

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 12

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

1.ª SÉRIE

Preço 5\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 46	N.º 12	p. 849-868	29-MAR-1978
-----------------	--------	---------	--------	------------	-------------

## INDICE

### Regulamentação de trabalho:

Pág.

#### Portarias de regulamentação de trabalho:

- PRT para os Correios e Telecomunicações de Portugal — Deliberação da comissão técnica ..... 850

#### Portarias de extensão:

- PE do CCT para a indústria vidreira do distrito de Aveiro ..... 851

#### Convenções colectivas de trabalho:

- ACT entre a Sociedade Turística Ponta do Adoxe, S. A. R. L., e Transado — Transportes Fluviais do Sado, S. A. R. L., e os Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e outros ..... 852
- ACT entre a Sociedade de Produtores Açorianos de Papel, S. A. R. L., e o Sind. das Indústrias Transformadoras do Dist. de Ponta Delgada — Alterações ..... 866

### Organizações do trabalho:

#### Associações patronais — Estatutos:

##### Alterações:

- Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários ..... 868

#### SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.  
ACT — Acordo colectivo de trabalho.  
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.  
PE — Portaria de extensão.  
CT — Comissão técnica.

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO

### PRT para os Correios e Telecomunicações de Portugal

#### Deliberação da comissão técnica

A comissão técnica constituída nos termos da base LXXXII da PRT em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, após reunião no dia 2 de Março de 1978, apreciou e deliberou o seguinte:

#### 1 — Anexo I

1.1 — Não é acrescentado o nível I nem o nível J nas carreiras de técnicos de contas e secretárias, mas é aditada uma anotação ao anexo VIII, atribuindo a remuneração correspondente ao nível J, mais diuturnidades, às secretárias 7 (C5) e aos técnicos de contas 7 (C5).

1.2 — Esta deliberação considerar-se-á sem prejuízo da aplicação integral da base XV aos trabalhadores da empresa com a categoria de técnico de contas.

1.3 — Na coluna de observações relativa à carreira das secretarias acrescenta-se:

As funções de secretária passarão a ser exercidas em comissão de serviço, mantendo os trabalhadores que as exerçam a respectiva categoria. Enquanto exercerem essas funções, os trabalhadores vencerão pelo nível I, salvo se tiverem vencimento superior, e receberão as respectivas diuturnidades. A forma de provimento dos lugares de secretária constará do regulamento de preenchimento de vagas.

1.4 — Na carreira de dactilógrafos as condições de acesso do nível E ao nível F passam a ser c), e não b).

#### 2 — Anexo VI

2.1 — É eliminada a categoria de técnico de contabilidade, por inexistente.

#### 3 — Anexo VIII

3.1 — As operadoras de telecomunicações 5, ex-D4, passam a ser integradas em técnicas de exploração de telecomunicações, nível F, e não em operadoras de telecomunicações.

3.2 — No nível G deve ser acrescentada a categoria de técnico de reprografia 6 (CI-4) — técnico de reprografia.

3.3 — No nível J deve ser eliminada a categoria de supervisor de publicações C5-T esp. (doc.-inf.) — J.

3.4 — No nível K deve ser acrescentada a categoria de supervisor de publicações C6-T esp. (doc.-inf.) — K.

3.5 — No nível H deve ser acrescentada a categoria de técnico de contas (C4) — técnico de contas.

# PORTARIAS DE EXTENSÃO

## PE do CCT para a ind. vidreira do dist. de Aveiro

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1977, foi publicado o CCT para a indústria vidreira do distrito de Aveiro, celebrado entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e o Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A. R. L., e o Sindicato dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Distrito de Aveiro.

Considerando que apenas ficam abrangidas por esta convenção, para além do Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A. R. L., as empresas filiadas na Associação outorgante;

Considerando que existem entidades patronais e trabalhadores não filiados nas associações outorgantes, embora em condições de o fazerem;

Considerando ainda o interesse e necessidade em se conseguir uma justa uniformização das condições de trabalho, na área distrital, para todo o sector;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro, sem que fosse deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, nos termos do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, pelos Secretários de Estado do Planeamento, da Indústria Extractiva e Transformadora e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º As disposições constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1977, celebrado

entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e o Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A. R. L., e o Sindicato dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Distrito de Aveiro, são tornadas extensivas às relações de trabalho entre:

- a) Empresas que exerçam no distrito de Aveiro a actividade de transformação de vidro plano não estando filiadas na Associação outorgante e os trabalhadores ao seu serviço que se integrem nas categorias ali previstas, filiados ou não no Sindicato outorgante;
- b) Empresas já abrangidas pelo CCT e os trabalhadores ao seu serviço, das categorias nele previstas, mas voluntariamente não inscritos no Sindicato outorgante.

