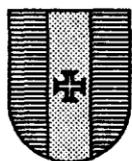


REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA



JORNAL OFICIAL

III Série - Número 20

Quarta-feira, 16 de Outubro de 1991

RELAÇÕES DE TRABALHO

S U M Á R I O

PROMOÇÃO DO EMPREGO:

Despachos:

- Despacho Relativo à Concessão de Apoio Financeiro à Empresa “Avelino C. Ribeiro”.
- Despacho Relativo à Concessão de Apoio Financeiro à Empresa “Taboada & Barros, Ld^ª”.
- Despacho Relativo à Concessão de Apoio Financeiro a “António Teixeira Alves”.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:

Despachos:

- A Firma SIMAL - Sociedade Industrial de Massas Alimentícias, Ld^ª - Autorização de Redução da Duração do Trabalho Semanal.

Portarias de Extensão:

- Aviso para PE do CCT entre a APAC - Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES - Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros - Alteração Salarial e Outras.
- Aviso para PE do CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESHOT - Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e Outros - Alteração Salarial.
- Aviso para PE do CCT entre a APOMEPA - Associação Portuguesa de Médicos Patologistas e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Outro - Alteração Salarial e Outras.
- Aviso para PE do CCT entre a ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira e o Sindicato Livre dos Carregadores e Descarregadores dos Portos da R.A.M. - Para os Trabalhadores Portuários da Região Autónoma da Madeira.

Convenções Colectivas de Trabalho:

- CCT entre a APAC - Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES - Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros - Alteração Salarial e Outras.
- CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESHOT - Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e Outros - Alteração Salarial.
- CCT entre a APOMEPA - Associação Portuguesa de Médicos Patologistas e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Outro - Alteração Salarial e Outras.
- CCT entre a ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira e o Sindicato Livre dos Carregadores e Descarregadores dos Portos da R.A.M. - Para os Trabalhadores Portuários da Região Autónoma da Madeira.

Promoção de Emprego

DESPACHOS

DESPACHO RELATIVO À CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO À EMPRESA "AVELINO C. RIBEIRO".

Por Despacho do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, de 02/04/91, foi resolvido atribuir à empresa "AVELINO C. RIBEIRO", apoio financeiro para criação de 9 postos de trabalho, nos termos da Portaria n.º 14/90, de 13 de Março.

De acordo com o ponto 10 do referido despacho o apoio deveria ser levantado na totalidade até o dia 28/06/91, pelo que a admissão do pessoal teria de se efectuar até aquela data.

Todavia, por dificuldades inerentes à colocação e contratação dos trabalhadores não foi cumprido o prazo acima previsto, tendo o mesmo sido prorrogado até 30/08/91 por despacho do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, de 25 de Junho de 1991.

Atendendo a que se mantêm as razões que conduziram à anterior prorrogação, justifica-se que se prorrogue até 29 de

Novembro de 1991 o prazo de levantamento da totalidade dos prémios de emprego.

O respectivo Despacho de Concessão, prevê que qualquer modificação das suas cláusulas é da responsabilidade do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego.

Nestes termos determina-se o seguinte:

1 - O ponto 10 do Despacho supracitado, passa a ter a seguinte redacção:

10 - O apoio deverá ser levantado na totalidade até 29/11/91, pelo que a admissão dos trabalhadores terá de ser efectuada até aquela data.

Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego, aos 03 de Setembro de 1991.- O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, Eduardo António Brazão de Castro.

DESPACHO RELATIVO À CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO À EMPRESA "TABOADA & BARROS, LDA".

1 - A empresa "TABOADA & BARROS, LDA", contribuinte n.º 511024657, com actividade principal no sector de outro comércio a retalho n.e., e com sede à Rua da Alegria, n.º 31 - 3º, Funchal, tendo em curso um investimento que permitirá a criação de 6 novos postos de trabalho, solicitou apoio financeiro à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego.

2 - O investimento total do projecto é cerca de 24.846.000\$00 (vinte e quatro milhões, oitocentos e quarenta e seis mil escudos), e traduz-se na instalação de um centro para apresentação de programas para ensino.

3 - A empresa nunca beneficiou de qualquer apoio financeiro por parte da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego.

4 - A empresa não beneficiou de nenhuns outros apoios legalmente previstos que revistam a natureza de apoio financeiro à criação de empregos, estando assim preenchido o requisito previsto na alínea c) do ponto 1 do artigo 2º da Portaria n.º 14/90, de 13 de Março.

5 - Estão preenchidas as condições previstas na Portaria n.º 14/90, de 13 de Março e nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro, atribui-se à empresa "TABOADA & BARROS, LDA", através da Direcção Regional do Emprego, apoio financeiro não reembolsável, sob a forma de prémios de emprego, no montante mais elevado da remuneração mínima nacional garantida, multiplicada por:

a) 7 - se o candidato admitido for do sexo masculino;
b) 10 - se o candidato admitido for do sexo feminino;
c) 12 - se os postos de trabalho forem preenchidos por mulheres, em profissões nas quais se encontram tradicionalmente sub-representadas.

6 - Nos termos do ponto 2 do artigo 5.º da Portaria n.º 14/90, o montante dos prémios de emprego referido no número anterior não poderá ultrapassar 50% do capital fixo do investimento ou seja 2.423.000\$00.

7 - O apoio a conceder fica dependente do cumprimento da alínea a) do artigo 6.º da Portaria n.º 14/90, de 13 de Março, devendo os trabalhadores admitir reunir as condições previstas no n.º 2 do artigo 1.º da citada Portaria.

8 - O apoio é concedido como prémio de emprego pela criação de 6 postos de trabalho e deverá ser utilizado como fundo de manei.

9 - A entrega dos prémios de emprego far-se-á numa ou mais prestações, após a apresentação na Direcção Regional do Emprego dos seguintes documentos:

9.1 - Contratos de trabalho sem prazo respeitantes aos trabalhadores por cuja admissão a empresa beneficia de prémios de emprego;

9.2 - Comprovação do volume de investimento efectuado.

9.3 - Declaração da empresa como não beneficiou de quaisquer outros incentivos legalmente previstos, que revistam a natureza de apoio financeiro à criação de emprego;

9.4 – Declaração da empresa como não se encontra na situação de incumprimento de remunerações-base aos seus trabalhadores.

10 – O apoio deverá ser levantado na totalidade até 29 de Novembro de 1991, pelo que a admissão dos trabalhadores terá de ser efectuada até aquela data.

11 – A empresa compromete-se a:

11.1 – Manter os postos de trabalho agora criados;

11.2 – Informar à Direcção Regional do Emprego no prazo de 10 dias, da data e motivo de saída dos trabalhadores em relação aos quais a empresa tenha beneficiado de prémios de emprego;

11.3 – Substituir, com recurso ao Centro de Emprego do Funchal, os trabalhadores permanentes cujos contratos cessem por qualquer motivo, por outros com vínculo não inferior e a que corresponda igual ou superior montante de apoio à contratação nos termos do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 14/90, de 13 de Março;

11.4 – Apresentar cópia dos contratos de trabalho sem prazo estabelecidos com os trabalhadores substitutos, na Direcção Regional do Emprego no prazo máximo de 10 dias a contar da data de assinatura do contrato;

11.5 – Cumprir para com os trabalhadores as obrigações legais e convencionais a eles respeitantes;

11.6 – Pagar integralmente a partir do mês de concessão as contribuições para com a Segurança Social;

11.7 – Remeter à Direcção Regional do Emprego cópia das “Folhas de Remunerações”, devidamente autenticadas pela Direcção Regional da Segurança Social, nos seguintes termos:

a) as respeitantes a todo o ano de 1991, a partir do momento de concessão;

b) as respeitantes aos meses de Março, Junho, Setembro e Dezembro no decurso do restante período de acompanhamento.

11.8 – Entregar nos serviços da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego toda a documentação que lhe for solicitada;

11.9 – Comunicar imediatamente à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o despacho de concessão;

11.10 – Devolver a totalidade da importância recebida no caso de incumprimento das condições de concessão.

12 – A entidade competente para assinar o termo de responsabilidade relativo a este apoio financeiro será a empresa “TABOADA & BARROS, LDA”, devendo ser observado para o efeito, o disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 Dezembro.

13 – Do presente despacho será dado conhecimento à Vice-Presidência e Coordenação Económica.

14 – O prazo fixado em 10 poderá ser prorrogado mediante despacho do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, sobre proposta fundamentada dos serviços.

15 – É da competência do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego qualquer modificação das cláusulas do presente despacho.

Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego, aos 03 de Setembro de 1991.- O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, Eduardo António Brazão de Castro.

DESPACHO RELATIVO À CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO A “ANTÓNIO TEIXEIRA ALVES”.

1 – O empresário em nome individual “ANTÓNIO TEIXEIRA ALVES”, contribuinte n.º 811150216, com actividade principal no sector de cafés, bares, cervejarias, casas de chá, pastelarias e confeitarias (CAE 631200), e com sede à Rua Alferes Veiga Pestana, 1 - H, Centro Comercial, Loja 15, Funchal, tendo em curso um investimento que permitirá a criação de 3 novos postos de trabalho, solicitou apoio financeiro à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego.

2 – O investimento total do projecto é cerca de 2.268.000\$00 (dois milhões, duzentos e sessenta e oito mil escudos), destinado na sua totalidade a capital fixo, e traduzindo-se na abertura de um bar.

3 – O empresário nunca beneficiou de qualquer apoio financeiro por parte da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego.

4 – O empresário não beneficiou de nenhuns outros apoios

legalmente previstos que revistam a natureza de apoio financeiro à criação de empregos, estando assim preenchido o requisito previsto na alínea c) do ponto 1 do artigo 2º da Portaria n.º 14/90, de 13 de Março.

