcações.

3 — No caso em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectadas, os armários devem ser duplos, isto é, formados por 2 compartimentos independentes para permitir guardar a roupa de uso pessoal em local distinto da roupa de trabalho.

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

#### Artigo 18.º

##### (Locais subterrâneos e semelhantes)

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

#### Artigo 19.º

##### (Primeiros socorros)

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

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

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

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

#### Artigo 20.º

##### (Intensidade sonora)

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

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

## SECÇÃO II

### Condições particulares

#### Artigo 21.º

A SOCARMAR, E. P., obriga-se a fornecer aos trabalhadores abrangidos por este AE os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

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

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

2 — Os trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica, de decapagem com jacto de abrasivo que obriguem ao uso permanente de meios de protecção das vias respiratórias, na pintura mesmo manual, em compartimentos que não tenham abertura para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior de caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de 2 horas, para repousar ao ar livre.

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

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

### SECÇÃO III

#### Riscos especiais

##### Artigo 22.º

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

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

##### Artigo 23.º

#### (Armazenagem)

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

##### Artigo 24.º

#### (Trabalhos eléctricos, electrotécnicos e telecomunicações)

1 — Os trabalhadores electricistas, electrotécnicos e de telecomunicações poderão recusar-se a executar serviços referentes à sua profissão desde que comprova-

damente contrariem as normas de segurança das instalações eléctricas.

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

### SECÇÃO IV

#### Exames médicos

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

### ANEXO IV

#### Regulamento de aprendizagem e tirocínio

##### Artigo 1.º

#### (Princípios gerais)

1 — Podem ser admitidos como aprendizes os jovens com um mínimo de 15 anos de idade, para ingresso em categoria profissional onde, nos termos do presente AE, seja permitida a aprendizagem. As habilitações literárias mínimas para admissão como aprendizes são a escolaridade obrigatória ou equivalente.

2 — O objecto da aprendizagem é a formação profissional para as profissões constantes do anexo I, mediante a correspondente retribuição, constante do anexo II do presente AE.

3 — O aprendiz não pode ser responsabilizado por eventuais deteriorações que provoque nos equipamentos e materiais que maneje, resultantes da sua natural inexperiência, no exercício da aprendizagem, nem ser exigida contribuição efectiva para a produtividade da empresa.

4 — Quando cessar um contrato com um aprendiz ou praticante, a empresa obriga-se a passar-lhe certificado referente ao tempo de formação profissional e ao aproveitamento que já possui com a indicação da profissão ou profissões em que tal se verificou.

5 — O tempo de aprendizagem ou tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número anterior.

6 — Quando durante o período de aprendizagem na empresa qualquer aprendiz conclua o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional da escola do ensino técnico oficial ou particular equiparado, ou o estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional, será obrigatoriamente promovido a praticante no prazo de 3 meses sobre o termo de um ou outro dos referidos cursos.

## Artigo 2.º

### (Promoções)

1 — Ascenderão automaticamente a praticantes os aprendizes que hajam terminado o seu período de aprendizagem e ao grau imediato os praticantes que hajam completado o seu período de tirocínio a não ser que, existindo na empresa o programa de aprendizagem e tirocínio correspondente ao artigo 6.º, a SOCARMAR, E. P., através de documento escrito devidamente fundamentado, venha justificar a inaptidão do aprendiz ou praticante.

2 — Independentemente do circunstancialismo previsto no número anterior, o aprendiz ou praticante, a partir do momento em que se julgue apto para a promoção, poderá requerer exame, ainda que não estejam esgotados os prazos para a aprendizagem ou tirocínio. Este exame deverá estar concluído dentro dos 30 dias imediatos ao seu requerimento.

3 — A justificação de inaptidão em documento escrito, a que se refere o n.º 1 deste artigo, deverá ser feita até 15 dias antes do termo do período de aprendizagem ou tirocínio.

4 — O exame deverá estar concluído e os resultados afixados até 5 dias antes do termo do período de aprendizagem ou tirocínio.

5 — O incumprimento do prazo referido no número anterior por culpa da SOCARMAR, E. P., implica o acesso do candidato ao escalão imediato, sem quaisquer outras formalidades.

## Artigo 3.º

### (Júris de exame de avaliação)

1 — Os exames de avaliação previstos nos artigos 2.º e 5.º serão efectuados por um júri com a seguinte composição:

- a) 1 representante da SOCARMAR, E. P.;
- b) 1 representante do candidato.

2 — Nos casos em que o júri referido no n.º 1 não consiga chegar a acordo com o resultado dos exames, será chamado a fazer parte do mesmo um terceiro elemento, que deverá ser em regra e sempre que possível o responsável pela formação profissional que acompanhou o aprendiz ou tirocinante durante o período de aprendizagem ou tirocínio, salvo quando esta responsabilidade tenha competido directamente à SOCARMAR, E. P.

Quando ao fim de 15 dias não existir consenso quanto ao terceiro elemento do júri, será dada oportunidade ao candidato de escolher o terceiro elemento de entre os trabalhadores da empresa, mais qualificados na respectiva especialidade, à excepção do delegado sindical respectivo.

3 — No caso em que o candidato tenha de ser submetido a novos exames, haverá sempre um terceiro elemento no júri, por consenso das partes, nos moldes do número anterior.