Art. 2.º A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Junho de 1977, podendo os encargos daqui resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até um máximo de oito.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 23 de Março de 1978. — O Secretário de Estado do Planeamento, *José Manuel Gonçalves Serrão*. — O Secretário de Estado da Indústria Extractiva e Transformadora, *Nuno Krus Abecasis*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT entre a Sociedade Turística Ponta do Adoxe, S. A. R. L.,  
e Transado — Transportes Fluviais do Sado, S. A. R. L.,  
e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e outros

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Área e âmbito

#### Cláusula 1.ª

Este acordo colectivo de trabalho, assinado pelos representantes legais, obriga por um lado as empresas signatárias que exercem a indústria de transportes de passageiros no rio Sado e por outro os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos signatários.

#### Vigência do acordo

#### Cláusula 2.ª

1 — Este ACT entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O presente acordo é válido pelo período de dezoito meses e considera-se sucessivamente prorrogado, por períodos de sessenta dias, se não for denunciado com antecedência mínima de trinta dias em relação ao termo de cada um dos períodos da vigência.

3 — O presente ACT, no que se refere a tabelas salariais e demais cláusulas de conteúdo pecuniário, terá efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 1977.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### SECÇÃO I

#### Condições gerais

#### Registo de desemprego

#### Cláusula 3.ª

1 — As empresas signatárias obrigam-se, sempre que tenham de admitir pessoal, a consultar as listas de desempregados dos sindicatos outorgantes.

2 — Para efeito do n.º 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em ordem e sempre em dia o registo de desempregados.

3 — Para que os sindicatos possam ter em ordem o cadastro atrás referido, as empresas informarão

aqueles organismos, dentro do prazo de trinta dias, das alterações que se verificarem em relação a cada trabalhador.

#### Condições de admissão — Idade mínima

#### Cláusula 4.ª

Só podem ser admitidos ao serviço das empresas signatárias, na categoria de motoristas e pessoal de convés, os trabalhadores que tenham mais de 18 anos.

#### Condições de admissão — Habilitações mínimas

#### Cláusula 5.ª

Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula marítima profissional, quando obrigatória.

#### Promoções obrigatórias

#### Cláusula 6.ª

1 — O marinheiro de 2.ª classe será promovido à 1.ª classe quatro anos após a matrícula em qualquer género de embarcações.

2 — Todo o pessoal marinheiro das empresas signatárias deverá auferir o vencimento correspondente a primeiro-marinheiro.

3 — O segundo-oficial e terceiro-oficial administrativo será promovido à categoria de primeiro e segundo, respectivamente, após três anos de permanência na categoria.

#### Trabalhadores eventuais

#### Cláusula 7.ª

É permitido quer o contrato a prazo quer o contrato em regime eventual para funções abrangidas por este ACT, nos termos previstos pela lei.

#### Período experimental

#### Cláusula 8.ª

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante quinze dias, salvo acordo escrito em contrário.

2 — No decurso do período experimental os trabalhadores e a entidade patronal têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnizações.

#### Substituições temporárias

##### Cláusula 9.ª

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada por espaço de tempo superior a cento e oitenta dias será obrigatoriamente promovida à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM, em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Garantias dos trabalhadores

##### Cláusula 10.ª

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo quando este, após ter substituído outro de classe superior por prazo inferior a 180 dias, retomar as funções respectivas;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviços ao trabalhador;
- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias daquelas a que os mesmos estão vinculados por força deste contrato a que correspondem as suas aptidões e categoria profissional, salvo em casos de prejuízos eminentes para a empresa;
- i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e neste ACT.

##### Créditos resultantes do contrato

##### Cláusula 11.ª

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

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

##### Privilégios creditórios

##### Cláusula 12.ª

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam dos privilégios consignados na lei civil pelo prazo de um ano.

##### Deveres dos trabalhadores

##### Cláusula 13.ª

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional, sem prejuízo do disposto nas alíneas d), e), f) e g) da cláusula 23.ª;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente acordo;
- j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- m) Limpar e conservar limpos os navios, quer no interior, quer no exterior;
- n) Não abandonar ou ausentar-se do serviço sem prévia autorização do seu responsável, dentro do período de prestação de trabalho.