5 – Estão preenchidas as condições previstas na Portaria n.º 14/90, de 13 de Março e nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro, atribui-se ao empresário em nome individual “ANTÓNIO TEIXEIRA ALVES”, através da Direcção Regional do Emprego, apoio financeiro não reembolsável, sob a forma de prémios de emprego, no montante mais elevado da remuneração mínima nacional garantida, multiplicada por:

a) 7 – se o candidato admitido for do sexo masculino;

b) 10 – se o candidato admitido for do sexo feminino;

c) 12 – se os postos de trabalho forem preenchidos por mulheres, em profissões nas quais se encontrem tradicionalmente sub-representadas.

6 – Nos termos do ponto 2 do artigo 5.º da Portaria n.º 14/90, o montante dos prémios de emprego referido no número anterior não poderá ultrapassar 50% do capital fixo do investimento ou seja 966.000\$00.

7 – O apoio a conceder fica dependente do cumprimento da alínea a) do artigo 6.º da Portaria n.º 14/90, de 13 de Março, devendo os trabalhadores admitir reunir as condições previstas no n.º 2 do artigo 1.º da citada Portaria.

8 – O apoio é concedido como prémio de emprego pela criação de 3 postos de trabalho e deverá ser utilizado como fundo de maneo.

9 – A entrega dos prémios de emprego far-se-á numa ou mais prestações, após a apresentação na Direcção Regional do Emprego dos seguintes documentos:

9.1 – Contratos de trabalho sem prazo respeitantes aos trabalhadores por cuja admissão a empresa beneficia de prémios de emprego;

9.2 – Comprovação do volume de investimento efectuado.

10 – O apoio deverá ser levantado na totalidade até 29 de Novembro de 1991, pelo que a admissão dos trabalhadores terá de ser efectuada até aquela data.

11 – O empresário compromete-se a:

11.1 – Manter os postos de trabalho agora criados;

11.2 – Informar à Direcção Regional do Emprego no prazo de 10 dias, da data e motivo de saída de quaisquer trabalhadores em relação aos quais a empresa tenha beneficiado de prémios de emprego;

11.3 – Substituir, com recurso ao Centro de Emprego do Funchal, os trabalhadores permanentes cujos contratos cessem por qualquer motivo, por outros com vínculo não inferior e a que corresponda igual ou superior montante de apoio à contratação nos termos do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 14/90, de 13 de Março;

11.4 – Apresentar cópia dos contratos de trabalho sem prazo estabelecidos com os trabalhadores substitutos, na Direcção Regional do Emprego no prazo máximo de 10 dias a contar da data de assinatura do contrato;

11.5 – Cumprir para com os trabalhadores as obrigações legais e convencionais a eles respeitantes;

11.6 – Pagar integralmente a partir do mês de concessão as contribuições para com a Segurança Social;

11.7 – Remeter à Direcção Regional do Emprego cópia das “Folhas de Remunerações”, devidamente autenticadas pela Direcção Regional da Segurança Social, nos seguintes termos:

a) as respeitantes a todo o ano de 1991, a partir do momento de concessão;

b) as respeitantes aos meses de Março, Junho, Setembro e Dezembro no decurso do restante período de acompanhamento.

11.8 – Entregar nos serviços da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego toda a documentação que lhe for solicitada;

11.9 – Comunicar imediatamente à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o despacho de concessão;

11.10 – Devolver a totalidade da importância recebida no caso de incumprimento das condições de concessão.

12 – A entidade competente para assinar o termo de responsabilidade relativo a este apoio financeiro será o empresário “ANTÓNIO TEIXEIRA ALVES”, devendo ser observado para o efeito, o disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 Dezembro.

13 – Do presente despacho será dado conhecimento à Vice-Presidência e Coordenação Económica.

14 – O prazo fixado em 10 poderá ser prorrogado mediante despacho do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, sobre proposta fundamentada dos serviços.

15 – É da competência do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego qualquer modificação das cláusulas do presente despacho.

Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego, aos 03 de Setembro de 1991.- O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, Eduardo António Brazão de Castro.

Regulamentação do Trabalho

DESPACHOS

A FIRMA SIMAL - SOCIEDADE INDUSTRIAL DE MASSAS ALIMENTÍCIAS, LD.ª AUTORIZAÇÃO DE REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO SEMANAL.

A firma SIMAL - Sociedade Industrial de Massas Alimentícias, Lda, com actividade de Indústria Alimentar, com sede social na Rua do Hospital Velho, n.º 23, no Funchal, requereu a redução da duração de trabalho semanal do seu pessoal do sector de Motoristas e Ajudantes de Motoristas para 40 horas, distribuídas de Segunda a Sexta-feira.

Em conformidade com a cláusula 41.ª, do CCT para o sector de Moagens, Massas, Doçarias, Rações e Similares e,

por força do disposto no artigo 1.º, da Lei n.º 2/91, de 17 de Janeiro, o período normal de trabalho é de 44 horas semanais.

A requerente fundamenta o seu pedido no facto de já praticar aquele horário para o sector referido.

Considerando que a redução pretendida é aceite pelos interessados, não havendo qualquer perturbação no regular desenvolvimeto económico da respectiva actividade, nem

decréscimo de retribuição auferida pelos trabalhadores, autorizo ao abrigo do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a firma SIMAL - Sociedade Industrial de Massas Alimentícias, Lda, a alterar os limites de duração semanal de trabalho vigentes para 40 horas semanais, para o Sector de Motoristas e Ajudantes de

Motoristas, distribuídas de Segunda a Sexta-feira, relativamente aos seus trabalhadores.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos 19 de Setembro de 1991.- O Secretário Regional da Administração Pública, Manuel Jorge Bazenga Marques.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A APAC - ASSOC. PORTUGUESA DE ANALISTAS CLÍNICOS E A FEPES - FEDER. PORTUGUESA DOS SIND. DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e nos do n.º 1 do art.º 2º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Administração Pública a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva referida em epígrafe, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 31 de 22/8/91 e transcrita neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da aludida convenção extensivas, na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço

das mesmas, das profissões e categorias previstas, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não na associação patronal signatária, que exerçam a actividade abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Nos termos da lei, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, no prazo de quinze dias a contar da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos quatorze de Outubro de 1991.- O Secretário Regional da Administração Pública, Manuel Jorge Bazenga Marques.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE HOSPITALIZAÇÃO PRIVADA E A FESHOT - FEDER. DOS SIND. DA HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL.

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e nos do n.º 1 do art.º 2º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Administração Pública a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva referida em epígrafe, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 31 de 22/8/91 e transcrita neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da aludida convenção extensivas, na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço

das mesmas, das profissões e categorias previstas, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não na associação patronal signatária, que exerçam a actividade abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Nos termos da lei, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, no prazo de quinze dias a contar da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos quatorze de Outubro de 1991.- O Secretário Regional da Administração Pública, Manuel Jorge Bazenga Marques.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A APOMEPA - ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE MÉDICOS PATOLOGISTAS E A FETESE - FEDER. DOS SIND. DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E SERVIÇOS E OUTRO - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e nos do n.º 1 do art.º 2º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Administração Pública a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva referida em epígrafe, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 32 de 29/8/91 e transcrita neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da aludida convenção extensivas, na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que exerçam a actividade

económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não na associação patronal signatária, que exerçam a actividade abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Nos termos da lei, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, no prazo de quinze dias a contar da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos quatorze de Outubro de 1991.- O Secretário Regional da Administração Pública, Manuel Jorge Bazenga Marques.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ACIF - ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS ESTIVADORES MARÍTIMOS DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA E O SINDICATO LIVRE DOS CARREGADORES E DESCARREGADORES DOS PORTOS DA R.A.M. - PARA OS TRABALHADORES PORTUÁRIOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Administração Pública a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do referido art.º 29.º, tornará a supracitada convenção aplicável na Região Autónoma da Madeira:

a) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção, exerçam a actividade económica abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias

profissionais previstas, filiados ou não nas associações sindicais outorgantes.

b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical signatária, ao serviço das entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do citado art.º 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias subsequentes ao da publicação do Aviso.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos quatorze de Outubro de 1991.- O Secretário Regional da Administração Pública, Manuel Jorge Bazenga Marques.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT ENTRE A APAC - ASSOC. PORTUGUESA DE ANALISTAS CLÍNICOS E A FEPES - FEDER. PORTUGUESA DOS SIND. DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.-

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1 -

2 - As tabelas de remunerações mínimas (anexo III) e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1991.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferência e deslocações

Cláusula 24.ª

Deslocações

1 -

2 -

3 -

4 -

a) A um subsídio de 220\$ por cada dia completo de deslocação.

.....

5 -

6 -

7 -

8 - Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar - 1000\$;

Alojamento com pequeno-almoço - 4000\$.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.ª

Tabela de remunerações

1 -

2 - Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 2100\$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 - Os trabalhadores das profissões prevista no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 3600\$ no exercício efectivo dessas funções.

4 - Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de 3250\$.

Cláusula 26.ª

Serviços de urgência

1 -

2 - Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 1100\$, 1800\$ e 3200\$, respectivamente em dia útil de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.ª

Diuturnidades

1 - Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1100\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

.....

Cláusula 30.ª

Subsídio de alimentação

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 360\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

.....

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias

Cláusula 80.ª

Liquidação de retroactivos

O pagamento de retroactivos deverá ser efectuado até final de Setembro de 1991.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

.....

Grupo II

Pessoal técnico auxiliar

Ajudante técnico (fisioterapia). - É o trabalhador que executa algumas tarefas no domínio de electroterapia e hidroterapia, designadamente infravermelhos, ultravioletas, correntes de alta frequência, correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido local ou geral, parafina, parafangos e banhos de contraste e outros; coloca o doente no aparelho de atracção mecânica; coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia; aplica aerossóis.