## Artigo 4.º

### (Consequências das reprovações)

1 — A segunda reprovação dentro do mesmo ano de formação profissional dá à SOCARMAR, E. P., o direito de, nos dias imediatos à notificação da mesma, propor à comissão sindical ou ao sindicato a reciclagem do candidato, na mesma ou noutra categoria profissional por um período de mais 6 meses, tendo aqueles o direito de acompanhar todo o processo.

2 — No caso de total falta de aproveitamento do candidato, o seu contrato de trabalho considerar-se-á caducado, obrigando-se a SOCARMAR, E. P., a admitir, em sua substituição, outro aprendiz ou praticante.

## Artigo 5.º

### (Incidência dos exames)

1 — Os exames incidirão tão-somente sobre a matéria constante do programa de aprendizagem e tirocínio.

2 — Havendo desconformidade entre o objecto do exame e o programa de formação ministrado, poderá o candidato reclamar, por escrito, para o júri e, caso exista culpabilidade exclusiva da SOCARMAR, E. P., o candidato será automaticamente promovido; caso não exista culpabilidade exclusiva da SOCARMAR, E. P., e a reclamação se mostrar atendível, o júri promoverá a repetição do exame.

3 — Os exames destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do examinando face ao programa de aprendizagem e tirocínio.

## Artigo 6.º

### (Programas)

1 — No máximo de 15 dias após o início da aprendizagem ou tirocínio, a SOCARMAR, E. P., entregará aos interessados os respectivos programas de formação profissional e apresentará os responsáveis respectivos.

2 — Os programas deverão integrar-se equilibradamente no conjunto das actividades da empresa tendo em conta as máquinas, o equipamento técnico ou oficial e os meios humanos disponíveis.

3 — Será remetida cópia dos programas ao sindicato respectivo, dentro do prazo fixado no n.º 1 deste artigo.

## Artigo 7.º

### (Duração da aprendizagem e do tirocínio)

1 — A duração de aprendizagem ou do tirocínio não poderá ultrapassar 3, 2 ou 1 ano, conforme os aprendizes ou tirocinantes forem admitidos com 15, 16 ou 17 anos de idade, respectivamente.

2 — O aprendiz ou tirocinante que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente su-

perior desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz ou tirocinante, nos termos dos artigos anteriores.

Lisboa, 25 de Julho de 1983.

Pela SOCARMAR, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 14 de Março de 1984, a fl. 140 do livro n.º 3, com o n.º 90/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

**Acordo de adesão entre a PETROGAL — Petróleos de Portugal, E. P., e o Sind. dos Escritórios e Serviços do Porto ao AE entre aquela empresa pública e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros (Boletim de Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 1980, 37, de 8 de Outubro de 1982, e 42, de 15 de Novembro de 1983.)**

Entre a PETROGAL — Petróleos de Portugal, E. P., e o Sindicato dos Escritórios e Serviços do Porto, ao AE celebrado entre aquela e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Portugal e outros.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a PETROGAL — Petróleos de Portugal, E. P., e o Sindicato dos Escritórios e Serviços do Porto, acordam na adesão deste Sindicato ao AE celebrado entre aquela empresa e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 1980 e 37, de 8 de Outubro de 1982, bem

como as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Dezembro de 1983.

16 de Janeiro de 1984.

Pela PETROGAL — Petróleos de Portugal, E. P.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Escritórios e Serviços do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 15 de Março de 1984, a fl. 141 do livro n.º 3, com o n.º 141/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

**CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular — AEEP e o Sind. dos Professores da Grande Lisboa e outros — Deliberação da comissão paritária**

A comissão paritária prevista nos artigos 63.º a 65.º da CCT em epígrafe, CCT inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 5 de Setembro de 1982, e cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, de 8 de Janeiro de 1983, tomou, nas reuniões efectuadas em 22 de Outubro de 1982, 28 de Janeiro de 1983 e 20 de Janeiro de 1984, as seguintes deliberações:

1) *Contagem de tempo de serviço.* — Esclareceu-se que, para efeito de carreira docente, a

contagem de tempo de serviço entrará em linha de conta com todo o serviço docente, independentemente do grau ou sector de ensino em que tenha sido prestado;

2) *Reintrodução da categoria de instrutores de educação física.* — Os instrutores de educação física ou diplomados pelas ex-escolas de educação física, são equiparados a professores com habilitação própria de grau superior, desde que tenham mais de 3 anos de

serviço prestado quer seja no ensino particular quer no ensino público. No caso de possuírem menos de 3 anos de serviço são equiparados aos «restantes professores do ensino preparatório e secundário».

- 3) *Introdução da categoria de «terapeuta»*. — É criada e introduzida no presente CCT a categoria de «terapeuta», a que é atribuído um horário de 25 horas semanais de atendimento mais 5 horas semanais destinadas a reuniões e preparação de trabalho. O ingresso e a progressão far-se-ão do modo seguinte:

Terapeuta com curso e estágio — nível 13;

Terapeuta com curso e estágio e com 5 anos de bom e efectivo serviço — nível 14;

Terapeuta com curso e estágio e com 10 anos de bom e efectivo serviço — nível 15.

- 4) *Interpretação do artigo 44.º* — Esclarecendo o sentido e alcance do disposto no n.º 2 do artigo 44.º do CCT deve considerar-se que a referência a «no ano anterior» é extensiva aos anos posteriores à entrada em vigor do presente CCT desde que a mesma situação se venha a registar.

Depositado em 14 de Março de 1984, a fl. 140 do livro n.º 3, com o n.º 91/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.