Cláusula 14.ª

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente ACT;
- b) Passar certificado ao trabalhador que se despedir ou for despedido, donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- f) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão;
- g) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;
- h) Proporcionar bom ambiente moral e instalar o trabalhador em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, como tal definidas pelo respectivo sindicato, e ainda de funções em organismos de previdência ou outras inerentes à vida sindical, dentro dos limites previstos na lei;
- j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como proporcionar-lhes, quando possível, horário compatível com a assistência às aulas, ficando esses profissionais dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho;
- l) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual, até ao limite de cinco dias e dez horas por mês, respectivamente, que se contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo;
- m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos sócios que trabalham na empresa;
- n) Acompanhar com todo o interesse o ensino dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

- o) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar à ampliação das suas habilitações literárias e profissionais;
- p) Não opor quaisquer entraves a que os delegados ou dirigentes sindicais da empresa procedam à cobrança das quotas em relação aos seus trabalhadores;
- q) Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, devendo estabelecer o respectivo seguro, calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela entidade patronal;
- r) Se do acidente de trabalho resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;
- s) As empresas signatárias obrigam-se a dar estrito cumprimento à Lei n.º 2127 e ao Decreto n.º 360/71, quanto a acidentes de trabalho.

CAPÍTULO IV

Processo disciplinar

Cláusula 15.ª

1 — A competência disciplinar reside na entidade patronal ou em quem esta a delegar.

2 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

3 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de sessenta dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais vinte dias.

a) O prazo acima referido inicia-se a partir da data em que a entidade patronal praticou acto ou actos inequivocamente reveladores da intenção de proceder disciplinarmente, e termina com a entrega do processo ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa e ao Sindicato.

4 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa.

a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador em nota de culpa, dando ele recibo no original ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual.

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário ou de gestor de negócios, no prazo de dez dias, podendo este prazo ser prorrogado, por uma só vez, por mais dez dias, desde que o trabalhador, no prazo inicial, faça a prova do seu impedimento.

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador.

d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão sindical, à comissão intersindical, ao delegado sindical, nas empresas em que houver, e pela indicada ordem de preferência, e ao Sindicato respectivo, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias.

e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior.

f) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferida após o decurso de quinze dias sobre o termo do prazo fixado na alínea d) e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

5 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva, nos termos previstos neste acordo colectivo de trabalho e na lei.

#### Suspensão do trabalhador

##### Cláusula 16.ª

Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Sanções disciplinares

##### Cláusula 17.ª

As sanções disciplinares são as seguintes:

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

#### Proporcionalidade das sanções

##### Cláusula 18.ª

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 17.ª ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

#### Caducidade

##### Cláusula 19.ª

O procedimento disciplinar caduca no prazo de trinta dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a entidade patronal teve conhecimento dela.

#### Indemnização por danos e prejuízos

##### Cláusula 20.ª

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se ela houver lugar.

#### Recurso

##### Cláusula 21.ª

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

#### Registo de sanções

##### Cláusula 22.ª

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

2 — Os sindicatos signatários possuem a competência indicada no número anterior.

#### Sanções abusivas

##### Cláusula 23.ª

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho extraordinário ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades patronais, quer em processos disciplinares, quer perante o Sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;

- i) Exercer ou ter exercido funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado individual ou colectivamente, de forma legítima, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Presunção de sanção abusiva

##### Cláusula 24.ª

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta.

a) Quando tenha lugar até cinco anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior.

#### Comunicação das sanções

##### Cláusula 25.ª

A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, ou tenham exercido há menos de cinco anos, as funções de dirigentes, membros de comissões ou delegados sindicais será obrigatoriamente comunicada pela entidade patronal ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo de dez dias, no máximo.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição

##### Generalidades

##### Cláusula 26.ª

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base, as diuturnidades, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas, impostas ou não por este acordo.

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

##### Cláusula 27.ª

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

#### Constituição da retribuição

##### Cláusula 28.ª

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

#### Remuneração de trabalho extraordinário

##### Cláusula 29.ª

Não se considera retribuição e remuneração de trabalho extraordinário, salvo quando se deva entender que integra a retribuição do trabalhador.

#### Diuturnidades

##### Cláusula 30.ª

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade de 200\$, até ao limite de cinco.

2 — Os períodos contar-se-ão a partir de Janeiro de 1973.

3 — Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, salvo se a entidade patronal tiver de livre vontade aumentado o ordenado em montante superior.

#### Subsídio de Natal

##### Cláusula 31.ª

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês vence-se com a antecedência mínima de dez dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual à remuneração base, acrescida das diuturnidades.

4 — No ano de admissão e naquele em que ocorrer a cessação do contrato o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço prestado.