Massagista. - É o trabalhador que dá massagens para fins médicos, visando activar a circulação, cuidar de lesões musculares, eliminar gorduras e toxinas e obter outros resultados terapêuticos; ensina o assistido a fazer certos exercícios com carácter correctivo; pode combinar a massagem com outros tipos de tratamento como banhos de vapor.

.....

Grupo III

Pessoal administrativo e auxiliar

Operador de computador e estagiário. - É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é o responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador, mas o encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador. Tem ainda por função acionar e vigiar o tratamento da informação; preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário, executar as manipulações necessárias e mais sensíveis; retirar o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados; corrigir possíveis erros detectados e anotar os tempos utilizados nas diferentes máquinas e manter actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente e perante o chefe de secção e ou técnico administrativo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

ANEXO III

Tabelas de remuneração mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1-A	Director técnico	91.600\$00
I	Técnico superior de laboratório Chefe de serviços administrativos Contabilista/técnico de contas	84.300\$00
II	Chefe de secção Guarda-livros Secretário de direcção Técnico paramédico (com curso) Operador de computador	73.400\$00
III	Técnico de análises anátomo-patológicas Técnico de análises clínicas Primeiro-escriurário	65.700\$00
IV	Ajudante técnico (fisioterapia) Ajudante técnico (anátomo-patológicas) Ajudante técnico de análises clínicas Dactilógrafo com mais de seis anos Estagiário de técnico paramédico Massagista Motorista de ligeiros Segundo-escriurário	56.200\$00
V	Assistente de consultório Dactilógrafo de três a seis anos Estagiário de operador de computador Praticante técnico Terceiro-escriurário	49.200\$00
VI	Auxiliar de laboratório Contínuo Dactilógrafo até três anos Empregado de serviços externos Estagiário do 1º e 2º anos	46.000\$00
VII	Trabalhador de limpeza	43.300\$00

Lisboa, 28 de Junho de 1991.

Pela APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos Paramédicos:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Hangra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores, de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 1 de Julho de 1991.

Depositado em 14 de Agosto de 1991, a fl. 86 do livro n.º 6, com o n.º 335/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B.T.E. N.º 31, I Série, de 22/8/91)

CCT ENTRE A ASSOC. PORTUGUESA DE HOSPITALIZAÇÃO PRIVADA E A FESHOT - FEDER. DOS SIND. DA HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL.-

Artigo 1.º

No CCT/hospitalização privada entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal - FESHOT e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1983, 27, de 22 de Julho de 1988, 32, de 29 de Agosto de 1989, e 32, de 29 de Agosto de 1990, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 - (Mantém a redacção em vigor.)

2 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 1991.

3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9 - (Mantém a redacção em vigor.)

ANEXO I

A) Tabela salarial (de 1 de Maio de 1991 a 30 de Abril de 1992)

Níveis	RMPBM
XV.....	91 200\$00
XIV.....	86 650\$00
XIII.....	83 250\$00
XII.....	80 950\$00
XI.....	80 850\$00
X.....	77 550\$00
IX.....	71 250\$00
VIII.....	67 150\$00
VII-A.....	60 450\$00
VII.....	59 300\$00
VI.....	50 850\$00
V.....	50 200\$00
IV.....	49 400\$00
III.....	44 350\$00
II.....	37 300\$00
I.....	31 600\$00

B) Níveis de enquadramento

Mantém a redacção em vigor, excepto para as categorias que a seguir se referem:

Vigilante de doentes, que se elimina no nível VI-A e se cria no nível VII;

Costureira, que passa a ter o seguinte enquadramento:

Nível IV - Costureira (menos de quatro anos);

Nível VI - Costureira (mais de quatro anos);
Nível VII - Costureira (mais de oito anos);

Ama, que passa a ter o seguinte enquadramento:

Nível IV - Ama de 0 a 3 anos;
Nível V - Ama de 4 a 6 anos;
Nível VI - Ama de 7 a 9 anos;
Nível VII - Ama de mais de 9 anos.

Nível VII - A:

Assistente técnico de análises clínicas;
Assistente de consultório com mais de dois anos;
Escriturário de 2.ª classe;
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
Fogueiro de 2.ª classe;
Rececionista com mais de três anos;
Telefonista de 1.ª classe (com mais de três anos).

Eliminar do nível VII as categorias referidas no nível VII-A.

Artigo 2.º

Regulamentação em vigor

Mantém-se em vigor toda a demais regulamentação colectiva de trabalho em vigor que não seja explicitamente derogada pela presente convenção.

Lisboa, 3 de Junho de 1991.

Pela Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal - FESHOT:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos - FSETRU:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros do Mar e Terra (SIFOMATE):

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Ponta Delgada:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Paramédicos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Lisboa, 5 de Julho de 1991. - Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional. (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Hanga do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores, de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânicas do distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Oficinas Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânicas de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 28 de Junho de 1991. - Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Oficinas Correlativas do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e da Guarda;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Oficinas Correlativas da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 1 de Julho de 1991. - Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade, vai esta declaração assinada.

Lisboa, 28 de Junho de 1991. - Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Julho de 1991.

Depositado em 8 de Agosto de 1991, a fl. 84 do livro n.º 6, com o n.º 324/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B.T.E. N.º 31, I Série, de 22/8/91)

CCT ENTRE A APOMEPA - ASSOC. PORTUGUESA DE MÉDICOS PATOLOGISTAS E A FETESÉ - FEDER. DOS SIND. DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E SERVIÇOS E OUTRO - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.-

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

2- A tabela de remunerações mínimas e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Setembro de 1990.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 24.ª

Deslocações

4 -

a) Um subsídio de 160\$ por cada dia completo de trabalho;

8 - Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar - 750\$;
Alojamento com pequeno-almoço - 3000\$.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.ª

Tabela de remunerações

2 - Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 1795\$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 - Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 2990\$ no exercício efectivo dessas funções.

4 - Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas qualidades, têm direito a um subsídio mensal de 2655\$.

Cláusula 26.ª

Serviço de urgência

2 - Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 745\$, 1260\$ e 2250\$ respectivamente em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.ª

Diuturnidades

1 - Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 950\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

Cláusula 30.ª

Subsídio de alimentação

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 280\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 80.ª

Retroactivos

Os retroactivos poderão ser pagos em prestações até ao final do mês de Outubro de 1991.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	A Técnico superior de laboratório	90.000\$00
	B Contabilista/técnico de contas	81.600\$00
II	Chefe de secção Guarda-livros Secretário de direcção	70.900\$00
III	Técnico de análises anátomo-patológicas Técnico de análises clínicas Técnico de radiologia Técnico de radioterapia Primeiro-escriurário	63.400\$00
IV	Ajudante técnico de análises clínicas Dactilógrafo com mais de seis anos Encarregado de câmara escura Estagiário de técnico paramédico Motorista de ligeiros Praticante Segundo-escriurário	54.250\$00
V	Assistente de consultório Dactilógrafo de três a seis anos Terceiro-escriurário	45.750\$00
VI	Auxiliar de laboratório Auxiliar de radiodiagnóstico Contínuo Dactilógrafo até três anos Empregado de serviços externos Estagiário de 1º e 2º anos	44.700\$00
VII	Trabalhador de limpeza	40.100\$00

Lisboa, 25 de Julho de 1991.

Pela APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seus sindicatos filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
 STEIS - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
 SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 STECA - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;

Sindicato Democrático do Comércio, Escritórios e Serviços/ Centro-Norte (SINDCES/C-N):

Luís Azinheira.

Pelo SITBSC - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Agosto de 1991.
 Depositado em 19 de Agosto de 1991, a fl. 87 do livro n.º 6, com o n.º 338/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.
 (Publicado no B.T.E. N.º 32, I Série, de 29/8/91)

CCT ENTRE A ACIF - ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS ESTIVADORES MARÍTIMOS DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA E O SINDICATO LIVRE DOS CARREGADORES E DESCARREGADORES DOS PORTOS DA R.A.M. - PARA OS TRABALHADORES PORTUÁRIOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA.-

CAPÍTULO I

ÂMBITO, ÁREA, LOCAIS DE TRABALHO, VIGÊNCIA E DENÚNCIA DO CONTRATO

CLÁUSULA 1.ª

(ÂMBITO)

1 - O presente Contrato Colectivo de Trabalho obriga, por um lado, todas as empresas operadoras portuárias devidamente licenciadas para o exercício da respectiva actividade nos portos da R.A.M., aqui representadas pela ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal e, por outro lado, todos os trabalhadores inscritos no Organismo de Gestão de Mão-de-Obra Portuária dos Portos da Região Autónoma da Madeira, e só eles exclusivamente, que pertençam ao contingente comum ou aos quadros permanentes de empresa, representados pelo Sindicato Livre dos Carregadores e Descarregadores dos Portos da Região Autónoma da Madeira e pelo Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira, filiados na Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários, e que lhes prestem serviço em conformidade com o previsto neste Contrato.

2 - As empresas não incluídas no número 1 que recorram à utilização de trabalhadores inscritos no OGMOP/RAM, obrigam-se à prévia assinatura, com os Sindicatos outorgantes, do contrato de adesão ao presente Contrato Colectivo de Trabalho.

CLÁUSULA 2.ª

(ÁREA)

1 - As actividades do âmbito profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente Contrato Colectivo de Trabalho são exercidas nas áreas sob jurisdição da Direcção Regional dos Portos da Região Autónoma da Madeira - DRP, bem assim as áreas portuárias onde as mercadorias desembarcadas ou embarcadas, directamente destinadas ou provenientes de transporte marítimo relativas à estiva, desestiva, conferência, carga, descarga, transbordo, movimentação em cais, terraplenos ou armazéns, formação e decomposição de unidades de carga,

recepção, armazenagem e entrega, bem como as operações complementares, designadamente as de superintendência de cargas, dentro de cada zona portuária.