#### Subsídios por condições especiais de trabalho

##### Subsídio de gases

##### Cláusula 32.ª

As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores das máquinas um subsídio no montante de 1500\$, que fará parte integrante da sua retribuição, pela nocividade do ambiente (casa das máquinas) e pela incomodidade causada pelas mesmas.

#### Subsídio de chefia, quebra e fibra

##### Cláusula 33.ª

1 — Os mestres de T. L. terão direito a um subsídio de chefia no montante de 1500\$, que fará parte integrante da sua retribuição.

2 — Os trabalhadores que exerçam efectiva ou acidentalmente as funções de bilheteiros têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, pelo risco de falhas, em dinheiro, no valor de 250\$.



3 — Os trabalhadores que acidentalmente trabalhem com fibra de vidro (caso específico dos *over-crafts*), além da retribuição normal, têm direito a um subsídio de 100 % da hora base, em função do número de horas em tal serviço.

#### Pagamento da retribuição

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

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 entidade patronal 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 entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste: nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde e especificação das verbas que o integram, 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 a indicação do montante líquido a receber.

### CAPÍTULO VI

#### Duração do trabalho

##### Horário de trabalho

##### Cláusula 35.<sup>a</sup>

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário máximo de trabalho dos trabalhadores em regime de turnos, abrangidos por este acordo, será de oito horas diárias seguidas e de quarenta e cinco horas semanais.

2 — Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, sem prejuízo do serviço, que se consideram como sendo de trabalho.

3 — Para o pessoal administrativo o período normal de trabalho será de trinta e cinco horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

##### Intervalos no horário de trabalho — Período normal de trabalho

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se «período normal de trabalho».

2 — Os horários de trabalho terão de ser submetidos à aprovação do Ministério do Trabalho, devendo obter-

se a concordância prévia dos trabalhadores abrangidos, e serão afixados nos locais de trabalho em lugar bem visível.

#### Trabalhadores-estudantes

##### Cláusula 37.<sup>a</sup>

1 — As entidades patronais concederão a todos os trabalhadores a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa.

a) As entidades patronais custearão, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas inerentes à frequência de qualquer curso oficial ou oficializado de eventual interesse para a empresa.

b) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente, desde que o solicitem.

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, nas vésperas e dias de provas de exames escolares oficiais ou oficializados, obrigando-se a aviso prévio de quarenta e oito horas.

d) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os seus locais de trabalho uma hora antes do seu horário normal de trabalho, sem perda da remuneração.

2 — Só poderá, porém, usufruir das regalias estabelecidas nas alíneas do número anterior o trabalhador-estudante que, anualmente, prestar prova documental do seu aproveitamento escolar.

#### Trabalho por turnos

##### Cláusula 38.<sup>a</sup>

1 — Os trabalhadores a incluir em turnos devem ser previamente submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de seis em seis meses.

2 — As observações clínicas relativas ao exame médico serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspecção do Trabalho.

#### Afixação dos horários de trabalho

##### Cláusula 39.<sup>a</sup>

1 — Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

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

#### Trabalho em dias de descanso e feriados

##### Cláusula 40.<sup>a</sup>

1 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal ou semanal complementar terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2 — O trabalho prestado em feriados dá direito a um acréscimo de remuneração de 150 %.

3 — As folgas previstas no n.º 1 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

#### Remuneração de trabalho prestado em dias de descanso ou feriados

##### Cláusula 41.ª

1 — A remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal será igual ao dobro da remuneração do trabalho extraordinário, devendo ser pago um mínimo de quatro horas, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula seguinte.

2 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar na parte em que exceda oito horas será remunerado com um acréscimo de 150 % sobre a retribuição da hora normal.

#### Trabalho nocturno

##### Cláusula 42.ª

1 — Para os efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, e que será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — A hora extraordinária nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 48.ª, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora extraordinária de trabalho.

#### Trabalho extraordinário

##### Cláusula 43.ª

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando as necessidades de serviço o justificarem;
- b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes, por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho extraordinário sempre que não seja observado o condicionamento previsto nos números anteriores.

#### Abono de refeição

##### Cláusula 44.ª

1 — Nos dias em que preste trabalho, qualquer trabalhador terá direito a um abono diário para alimentação, em dinheiro, no valor de 45\$.

2 — Este abono não será atribuído durante as férias ou outras ausências de serviço.

#### Registo de trabalho extraordinário

##### Cláusula 45.ª

Haverá um livro para registo das horas extraordinárias, trabalho efectuado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho.

#### Dispensa do trabalho extraordinário

##### Cláusula 46.ª

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

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

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência ao agregado familiar, em casos de acidente ou doença grave ou súbita;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino;
- d) Distância de habitação, percurso longo ou deficientes meios de transportes;
- e) Período de trinta dias após licença de luto, por morte de parentes do 1.º e 2.º graus da linha recta.

3 — Se recusada a dispensa injustificadamente pela entidade patronal, o trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário.

#### Limite de trabalho extraordinário

##### Cláusula 47.ª

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar anualmente o total de duzentas.

#### Remuneração de trabalho extraordinário

##### Cláusula 48.ª

1 — A remuneração da hora extraordinária será igual à da hora normal, acrescida de 50 %.

2 — Para efeito de faltas, horas extraordinárias e outros aumentos e reduções de retribuição de carácter legal ou decorrente deste acordo, a retribuição por hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição/hora} = \frac{12 \times \text{Remuneração base mensal}}{52 \times \text{Número de horas semanais de trabalho}}$$

## CAPÍTULO VII

### Férias

#### Direito a férias

##### Cláusula 49.ª

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

2 — A retribuição das férias será constituída pela remuneração base, acrescida das diuturnidades, subsídio de gases e subsídio de chefia.

3 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias correspondente a um mês de remuneração base, acrescida das diuturnidades, subsídio de gases e subsídio de chefia.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez antes do seu início.

#### **Direito a férias**

##### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

1 — 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.

2 — Quando o início do período de funções, por força do contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

4 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### **Indisponibilidade do direito a férias**

##### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

#### **Fixação e cumulação de férias**

##### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto no número seguinte e na lei.

2 — As férias já vencidas poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em cumulação ou não com férias vencidas neste, se o contrário causar irreparável prejuízo ao trabalhador e à entidade patronal.

#### **Férias seguidas e interpoladas**

##### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

#### **Escolha da época de férias**

##### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar definitivamente o período de férias, do qual dará conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de quinze dias.

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão 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, desde que prestem serviços à mesma entidade patronal, será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6 — As entidades patronais remeterão aos sindicatos respectivos, obrigatoriamente até 31 de Março de cada ano, o mapa donde constem os períodos de férias de todos os trabalhadores. Todas as alterações posteriormente registadas serão de imediato comunicadas aos referidos sindicatos.

#### **Alteração da época de férias**

##### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

1 — As alterações de períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações ou interrupções dos períodos de férias, por motivo de interesse da entidade patronal, constituem a esta obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

#### **Interrupção por doença**

##### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

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

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará o disposto na cláusula 49.<sup>a</sup>, n.º 1.

3 — Para feitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal da data do início da doença e do termos da mesma.

#### Violação do direito a férias

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas deste acordo pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, independentemente do seu gozo efectivo.

### CAPÍTULO VIII

#### Faltas

##### Princípios gerais

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

##### Faltas autorizadas

##### Cláusula 59.<sup>a</sup>

As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal consideram-se justificadas.

##### Faltas justificadas

##### Cláusula 60.<sup>a</sup>

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

2 — Nas hipóteses abrangidas pelo número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se a disciplina do capítulo XII.

3 — A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

##### Casos de faltas justificadas

##### Cláusula 61.<sup>a</sup>

Sem prejuízo da retribuição, das férias ou da antiguidade, e sem que haja lugar a consequências disciplinares desfavoráveis, os trabalhadores têm direito às seguintes ausências ao serviço:

a) Por motivo de casamento, durante o período de onze dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Por motivo de luto, durante períodos com a duração a seguir indicada, acrescendo aos dias indispensáveis à viagem, se a ela houver lugar:

I — Cinco dias, por pais, filhos, adoptantes, adoptados, cônjuges, companheiro, companheira e irmãos;

II — Dois dias, por avós, netos, sogros, genros, noras, enteados, padrastratos, madrastras, tios e cunhados;

III — Um dia, por bisavós, bisnetos, primos, sobrinhos e qualquer familiar ou pessoa que coabite com o agregado familiar do trabalhador;

c) Três dias, por nascimento de filhos;

d) As faltas dadas ao abrigo da alínea c) da cláusula 37.<sup>a</sup>;

e) Assuntos inadiáveis de ordem pessoal e familiar que não possam ser tratados fora das horas de serviço, até um dia por mês;

f) Os dias necessários a prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença.

##### Faltas não justificadas

##### Cláusula 62.<sup>a</sup>

1 — A entidade patronal poderá descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas ou a diminuir de um dia por cada falta o período de férias imediato, cabendo a escolha ao trabalhador.