2 - Estão igualmente abrangidos pelo disposto no número anterior, a área do domínio público do Estado legalmente afecta à jurisdição da DRP, bem como todos os locais directa ou indirectamente affectos a esta, desde que nela se efectuem actividades profissionais especificamente portuárias relacionadas com cargas directamente procedentes ou destinadas ao transporte marítimo.

3 - Fora dos limites previstos nos números anteriores, poderá haver lugar à execução de operações, desde que acordadas entre a Empresa e o Sindicato interessados, devendo o organismo de gestão definir a ordem de prioridades destes serviços.

CLÁUSULA 3.ª

(LOCAIS DE TRABALHO)

1 - São considerados locais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho; a bordo de navios, embarcações e outros engenhos ou aparelhos flutuantes susceptíveis de serem utilizados como meios operacionais e de transporte sobre água, os cais, as docas, acostadouros, muralhas, terraplenos, entrepostos/armazéns gerais francos, cais livres, estações marítimas, fundeadouros, armazéns, estaleiros, terminais, balanças e, de uma forma geral, todas as obras de abrigo e protecção pertencentes à DRP e, ainda, os armazéns, parques e terminais pertencentes ou operados pelas entidades empregadoras, situados nas áreas de jurisdição daquela autoridade portuária.

2 - Para os trabalhadores dos quadros permanentes de empresa e sem prejuízo das suas funções específicas, são ainda considerados locais de trabalho as instalações das respectivas entidades empregadoras localizadas fora das áreas referidas na cláusula 2.ª.

3 - Serão também considerados locais de trabalho todos os que resultem da aplicação do disposto no n.º 2 da cláusula 1.ª do presente Contrato.

CLÁUSULA 4.ª**(VIGÊNCIA)**

1 - O presente Contrato Colectivo de Trabalho produz a sua eficácia normativa própria dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, após a sua publicação nos termos da Lei.

2 - O presente Contrato vigorará por um período de 24 meses a contar da data da sua publicação, sem prejuízo de períodos de vigência mais longos que a Lei imperativamente preveja.

3 - No que respeita a cláusulas de expressão pecuniária, estas serão actualizadas de doze em doze meses, verificando-se o início da sua vigência em 1 de Janeiro de cada ano.

4 - O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de normas legais imperativas que venham a estabelecer regime diferente.

5 - No decurso de cada período de vigência podem as partes, por mútuo acordo, introduzir alterações no presente acordo, independentemente do termo de cada período de vigência que esteja em curso.

6 - Apesar de denunciado ou em período de revisão, e salvo acordo em contrário dos subscritores, mantém-se toda a validade e eficácia do presente Contrato até à entrada em vigor das novas disposições que vierem a ser aplicadas.

CLÁUSULA 5.ª**(DENÚNCIA E REVISÃO)**

1 - O Contrato pode ser denunciado, para efeitos de revisão total ou parcial, com antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo do seu período de vigência, sem prejuízo da observância do que a Lei imperativamente estabeleceu.

2 - Caso o Contrato não tenha sido denunciado no prazo mínimo indicado no número anterior, a sua vigência considera-se automaticamente prorrogada por períodos sucessivos de seis meses, em relação a cada um dos quais a denúncia poderá ser feita com a antecedência fixada no número anterior.

3 - A denúncia é a manifestação de vontade, por escrito, de revisão total ou parcial do Contrato, devendo ser acompanhada da proposta de texto do cláusulado a rever, o qual terá, porém, de ser enviado até ao termo do prazo de vigência.

4 - As entidades a quem seja dirigida a proposta a que se refere o número anterior ficam obrigadas a responder, por escrito, no prazo de 30 dias, iniciando-se as negociações nos 10 dias subsequentes à recepção da resposta.

5 - Com a entrada em vigor deste Contrato, consideram-se expressamente revogados todos os acordos anteriores outorgados entre a Associação Patronal e os Sindicatos

signatários, bem como todas as práticas e usos, contrários e/ou não previstas neste CCT e seus anexos, bem como o CCT outorgado, por um lado, pela ACIF e outras e, por outro lado pelos Sindicatos dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira e Sindicato Livre dos Carregadores e Descarregadores dos Portos da RAM.

CAPÍTULO II**(ÂMBITO PROFISSIONAL, PROMOÇÕES, CATEGORIAS PROFISSIONAIS E CARTEIRA PROFISSIONAL)****CLÁUSULA 6.ª****(ÂMBITO PROFISSIONAL)**

Constituem o âmbito profissional dos trabalhadores portuários a execução das atribuições definidas neste Contrato e Anexo nas áreas e locais nele previstos ou noutros que resultem de lei específica do sector.

CLÁUSULA 7.ª**(CARTEIRA PROFISSIONAL)**

O acesso a cada uma das profissões portuárias e as promoções às diferentes categorias profissionais serão definidas e regulamentados no Anexo.

CLÁUSULA 8.ª**(CATEGORIAS PROFISSIONAIS E FUNÇÕES)**

1 - As categorias profissionais dos trabalhadores e as respectivas funções são as constantes do Anexo.

2 - É possível a baixa de categoria profissional dos trabalhadores desde que acordada por escrito pelos interessados, com prévio conhecimento do Sindicato, perdendo o trabalhador direito à retribuição da categoria profissional anterior.

3 - Para além das situações previstas no número anterior, é sempre possível a baixa de categoria, desde que resulte da cessação do contrato individual de trabalho, nos termos previstos neste CCT, perdendo o trabalhador direito à retribuição da categoria profissional anterior.

CLÁUSULA 9.ª**(CARTEIRA PROFISSIONAL)**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente documento terão de ser titulares de carteira profissional ou documento equivalente a emitir nos termos da Lei.

2 - Para todos os efeitos, e enquanto não for emitida a carteira profissional, considera-se título bastante o cartão de identificação a emitir pelo OGMOP, visado pela Secretaria Regional da tutela.

CAPÍTULO III

FORMAS QUE O CONTRATO PODE REVESTIR

SECÇÃO I

CONTRATO PARA OS QUADROS PERMANENTES DE EMPRESA

CLÁUSULA 10.ª

(A ADMISSÃO E PERÍODO EXPERIMENTAL)

1 - A admissão de trabalhadores para os quadros permanentes de empresa só pode ter lugar de entre os trabalhadores pertencentes ao contingente comum, e é feita a título experimental, salvo o disposto no n.º 5.

Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização, entendendo-se expressamente que as condições contratuais praticadas na empresa não ficam a constituir direito adquirido, nomeadamente quanto a categoria profissional.

2 - O período experimental é de 30 dias para a contratação de trabalhadores de base, e de 60 dias, prorrogáveis por mais 30 por iniciativa da empresa, para operador de equipamentos e hierarquias.

3 - Findo o período experimental, sem que o contrato tenha sido rescindido, a admissão torna-se automaticamente efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador na empresa desde a data de admissão a título experimental.

4 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da presente cláusula, é reservado às empresas o direito de escolha dos trabalhadores a admitir para os seus quadros permanentes, a partir de listas a fornecer pelo OGMOP, as quais devem conter todos os trabalhadores do contingente comum.

5 - É admissível a contratação para superintendente, com recrutamento noutras empresas do sector, não havendo nesse caso período experimental; aplica-se o mesmo regime à contratação de operadores de equipamentos, podendo neste caso o Sindicato respectivo assistir o trabalhador.

6 - Na admissão para quadro de empresa de trabalhadores abrangidos pelo presente contrato não pode, por aquelas, ser fixado limite de idade como condição para efectivação do contrato.

CLÁUSULA 11.ª

(TIPOS DE CONTRATO)

1 - Considera-se contrato a título permanente todo aquele que implique a prestação de trabalho sem prazo.

2 - Considerando as especificidades do sector portuário, não são admissíveis contratos a termo, ficando expressamente entendido que os regimes previstos na cláusula seguinte não se

integram naquele conceito legal.

3 - O contrato individual de trabalho, bem como as suas alterações, será sempre reduzido a escrito, podendo o Sindicato respectivo assistir o trabalhador, e as condições contratuais dele resultantes não poderão ser inferiores às estabelecidas no presente contrato colectivo.

CLÁUSULA 12.ª

(SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA DOS TRABALHADORES DOS QUADROS DE EMPRESA)

1 - Nos seus impedimentos temporários, nomeadamente férias, baixas, etc., os trabalhadores dos quadros de empresa serão sem prejuízo do disposto no n.º 3, substituídos por outros trabalhadores do mesmo nível hierárquico ou, na falta destes, por trabalhadores de hierarquia imediatamente inferior.

2 - As substituições entendem-se sempre sem prejuízo da situação profissional do substituto. O trabalhador requisitado nos termos desta cláusula exercerá, nesse período, as funções próprias da categoria profissional para que foi requisitado, cessando tal situação quando termine a requisição.

3 - É permitido às empresas recorrer ao contingente comum para a substituição prevista no n.º 1, no regime de requisição prolongada, bem como não substituir trabalhadores das hierarquias impedidos, desde que daí não resulte um quadro, no activo, inferior ao quadro mínimo.

4 - Para substituição dos trabalhadores de base, incluindo os operadores de equipamentos, as empresas recorrerão ao contingente comum por forma a manter o respectivo quadro em níveis não inferiores a 50% do seu total, salvo se, por motivos inerentes à previsão de tráfego, tal seja dispensado, com o acordo do Sindicato representativo.