2 — Na hipótese da parte final do número anterior, o período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Participação das faltas

##### Cláusula 63.<sup>a</sup>

Todas as faltas, salvo caso de força maior, deverão ser participadas no prazo de quarenta e oito horas, a contar do dia da falta, com excepção das referidas na alínea a) da cláusula 61.<sup>a</sup>, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

### CAPÍTULO IX

#### Doença, previdência e abono de família

##### Cláusula 64.<sup>a</sup>

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidente constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de acidentado, a entidade patronal pagar-lhe-á a

diferença entre a retribuição que receberia se estivesse ao serviço e a que lhe for paga pela companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

#### Contribuições para a Previdência

##### Cláusula 65.ª

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para a Caixa de Previdência da Marinha Mercante, excepto se houver impedimento legal.

### CAPÍTULO X

#### Licença sem retribuição

##### Cláusula 66.ª

1 — Se requeridas pelo trabalhador, com pelo menos trinta dias de antecedência, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição, até ao limite de trinta dias anuais.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se como tempo de serviço efectivo.

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 do pessoal.

### CAPÍTULO XI

#### Feriados

##### Feriados obrigatórios

##### Cláusula 67.ª

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, todos os impostos pela lei.

2 — O disposto no número anterior aplica-se ainda ao feriado municipal da cidade de Setúbal e à terça-feira de Carnaval.

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

### CAPÍTULO XII

#### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador — Serviço militar

##### Suspensão por impedimento do trabalhador

##### Cláusula 68.ª

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 um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre a previdência.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade, para todos os efeitos derivados desta.

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

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto a densidade de quadros.

##### Termo de impedimento do trabalhador

##### Cláusula 69.ª

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

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

##### Cláusula 70.ª

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

##### Serviço militar

##### Cláusula 71.ª

1 — No ano de ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como a receber o respectivo subsídio. Não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro.

### CAPÍTULO XIII

#### Cessação do contrato de trabalho

##### Cláusula 72.ª

A cessação do contrato individual ou colectivo de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei.

##### Cláusula 72.ª-A

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e/ou dependências ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2 — O disposto no número anterior é extensivo a suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data aplica-se o disposto na cláusula 72.<sup>a</sup>-B.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>-B

1 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenada pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2 — Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste ACT ou na lei.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>-C

1 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento e/ou dependências não forem encerrados e enquanto o não forem.

3 — A cessação dos contratos de trabalho ficará sujeita à disciplina do encerramento definitivo previsto na cláusula anterior.

### CAPÍTULO XIV

#### Pagamento do mês da cessação

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

1 — A cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas na proporção do trabalho prestado.

### CAPÍTULO XV

#### Trabalho de mulheres e menores

#### Direitos especiais

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses

após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;

- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto;
- c) Faltar até noventa dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade, aplicando-se o disposto nas cláusulas 63.<sup>a</sup> e 64.<sup>a</sup> se, findo aquele período, não estiver em condições de retomar o trabalho;
- d) Dos noventa dias fixados na alínea anterior sessenta serão gozados obrigatória e imediatamente após o parto;
- e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade.

2 — Para faltarem além dos noventa dias por motivo de parto, deverão as mulheres apresentar atestado do seu médico assistente comprovativo de que se não encontram em condições de retomar o trabalho.

3 — Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea c) do n.º 1 será de trinta dias, no máximo.

4 — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

5 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea c) do n.º 1, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de trinta dias após o parto.

### CAPÍTULO XVI

#### Indemnização

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes do sindicato, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos, e ainda dos delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste ACT e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de vencimento.

#### Utilização de meios fraudulentos

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$.

## Disposições gerais e transitórias

## SECÇÃO I

## Garantia de manutenção de regalias anteriores

## Trabalhadores dos transportes fluviais

## Incorporações de empresas

## Cláusula 77.ª

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a absorver o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

## Cláusula 78.ª

As empresas signatárias obrigam-se a elaborar anualmente os quadros do pessoal, nos termos do Decreto-Lei n.º 479/76.

## Garantias diversas

## Cláusula 79.ª

1 — Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

## Aplicabilidade do contrato

## Cláusula 80.ª

São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

Pela Sociedade Turística Ponta do Adoze, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Transado — Transportes Fluviais do Sado, S. A. R. L.:

Manuel José Tavares.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:

Armando Gaboleiro Fabricio das Dorez.

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Mestre encarregado ou chefe do serviço de exploração.

Mestre de tráfego local.

Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local.

Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local.

## Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão os resultantes das lotações que forem fixadas pelas entidades competentes, com o parecer do sindicato respectivo.

## Definição de funções

*Mestre encarregado ou chefe do serviço de exploração:*

Artigo 1.º Será criada para os trabalhadores investidos nas funções previstas no artigo seguinte a categoria profissional de mestre encarregado ou chefe do serviço de exploração.

Art. 2.º Só poderão desempenhar funções da categoria prevista no artigo anterior indivíduos possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

§ 1.º Os mestres encarregados do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhe, designadamente:

- a) Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações, solicitados pelos respectivos mestres;
- b) Controlar os carregamentos das embarcações, em função da capacidade e porte das unidades e natureza das cargas;
- c) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;
- d) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;
- e) Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;
- f) Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
- g) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;

- h) Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- i) Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo, previstos nas convenções de trabalho, conducentes à constante melhoria de condições do ambiente de trabalho das tripulações.

**Mestre de tráfego local.** — O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço;

**Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local.** — O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação da embarcação onde presta serviço.

**Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local.** — O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

## SECÇÃO II

### Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.ª

Maquinista prático de 2.ª

Maquinista prático de 3.ª

Ajudante de maquinista.

### Quadros e acessos

Os quadros mínimos serão os resultantes das lotações que forem fixadas pelas autoridades competentes, com o parecer do sindicato respectivo.

### Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual é chefe directo, velar pelos direitos e regalias do pessoal a seu cargo e comunicar com presteza à entidade patronal, depois de ter dado conhecimento ao mestre, todas as circunstâncias de interesse relativas às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem mecânica existente a bordo e sua manutenção, executar pequenas reparações em caso de avaria. Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes ao serviço das máquinas que lhes forem determinados pelos seus chefes directos.

## SECÇÃO III

### Cobreadores e profissões similares

#### Categorias

Fiscal.

Bilheteiro ou revisor.

#### Definição de funções

**Fiscal.** — Fiscalizar e orientar todo o serviço de revisão e venda de bilhetes, assim como periodicamente

tirar a numeração dos bilhetes, dar a partida dos navios, superintender na regulamentação do movimento, a ele estando subordinado todo o pessoal que nesse serviço intervenha.

**Bilheteiro.** — Compete proceder à venda de bilhetes directamente ao público, bem como conferir e prestar contas das importâncias recebidas.

**Revisor.** — Proceder à revisão e recolha dos bilhetes de passageiros e veículos.

## ANEXO II

### Tabela salarial

1	Mestre encarregado ou chefe do serviço de exploração .....	16 000\$00
2	Fiscal .....	10 600\$00
3	Mestre do tráfego local .....	10 600\$00
4	Maquinista de 1.ª .....	10 600\$00
5	Maquinista de 2.ª .....	10 200\$00
6	Maquinista de 3.ª .....	10 100\$00
7	Maquinista ajudante .....	9 900\$00
8	Bilheteiro e revisor .....	10 100\$00
9	Marinheiro do tráfego local de 1.ª .....	10 100\$00
10	Marinheiro do tráfego local de 2.ª .....	9 800\$00
11	Chefe de serviço (administrativo) ...	15 000\$00
12	Tesoureiro .....	13 500\$00
13	Chefe de secção (administrativo) ...	12 000\$00
14	Oficial administrativo de 1.ª .....	11 000\$00
15	Oficial administrativo de 2.ª .....	10 000\$00
16	Oficial administrativo de 3.ª .....	8 500\$00
17	Aspirante .....	5 550\$00
18	Praticante .....	5 250\$00

## ANEXO III

### Regulamento de Higiene-Segurança

#### Artigo 1.º

As empresas abrangidas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

§ único. As empresas obrigam-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

#### Artigo 2.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

#### Iluminação

#### Artigo 3.º

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



#### Artigo 4.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente deverá ser-lhe dada preferência.

#### Temperatura

#### Artigo 5.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

#### Artigo 6.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigerações perigosos, susceptíveis de libertarem emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Água potável

#### Artigo 7.º

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periódica.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado de distribuição local deverá ser, necessariamente, aprovada pelo serviço de higiene competente.

#### Artigo 8.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

#### Lavabos

#### Artigo 9.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

#### Artigo 10.º

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

#### Artigo 11.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

#### Artigo 12.º

Devem ser previstas retretes distintas para homens e para mulheres.

#### Assentos

#### Artigo 13.º

As instalações de trabalho devem ser arranjadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

#### Artigo 14.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

#### Vestiários

#### Artigo 15.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

#### Artigo 16.º

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

#### Artigo 17.º

As empresas obrigam-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre empresas e os representantes dos sindicatos.