5 - A requisição prolongada não pode exceder 30 dias, no caso dos trabalhadores de base e 60 dias para os operadores de equipamentos, a menos que seja possível prever que aqueles períodos não são excedidos de 5 dias úteis.

6 - A empresa pode escolher o substituto de entre as listas elaboradas para o efeito pelo OGMOP, nos termos do n.º 4 de cláusula 10.ª, as quais deverão ser permanentemente actualizadas por forma a salientarem os trabalhadores que ainda não foram objecto nesse ano desse tipo de requisições.

7 - Ao substituto aplicam-se as condições remuneratórias previstas neste contrato, salvo se existirem condições mais favoráveis na empresa.

CLÁUSULA 13.ª

(QUADRO PERMANENTE DE EMPRESA)

1 - O quadro permanente de cada empresa será constituído pelo número de hierarquias e trabalhadores de base que a mesma considere necessário para o exercício da sua actividade.

2 - O quadro mínimo de cada empresa é constituído pelos seguintes trabalhadores:

- 2 Superintendentes de carregadores e descarregadores;
- 3 Coordenadores de carregadores e descarregadores;
- 1 Superintendente de conferentes de cargas
- 1 Coordenador de conferentes de cargas;
- 1 Superintendente de estivadores;
- 2 Coordenadores de estivadores.

3 - Os coordenadores de carregadores e descarregadores, exercerão, culmativamente, a função de ferramenteiro.

4 - A simples circunstância de uma empresa possuir quadro permanente superior ao mínimo previsto nesta cláusula não é invocável, por si só, para justificar cessação do contrato de trabalho por iniciativa da empresa.

CLÁUSULA 14.ª

(ACTIVIDADE DOS QUADROS PERMANENTES)

1 - Os trabalhadores do quadro permanente de empresa exercerão a sua actividade de acordo com o respectivo âmbito e categoria profissional, nos termos deste contrato.

2 - Os trabalhadores a que se refere o número anterior, apresentar-se-ão no local para que foram previamente designados, para realizarem o trabalho que lhes for indicado.

CLÁUSULA 15.ª

(CEDÊNCIA DE TRABALHADORES ENTRE EMPRESAS)

1 - É possível a cedência, entre empresas, pelo período de um turno e eventuais prolongamentos, de operadores de equipamento de estiva e de tráfego, acompanhados ou não da respectiva máquina.

2 - A cedência prevista no número anterior confere ao trabalhador uma retribuição adicional de 1 500\$00 por período de trabalho.

3 - O OGMOP poderá também, nos termos a fixar no seu regulamento de preços, estabelecer participações para a cedência prevista nesta cláusula.

4 - O trabalhador cedido fica sob as ordens e orientações da empresa concessionária em tudo o que respeite à execução do trabalho.

5 - O disposto no n.º 3 não se aplica ao trabalhador cedido simultaneamente com a máquina.

6 - Terão prioridade na cedência, de entre os disponíveis, os trabalhadores da classe profissional em que se enquadre o serviço a executar.

SECÇÃO II

CONTRATO DOS TRABALHADORES DO CONTINGENTE COMUM

CLÁUSULA 16.ª

(TRABALHADORES DO CONTINGENTE COMUM. SITUAÇÃO CONTRATUAL)

1 - Os trabalhadores que não pertençam aos quadros permanentes de empresa consideram-se vinculados ao

OGMOP, integram o contingente comum dos portos da R.A.M., em que se encontram inscritos e, nos termos do presente contrato colectivo, terão direito às condições nele fixadas.

2 - No quadro do contingente comum dos portos referidos no número anterior, somente existirão trabalhadores com categoria de trabalhador de base e de coordenadores, com as condições definidas neste contrato.

CLÁUSULA 17.ª

(CONTRATO DOS TRABALHADORES DO CONTINGENTE COMUM)

1 - Os trabalhadores do contingente comum são susceptíveis de serem contratados para quadros permanentes de empresa, a título permanente ou em regime de requisição prolongada, observado que seja o disposto neste contrato colectivo quanto a admissões e a quadros permanentes.

2 - As entidades empregadoras terão de requisitar ao OGMOP, nos termos do presente contrato e de acordo com a regulamentação a fixar por aquele, os trabalhadores do contingente comum de que careçam para formar ou completar as equipas necessárias à execução dos seus serviços.

3 - As entidades empregadoras poderão recusar determinado trabalhador, em resultado de procedimento disciplinar anterior ou por motivo devidamente justificado e aceite pelo OGMOP.

4 - Havendo recusa colectiva para preenchimento de vagas em quadros de empresa, proceder-se-á à designação por sorteio de entre os seis trabalhadores com habilitação adequada e antiguidade mais recente no sector.

CLÁUSULA 18.ª

(ACTIVIDADE DOS TRABALHADORES DO CONTINGENTE COMUM)

1 - Os trabalhadores requisitados consideram-se exclusivamente contratados para o turno objecto de requisição e eventuais prestações de trabalho que aceitem ou tenham de prestar, nos termos do presente contrato.

2 - Os trabalhadores apresentar-se-ão no local que lhes foi previamente determinado para exercerem, ao serviço da empresa requisitante, actividades de acordo com o respectivo âmbito e categoria profissional, nos termos regulamentados no presente contrato colectivo.

3 - Durante o período de tempo referido no n.º 1 os trabalhadores desempenharão a sua actividade no navio ou serviço expressamente indicados na requisição.

4 - Nos casos de navios ou serviços que não iniciem, a empresa poderá colocar os trabalhadores em navios ou serviços diferentes, desde que da mesma entidade empregadora e que tenham sido objecto de requisição atempada à OGMOP, mediante prévia informação a esta entidade.

5 - Na situação prevista no número anterior, os trabalhadores regressarão ao local de colocação para poderem ser novamente colocados nesse turno, se for caso disso.

6 - O disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 não se aplica em sábados, domingos e feriados.

7 - Os trabalhadores do contingente comum estão vinculados à existência duma Escala Única de colocação de pessoal e livre intercomunicabilidade entre as diversas classes profissionais e possibilidade do OGMOP proceder à melhor afectação do pessoal pelos turnos, com respeito pelo disposto na Cláusula 30.ª.

CLÁUSULA 19.ª

(REQUISIÇÕES E COMUNICAÇÕES)

1 - As empresas obrigam-se a entregar as requisições de pessoal, nos termos fixados pelo OGMOP e a comunicar a este situações em que os navios estejam a operar com recurso exclusivo a trabalhadores dos quadros permanentes, bem como as situações de cedências a que se refere a cláusula 15.ª.

2 - Não haverá qualquer limitação quanto a horário de requisição e comunicação aos trabalhadores nos casos de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou outras emergências, bem como nos serviços para entidades oficiais em missões de fiscalização ou controle.

CLÁUSULA 20.ª

(LOCAIS DE TRABALHO E DE APRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES)

1 - Sem prejuízo do disposto neste contrato, o OGMOP e as entidades empregadoras indicarão aos trabalhadores, com a antecedência fixada em regulamento próprio, o local de trabalho em que se devem apresentar, mediante afixação de avisos em locais adequados.

2 - Quando não figurarem nos avisos a que se refere o número anterior, ou na falta destes, os trabalhadores apresentar-se-ão nos locais habituais determinados pelo OGMOP ou pela entidade empregadora em cujo quadro estejam integrados.

3 - No mais curto espaço de tempo serão implementados meios expeditos de afixação e difusão das escalas, nomeadamente telefónicos, fax e informáticos.

CLÁUSULA 21.ª

(TRABALHO AO LARGO)

1 - As horas de início, recomeço e final do trabalho ao largo serão consideradas relativamente ao local de embarque/desembarque dos trabalhadores.

2 - No desembarque dos trabalhadores no local previamente designado será fixada uma tolerância de 15 minutos, relativamente à terminação do respectivo período de trabalho; ultrapassada esta, os trabalhadores serão indemnizados com uma quantia em dinheiro correspondente a metade de um turno normal de trabalho.

3 - As refeições, em trabalho ao largo, terão lugar a bordo, dentro do horário normal.

4 - O trabalho ao largo efectuado nos períodos das 17.00/24.00 e 00.00/08.00 horas, não será interrompido nas horas de refeição, sem prejuízo de aos trabalhadores ser facultado o tempo indispensável para tomarem as suas refeições a bordo e o trabalho prosseguir, preferentemente com recurso aos meios mecânicos.

5 - Sem prejuízo de o trabalho prosseguir sempre, preferentemente com recurso a meios mecânicos, nos termos e para os efeitos do que dispõe o número anterior, os trabalhadores de base colocados no 1.º turno não poderão prolongar trabalho no 2.º turno, salvo em situações imprevistas, devendo, neste caso, jantar em terra.

6 - A comunicação de trabalho suplementar a trabalhadores de base no período das 00.00 horas às 08.00 horas deve ser feita preferencialmente na escala do 2.º turno, sem prejuízo de, em situações imprevistas, e prosseguindo o trabalho o mais possível com meios mecânicos, ser possibilitado aos trabalhadores o jantar em terra.

CAPÍTULO IV

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

CLÁUSULA 22.ª

(DIREITOS ESPECIAIS DOS TRABALHADORES)

1 - Aos trabalhadores são reconhecidos, de acordo com a lei, e, em especial, os seguintes direitos:

a) direito ao trabalho;

b) direito à ocupação profissional efectiva, sempre que existam oportunidades de trabalho, nos termos previstos neste CCT;

c) direito a condições humanas de prestação de trabalho;

d) direito à formação profissional e à promoção social e profissional;

e) direito a um justo salário e a retribuição mensal por inteiro, nos termos previstos neste CCT;

f) direito à greve.

2 - As partes terão a preocupação de assegurar a repartição equitativa do trabalho, em função das aptidões dos trabalhadores e das necessidades do serviço.

CLÁUSULA 23.ª

(DEVERES DA ENTIDADE EMPREGADORA)

1 - As entidades empregadoras ficam constituídas na obrigação de, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica e por normas convencionais:

a) Respeitar todos os direitos gerais e especiais reconhecidos aos trabalhadores;

b) Tratar e fazer tratar todos os trabalhadores com justiça e respeito pela sua dignidade e condição profissional;

c) Promover, em colaboração com a Secretaria Regional da Tutela e com o OGMOP, a organização de cursos de formação, actualização e aperfeiçoamento profissional, de forma a poder satisfazer as necessidades normais do serviço;

d) Observar todas as normas e determinações respeitantes aos trabalhadores, ao trabalho e ao local onde este é prestado, às condições de higiene e segurança, à prevenção de acidentes e doenças profissionais e, em geral, a todos os condicionamentos de carácter obrigatório relacionados com a actividade;

e) Prestar, quando legitimamente solicitados, às associações sindicais signatárias, à Comissão bipartida, ao OGMOP e a S.R.T. e outras entidades oficiais interessadas, todas as informações e esclarecimentos necessários ou convenientes ao desenvolvimento normal das relações de trabalho;

f) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário à frequência de cursos de formação profissional com interesse para a actividade de entidade empregadora e por esta definidos como tal, ou, fora desses casos, em regime de licença sem retribuição a conceder se as necessidades de serviço o permitirem;

g) Diligenciar junto das entidades portuárias e do organismo de gestão e S.R.T. pela criação e manutenção de refeitórios, cantinas, salas de convívio, vestiários, bebedouros, sanitários, balneários, centros de medicina no trabalho, postos de primeiros socorros e de outras estruturas sócio-profissionais de idêntica natureza;

h) Indemnizar nos termos da lei e deste contrato os trabalhadores de todos os prejuízos decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

i) Dispensar, nos termos do presente contrato, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e outras de interesse público, devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito, salvo o pagamento da retribuição correspondente aos dias de falta que excederem aqueles que devem ser pagos por força de disposições aplicáveis.

2. Para efeitos de aplicação do presente contrato colectivo são entidades empregadoras as empresas e o OGMOP, respectivamente.

CLÁUSULA 24.ª

(DEVERES DOS TRABALHADORES)

1 - Os trabalhadores ficam constituídos na obrigação de, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica e por normas convencionais:

a) Acatar as ordens dadas em matéria de serviço pela entidade empregadora, por intermédio dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída;

b) Tratar com respeito e lealdade a entidade empregadora, os seus representantes, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho, os subordinados e demais pessoas e entidades que, no âmbito do trabalho, se relacionem com a entidade empregadora;

c) Não divulgar informações de carácter confidencial referentes à organização, métodos de produção ou negócios da sua entidade empregadora, nem intervir, por qualquer forma, na livre concorrência entre as empresas.

d) Cumprir os horários estabelecidos com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Não abandonar o trabalho ou ausentar-se do serviço sem autorização do superior hierárquico, salvo se manifestamente a não puder obter, caso em que deverá informar um representante legal da entidade empregadora que se encontre no local;

f) Manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;

g) Abster-se de todo e qualquer acto de que possa resultar prejuízo ou desaparecimento das mercadorias movimentadas ou não, ou de quaisquer bens situados nos locais ou zonas de trabalho;

h) Desempenhar as tarefas de que forem incumbidos de acordo com a sua categoria profissional e aptidões físicas, nos termos do presente contrato;

i) Participar, nos termos previstos neste CCT, de forma activa e interessada, na frequência dos cursos de formação profissional e nas acções de sensibilização na área da prevenção e segurança, sem prejuízo da retribuição;

j) Respeitar e fazer respeitar os regulamentos de higiene, segurança e disciplina no trabalho, nomeadamente utilizando devidamente o equipamento de uso individual ou colectivo que lhes for distribuído;

m) Executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da entidade empregadora.

2 - Os trabalhadores cumprirão, respectivamente, os regulamentos adoptados pelo OGMOP e pelas entidades empregadoras, que não colidam com o disposto neste contrato colectivo, devendo ser sujeitos a parecer prévio dos Sindicatos signatários.

3 - É também dever do trabalhador em situação de superioridade hierárquica funcional participar, por escrito à entidade empregadora, no prazo de 2 dias úteis, as ocorrências susceptíveis de constituir infracção disciplinar em relação aos trabalhadores que se encontrem sob as suas ordens.

CLÁUSULA 25.ª**(GARANTIAS DOS TRABALHADORES)**

Não é permitido a entidade empregadora:

a) Opôr-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) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador salvo quando, nos termos do presente contrato, aquele retomar as suas funções anteriores depois de ter substituído temporariamente outro de categoria profissional superior, e noutros casos previstos neste CCT;

c) Actuar, por qualquer modo, em desconformidade com as normas legais ou regulamentares.

CAPÍTULO V**ORGANIZAÇÃO GERAL DO TRABALHO****SECÇÃO I****DISPOSIÇÕES GERAIS****CLÁUSULA 26.ª****(ORGANIZAÇÃO E DIRECÇÃO DO TRABALHO)**

1 - A organização, planificação, direcção técnica e controle das operações compete às entidades empregadoras.

2 - Os superintendentes, a quem cabe nos termos deste contrato a orientação do trabalho, colaboração nas áreas definidas no n.º 1.

3 - Poderão ser aplicados novos equipamentos, sistemas e/ou métodos de trabalho, desde que não rejeitados em matéria de segurança pelos organismos competentes, podendo dessa aplicação resultar uma nova constituição de equipas, de acordo com os princípios definidos na cláusula 28.ª.

4 - Os trabalhadores dos quadros de empresa podem ter prioridade na afectação em período normal de trabalho aos serviços, ainda que os mesmos tenham sido iniciados por trabalhadores do contingente comum.

CLÁUSULA 27.ª**(PRESTAÇÃO DE TRABALHO E DISPONIBILIDADE DOS TRABALHADORES)**

1 - O exercício de qualquer das atribuições das classes profissionais portuárias, bem como a constituição e densidade das equipas será definido no Anexo, que faz parte integrante do presente contrato colectivo.

2 - O OGMOP, em situações de trabalhadores de base requisitados superior aos disponíveis, depois de recorrer a antecipações ou prolongamento de turnos, distribuirá o pessoal,

de acordo com o esquema de prioridades em vigor, podendo daí resultar, sucessivamente, cortes no número de trabalhadores por equipa, até ao mínimo fixado no Anexo, ou abaixo desse mínimo, ou ainda no número de equipas requisitadas, de modo a que todas as requisições sejam satisfeitas, ainda que parcialmente.

3 - Nos serviços efectuados por equipas com composição inferior à prevista neste contrato, serão pagos aos trabalhadores presentes as retribuições que seriam devidas aos ausentes; nestas situações, a operação poderá ou não realizar-se, por opção da entidade empregadora.

4 - A eventuais situações de formas de luta que cumpram as disposições legais, não haverá recurso ao disposto nesta cláusula para suprir indisponibilidade de trabalhadores daí resultante.

SECÇÃO II**CONSTITUIÇÃO DAS EQUIPAS****CLÁUSULA 28.ª****(CONSTITUIÇÃO DAS EQUIPAS)**

1 - A constituição das equipas de trabalho será definida no anexo deste contrato colectivo de trabalho, salvo nas situações especiais previstas no n.º 3 da cláusula 26.ª e n.º 3 da cláusula 27.ª.

2 - Os factores que determinam a constituição das equipas, são os seguintes:

a) as necessidades técnicas da operação;

b) natureza das mercadorias;

c) equipamento a utilizar;

d) tipo de serviço a prestar;

e) possibilidade de atendimento e satisfação do maior número de requisições possível em cada turno.

SECÇÃO III**DURAÇÃO DO TRABALHO E ORGANIZAÇÃO DOS TEMPOS DE TRABALHO****CLÁUSULA 29.ª****(TRABALHO DIÁRIO)**

1 - A duração do trabalho diário é estabelecida neste contrato, em conformidade com os tempos de trabalho nele fixados, não podendo ter início antes das 08.00 horas de um dia nem prolongar-se para além das 08.00 horas do dia seguinte.

2 - Para efeito do que dispõe o número anterior são considerados os seguintes tempos de trabalho:

- a) turnos;
- b) prolongamento de turno das 00.00 as 08.00 horas;
- c) horas de refeição

3 - Transitoriamente e até que o trabalho prestado nas condições da alínea b) do n.º 2 o seja por pessoal especificamente afecto a esse período, será o mesmo considerado suplementar.

4 - O trabalho previsto na alínea c) do n.º 2 é sempre considerado suplementar, sendo os turnos previstos na alínea a) considerados trabalho normal.

CLÁUSULA 30.ª

(TURNOS)

1 - Nos dias úteis, são considerados turnos de trabalho os seguintes:

- a) 1.º turno - das 08.00 às 17.00 horas;
- b) 2.º turno - das 17.00 às 24.00 horas;
- c) 3.º turno - das 00.00 às 08.00 horas.

2 - O trabalho por turnos será prestado das 08.00 de 2.ª feira às 08.00 de sábado.

3 - Os limites horários definidos no n.º 1 para turnos compreendem sempre 60 minutos para uma refeição, nos termos da cláusula 39.ª

4 - O 3.º turno, que as partes já instituíram, começará a laborar quando aquelas o entenderem, criando para o efeito regimes de afectação de trabalhadores a esse turno.

5 - Transitoriamente, no período da alínea c) do n.º 1 haverá lugar a prolongamento de turno, a efectuar por pessoal afecto ao segundo turno, o qual deve ser comunicado até ao início do período de refeição.