#### Artigo 18.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

#### Primeiros socorros

#### Artigo 19.º

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

#### Artigo 20.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número do pessoal e a natureza dos riscos.

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

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

## Artigo 21.º

1 — Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis, ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2 — Em caso de naufrágio, abalroamento, incêndio ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará uma indemnização, que será de 6000\$ por cada trabalhador.

3 — 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 intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Pela Transado — Transportes Fluviais do Sado, S. A. R. L.:  
*Manuel José Tavares.*

Pela Sociedade Turística Ponta do Adoxo, S. A. R. L.:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:  
*Armando Gaboleiro Fabricio das Dóres.*

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:  
*(Assinatura ilegível.)*

## Declaração

Prevendo o Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, a necessidade de constar no presente ACT a classificação profissional prevista nos quadros anexos àquele decreto, e não tendo havido possibilidade de a incluir, devido àquela classificação exigir estudos demorados, comprometem-se as partes outorgantes, para não atrasar a publicação e entrada em vigor deste ACT, entregar até ao fim do mês de Junho do corrente ano um projecto com aquela qualificação.

Lisboa, 17 de Fevereiro de 1978.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:  
*Armando Gaboleiro Fabricio das Dóres.*

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Transado — Transportes Fluviais do Sado, S. A. R. L.:  
*Manuel José Tavares.*

Pela Sociedade Turística Ponta do Adoxo, S. A. R. L.:  
*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 21 de Março de 1978, a fl. 79 do livro n.º 1, com o n.º 58, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## ACT entre a Sociedade de Produtores Açorianos de Papel, S. A. R. L., e o Sind. das Indústrias Transformadoras do Dist. de Ponta Delgada — Alterações

As alterações acordadas são as seguintes:

Férias remuneradas:

5.1 — Alteração para vinte e um dias seguidos.

5.2 — Alteração para trinta dias seguidos.

Feriados:

Aumentar a terça-feira de Carnaval.

Faltas por luto:

13.5.1 — Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, pais e filhos. Os restantes parentes, três dias consecutivos.

Faltas por casamento:

Onze dias úteis.

Tabela salarial, conforme anexo II.

Esta alteração foi acordada para entrar em vigor a partir de 1 de Setembro de 1977.

Ponta Delgada, 7 de Setembro de 1977.

## ANEXO II

A Direcção:

*Deusdado Pereira Moniz Vieira.  
José Manuel Gonçalves Estácio.  
José Correia da Cunha Cardoso.  
Fernando Lopes.  
Raul Raposo Soares.  
Virgínia Margarida de Medeiros Pereira Caetano Palma.*

Pela comissão de trabalhadores:

*José dos Santos Bugantim.  
José Correia Pacheco.*

O Gerente da Sociedade Produtores Açorianos de Papel, S. A. R. L.:  
*(Assinatura ilegível.)*

## Tabela salarial

Chefe de produção .....	15 150\$00
Chefe de turno .....	8 400\$00
Condutores .....	6 350\$00
Desfibradores .....	6 250\$00
Auxiliares de fim de máquinas .....	6 150\$00
Ajudante de máquinas de acabamento ...	5 350\$00
Mestra .....	5 350\$00
Enresmadora .....	5 350\$00
Escolhedora com mais de 20 anos .....	4 650\$00

Escolhedora com menos de 20 anos ...	4 000\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	3 300\$00
Aprendiz do 2.º ano com menos de 20 anos .....	4 000\$00
Aprendiz do 3.º ano com mais de 20 anos	4 500\$00
Trabalhador não diferenciado com mais de 20 anos .....	4 500\$00

### Declaração

Os abaixo assinados, representando o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Ponta Delgada e a Sociedade de Produtores Açorianos de Papel, S. A. R. L., e partes nas alterações, datadas de 7 de Setembro de 1977, ao ACT publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 14, de 30 de Julho de 1976, assumem o compromisso de, no prazo

máximo de seis meses, remeterem aos serviços competentes do Ministério do Trabalho a classificação das profissões abrangidas, de harmonia com o quadro de níveis de qualificação anexo ao Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, conforme se determina no n.º 1 do artigo 2.º daquele diploma.

Ponta Delgada, 24 de Fevereiro de 1978.

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Sociedade de Produtores Açorianos de Papel, S. A. R. L.:  
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 21 de Março de 1978, a fl. 79 do livro n.º 1, com o n.º 59, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

### ALTERAÇÕES

#### ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DOS AGENTES TRANSITÁRIOS

Nova redacção do n.º 1 do artigo 21.º

##### ARTIGO 21.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes ou representados.

2 — .....

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)