CLÁUSULA 31.ª

(AFECTAÇÃO A GRUPOS DE TRABALHADORES E AOS TURNOS)

1 - Os trabalhadores do contingente comum, serão distribuídos em grupos de trabalhadores, por forma a atender às exigências do trabalho por turnos.

2 - A definição do número de grupos, a sua rotação, composição e afectação a turnos compete ao OGMOP, tendo em vista assegurar a operacionalidade do porto, salvaguardando-se que a mudança de turno só pode ter lugar depois do descanso semanal.

3 - São permitidas as trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria profissional, desde que previamente acordadas pelos interessados e comunicadas atempadamente ao OGMOP, desde que daí não resulte a prestação de trabalho

em turnos consecutivos, nem quaisquer encargos para a empresa ou para o OGMOP.

4 - O disposto nesta cláusula será aplicado aos trabalhadores de base dos quadros de empresa em função da planificação do serviço.

CLÁUSULA 32.ª

(RESERVAS)

1 - Para cada turno de trabalho, o OGMOP poderá constituir e manter uma reserva de trabalhadores.

2 - Os trabalhadores colocados na reserva destinam-se a substituir trabalhadores que, por quaisquer motivos, não compareçam nos locais de trabalho para que foram designados, que se acidentaram, para satisfação de requisições nos termos do n.º 2 da cláusula 19.ª e para outros fins que venham a ser estabelecidos no regulamento do OGMOP.

3 - Os outros trabalhadores das reservas permanecerão nos Centros de distribuição ou outros locais designados, durante o turno normal a que estão afectos.

CLÁUSULA 33.ª

(ANTECIPAÇÕES E REPETIÇÕES DE TURNO)

Considera-se antecipação de turno, o trabalho prestado num turno por trabalhadores afectos ao turno seguinte; repetição é o trabalho prestado num turno por trabalhadores afectos ao turno anterior.

CLÁUSULA 34.ª

(PRESTAÇÃO DE TRABALHO - HIERÁRQUIAS)

1 - Os trabalhadores das hierárquias prestarão trabalho nos termos previstos neste contrato.

2 - Na organização interna de cada empresa não poderão existir simultaneamente trabalhadores das hierárquias com subsídio de isenção de horário de trabalho e em regime de turnos.

3 - O disposto no número anterior não é aplicável aos superintendentes.

4 - É possível o desempenho de funções próprias de categoria profissional superior, no âmbito profissional respectivo, a título precário, e em função das necessidades de serviço, independentemente de se tratar de trabalhadores do quadro do contingente comum ou do quadro de empresa.

CLÁUSULA 35.ª

(DISTRIBUIÇÃO DO TRABALHO SUPLEMENTAR)

Deverão ser estabelecidos, tanto quanto possível, esquemas de divisão equitativa do trabalho suplementar em especial aos sábados, domingos e feriados, de forma a evitar assimetrias significativas nos rendimentos anuais dos trabalhadores.

CLÁUSULA 36.ª**(TRABALHO SUPLEMENTAR)**

1 - É considerado suplementar todo o trabalho prestado nos seguintes períodos e condições:

a) das 00.00 horas às 08.00 horas, quando efectuado por trabalhadores afectos ao 2.º turno;

b) aos sábados, domingos e feriados, nos termos previstos neste contrato;

c) no período destinado à refeição;

d) nas situações de antecipação ou repetição, nas condições previstas na cláusula 33.ª.

2 - O trabalho nos dias previstos na alínea b) do número anterior, que obedecerá ao horário e regime de organização dos turnos definidos para os restantes dias da semana, é o seguinte:

a) Sábado (descanso complementar) - o prestado entre as 08.00 horas de sábado e as 08.00 horas de domingo;

b) Domingo (descanso obrigatório) - o prestado entre as 08.00 horas de domingo e as 08.00 horas de 2.ª feira;

c) Feriado - o prestado entre as 08.00 horas e as 08.00 horas do dia seguinte.

3 - Em face das especificidades do trabalho portuário vigente, o regime de trabalho suplementar é o previsto neste contrato colectivo de trabalho, não tendo aplicação o disposto na lei geral a este respeito.

CLÁUSULA 37.ª**(PRESTAÇÃO E DISPONIBILIDADE PARA TRABALHO SUPLEMENTAR)**

1 - Não haverá restrição à prestação de trabalho suplementar nos termos da cláusula anterior, além da que resultar da falta de trabalhadores para a sua execução, no OGMOP.

2 - Nas operações em que a entidade empregadora opte pelo regime de trabalho contínuo, em granéis líquidos que tenha de ser contínuo e nos navios roll-on/roll-off, lash, paquetes, navios de correio e gado vivo, os trabalhadores não poderão recusar a prestação de trabalho suplementar nas horas de refeição, sendo sempre observadas as condições previstas no n.º 2 da cláusula 39.ª.

3 - Salvo no que respeita aos regimes especiais previstos neste CCT, o trabalhador presume-se indisponível para trabalho suplementar nas horas de refeição, sem prejuízo de apresentar declaração de disponibilidade pelo espaço de tempo e períodos que entender.

4 - Os trabalhadores que não pretendam prestar trabalho suplementar apresentarão declaração com os motivos

justificativos às entidades empregadoras ou ao OGMOP, produzindo as mesmas efeitos por um período mínimo de um mês.

5 - Desde que avisem os serviços competentes com 48 horas de antecedência, poderão os trabalhadores solicitar a não afectação a trabalho suplementar, por períodos não superiores a 5 dias úteis seguidos ou a dois fins de semana consecutivos.

6 - A situação dos trabalhadores estudantes no que se refere a trabalho suplementar será tratada caso a caso, pelas entidades empregadoras e pelo OGMOP, tanto quanto possível de acordo com a lei específica.

7 - Para os trabalhadores que não tenham utilizado as faculdades previstas nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula, é considerada obrigatória a prestação de trabalho suplementar.

8. Em caso algum, a prestação de trabalho suplementar pode justificar a exigência de qualquer compensação ou retribuição adicional em relação ao previsto neste contrato.

CLAUSULA 38.ª**(COMUNICAÇÃO DO TRABALHO SUPLEMENTAR)**

1 - A comunicação do trabalho suplementar incumbirá às entidades empregadoras ou requisitantes nos termos deste contrato.

2 - A comunicação do trabalho suplementar será feita exclusivamente à equipa ou equipas julgadas necessárias à execução da operação pela entidade empregadora, independentemente das restantes e da sua classe profissional.

3 - Uma vez comunicado o trabalho suplementar e aceite, não poderá ser recusada a sua prestação nem retirado o pagamento correspondente.

4 - A comunicação aos trabalhadores, salvo no que respeita ao trabalho ao largo, deve fazer-se:

- das 12.00/13.00 horas até às 10.00 horas;
- das 20.00/21.00 horas até às 18.30 horas;
- das 17.00/24.00 horas até às 15.00 horas;
- das 00.00/08.00 horas até às 20.00 horas.

CLÁUSULA 39.ª**(HORAS DE REFEIÇÃO)**

1 - São consideradas horas de refeição as seguintes:

- Almoço das 12.00/13.00 horas;
- Jantar das 20.00/21.00 horas;
- Ceia das 03.00/04.00 horas.

2 - Havendo prosseguimento do trabalho sem interrupção nas horas de refeição, as entidades empregadoras facultarão

aos trabalhadores, sem interrupção das operações, o tempo estritamente necessário para tomar uma refeição, salvo quando aquele deva terminar dentro do período de refeição.

CLÁUSULA 40.ª

(FOLGAS DOS TRABALHADORES)

1 - Os trabalhadores do 2.º turno que prestarem serviço no prolongamento das 00.00 h às 08.00 h, só retomarão o trabalho depois de gozarem uma folga de pelo menos 24 horas consecutivas.

2 - Coincidindo a folga a que se refere o número anterior com sábados, domingos e feriados, o descanso será gozado nas 4.ª e 5.ª feira seguintes por indicação do OGMOP.

3 - O trabalho prestado aos domingos entre as 08.00 e as 24.00 horas dará direito a uma folga a gozar na 3.ª feira seguinte.

4 - Tratando-se de trabalhadores de quadros permanentes de empresa, as folgas previstas nos n.ºs 1, 2 e 3, poderão ser gozadas noutros dias, a acordar entre os interessados.

5 - O gozo das folgas não pode ser substituído por qualquer compensação pecuniária, prescrevendo no prazo de trinta dias; as folgas a que tem direito os trabalhadores que prestaram serviço em categoria superior serão retribuídas de acordo com a tabela aplicável aos trabalhadores dessa categoria profissional.

SECÇÃO IV

DESCANSO SEMANAL, FERIADOS E FÉRIAS

CLÁUSULA 41.ª

(DESCANSO SEMANAL)

O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso suplementar.

CLÁUSULA 42.ª

(FERIADOS)

1 - São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro
Terça-feira de Carnaval
Sexta-feira Santa
Corpo de Deus
25 de Abril
1.º de Maio
10 de Junho
15 de Agosto
5 de Outubro
1 de Novembro
1 de Dezembro
8 de Dezembro
25 de Dezembro
Feriado Municipal
Feriados Regionais

2 - Não haverá prestação de trabalho, excepto em casos de força maior, na Sexta-feira Santa, no Domingo de Páscoa e no dia de Natal.

3 - Nos dias 24 e 31 de Dezembro haverá prestação de trabalho somente no 1.º turno, devendo a ele ser afectos os trabalhadores do segundo. O mesmo regime se aplicará à quinta-feira Santa, podendo aí haver prestação de trabalho no 2.º turno em regime de prolongamento.

CLÁUSULA 43.ª

(FÉRIAS - PRINCÍPIO GERAL)

1 - Todos os trabalhadores portuários têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 - O direito a férias vence-se em 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 - O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que com o consentimento do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

CLÁUSULA 44.ª

(PERÍODO DE FÉRIAS)

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

a) 30 dias de calendário para os trabalhadores com mais de um ano de serviço contado a partir da data de inscrição nos Sindicatos;

b) no ano da sua admissão no sector portuário têm direito a um período de férias correspondente a dois dias e meio por cada mês de calendário, até o final do respectivo ano.

2 - A retribuição correspondente ao direito a férias previsto na alínea a) do n.º 1 desta cláusula será garantida pelo OGMOP ou pela empresa, na proporção do tempo de serviço prestado a cada uma delas.

3 - Na garantia referida no número anterior estará incluída a actualização salarial do ano em que se vence o direito a férias cuja parte devida pela entidade empregadora donde o trabalhador transitou.

4 - Os coordenadores e os trabalhadores de base que prestarem serviços nas categorias superiores, por um período mínimo de 10 dias, serão retribuídos nas férias, proporcionalmente ao trabalho prestado em cada uma daquelas categorias.

CLÁUSULA 45.ª

(ÉPOCA DE FÉRIAS)

1 - A época de férias deverá ser estabelecida entre 01 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo entre a empresa e o

trabalhador, ou entre este e o OGMOP, poderão as férias ser gozadas fora desse período.

2 - As férias devem ser gozadas seguidamente no decurso do ano civil em que se vencem, salvo se entre a empresa e o trabalhador, ou entre este e o OGMOP, for acordado fraccionar as férias em dois períodos.

3 - Não é permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos civis, salvo se o contrário causar grave prejuízo ao trabalhador, à empresa ou ao OGMOP, desde que nos últimos dois casos seja obtido acordo do trabalhador. Neste caso, as férias já vencidas poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas nesse ano.

CLÁUSULA 46.ª

(PLANEAMENTO DO PERÍODO DE FÉRIAS)

1 - O planeamento do período de férias é da atribuição da empresa ou do OGMOP, tendo em conta, se possível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores, e garantido sempre o regular funcionamento da empresa ou do OGMOP.

2 - A indicação do período preferencial de férias, por parte dos trabalhadores, terá lugar até 15 de Março de cada ano.

3 - As empresas e o OGMOP afixarão os mapas anuais de férias até 15 de Abril e 30 de Abril de cada ano, consoante se trate do provisório ou do definitivo.

4 - Até 10 dias depois da afixação do mapa provisório de férias serão permitidas trocas entre os trabalhadores da mesma categoria profissional, dentro da mesma empresa ou do OGMOP.

CLÁUSULA 47.ª

(ALTERAÇÕES DO PERÍODO DE FÉRIAS)

1 - As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados, só serão permitidas por comum acordo entre a entidade empregadora ou o OGMOP e o trabalhador, e ainda por exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou do OGMOP.

2 - As situações previstas na segunda parte do número anterior constituem a empresa ou o OGMOP na obrigação de indemnizar o trabalhador pelo prejuízo que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias no período previsto.

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

CLÁUSULA 48.ª

(ALTERAÇÃO DAS FÉRIAS POR MOTIVO DE DOENÇA)

1 - Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se

encontrar doente estas serão adiadas, sendo fixada nova data por acordo.

2 - Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade empregadora ou o OGMOP sejam do facto informados, e o possam comprovar, 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.

CLÁUSULA 49.ª

(SERVIÇO MILITAR)

1 - Os trabalhadores chamados a cumprir serviço militar obrigatório têm direito ao período de férias por inteiro no ano da incorporação e antes desta. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação calculada nos termos deste contrato.

2 - No ano em que regressa do serviço militar, o trabalhador tem direito às férias e ao subsídio previsto neste contrato, tal como se tivesse efectivamente prestado serviço no ano civil anterior.

CLÁUSULA 50.ª

(DIREITO A FÉRIAS EM CASO DE REFORMA)

1 - Os trabalhadores que se reformarem terão direito no ano de reforma às importâncias correspondentes às férias vencidas no dia 01 de Janeiro desse ano, se ainda as não tiver gozado, acrescidas:

a) da importância proporcional correspondente ao trabalho prestado no ano da reforma se esta ocorrer até 30 de Junho;

b) da importância correspondente ao período total, se a reforma ocorrer posteriormente.

2 - Aos períodos de férias referidos no número anterior acrescerá, na mesma base, o subsídio de férias.

3 - Para efeitos do disposto no n.º 1 considera-se o trabalhador reformado a partir da data da respectiva comunicação pela Segurança Social.

CLÁUSULA 51.ª

(EFEITOS DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO MOTIVADO POR DOENÇA)

1 - No ano da suspensão do contrato por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial de gozo de férias vencidas, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 01 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 - Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozadas no primeiro trimestre do ano imediato.

CLÁUSULA 52.ª

(DIREITO A FÉRIAS EM CASO DE CESSAÇÃO DO CONTRATO)

1 - Cessando o 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.

2 - O trabalhador tem 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 também proporcional.

3 - O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

CLÁUSULA 53.ª

(VIOLAÇÃO DO DIREITO A FÉRIAS)

1 - No caso de a empresa ou o OGMOP obstar no seu interesse, ao gozo de férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá ser gozado obrigatoriamente no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

CAPÍTULO VI

PRESTAÇÕES PECUNIÁRIAS

SECÇÃO I

RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

CLÁUSULA 54.ª

(CONCEITO DE RETRIBUIÇÃO)

1 - Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e deste contrato, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

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

4 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.

CLÁUSULA 55.ª

(LOCAL, FORMA E DATA DO PAGAMENTO)

1 - O pagamento da retribuição deve ser feito até ao dia 25 do mês a que respeita.

2 - O pagamento da remuneração devida pelo trabalho suplementar, será efectuado nos termos do número 1, embora reportado ao trabalho prestado até 15 desse mês.

3 - Do recibo de pagamento, de que será entregue cópia ao trabalhador, constarão todas as indicações previstas na lei geral de trabalho.

4 - O pagamento pode ser feito em numerário, por cheque, vale postal, depósito à ordem do trabalhador ou transferência bancária, nos termos da lei.

CLÁUSULA 56.ª

(RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO NORMAL)

1 - A retribuição mensal do trabalho normal abrange a prestação rotativa de trabalho no 1.º e 2.º turnos e das 08.00 horas de 2.ª feira às 24.00 horas de 6.ª feira. Abrangerá também a prestação de trabalho no 3.º turno, quando o mesmo for garantido por trabalhadores especificamente a ele afectos.

Abrangerá ainda a inclusão dos trabalhadores numa Escala Única.

2 - A tabela de remunerações base mensal para prestação de trabalho no 1.º e 2.º turnos é a constante do Anexo.

3 - O subsídio de turno e por trabalho nocturno é o constante do Anexo.

4 - O subsídio a que se refere o número anterior, integra o conceito de retribuição para todos os efeitos.

CLÁUSULA 57.ª

(SUBSÍDIO DE TURNO E POR TRABALHO NOCTURNO)

1 - O subsídio de turno e por trabalho nocturno é o constante do Anexo.

2 - O subsídio a que se refere o número anterior integra o conceito de retribuição para todos os efeitos.

3 - Entenda-se que os subsídios a que se referem os números anteriores é devido aos trabalhadores que não prestarem trabalho em turnos por falta de requisição para serviços.

CLÁUSULA 58.ª

(RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO SUPLEMENTAR)

1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 36.ª o trabalho suplementar é remunerado nos termos do Anexo.

2 - Para efeitos do número anterior:

a) Considera-se trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o que é prestado entre as 00.00 horas e as 24.00 horas de domingo;

b) Considera-se trabalho em dia de descanso complementar o que é prestado entre as 00.00 horas e as 24.00 horas de sábado;

c) Considera-se trabalho em dia feriado o que é prestado entre as 00.00 horas e as 24.00 horas desse dia.

3 - O trabalho prestado em regime de antecipação e ou repetição de turno, será retribuído com um acréscimo de 50% do valor do turno.

4 - O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores cujo regime de trabalho suplementar é coberto pela isenção de horário de trabalho.

5 - Quando seja efectuado trabalho em regime de antecipação e ou repetição ou prolongamento haverá sempre lugar ao pagamento de novo Subsídio de Refeição.

CLÁUSULA 59.ª

(CÁLCULO DE RETRIBUIÇÃO DE TRABALHO SUPLEMENTAR E EXCLUSÕES)

1 - Para efeitos de cálculo de retribuição do trabalho suplementar considera-se que a retribuição é igual à trigésima parte da remuneração total mensal.

2 - O disposto no n.º 3 da cláusula anterior não se aplica aos trabalhadores cujo regime de trabalho suplementar é coberto pela isenção de horário de trabalho.

CLÁUSULA 60.ª

(SUBSÍDIO DE FÉRIAS)

1 - Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respectivo período.

2 - A retribuição a que se refere o número anterior será calculada nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 da cláusula 54.ª.

3 - O subsídio de férias deverá ser pago imediatamente antes das mesmas, ou, proporcionalmente, em cada um dos períodos se forem gozadas fraccionadamente.

CLÁUSULA 61.ª

(SUBSÍDIO DE NATAL)

1 - Os trabalhadores têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um subsídio de Natal correspondente à respectiva retribuição, o qual deve ser pago até 15 de Dezembro.

2 - O trabalhador que tenha direito a receber o subsídio de Natal e na data de pagamento não se encontre ao serviço, receba-lo-à logo que regresse ou se faça representar por pessoa devidamente credenciada.

3 - No ano de admissão o quantitativo do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço completado até 31 de Dezembro.

4 - Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora ou o OGMOP pagará ao trabalhador o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

5 - Excluem-se do disposto no número anterior os trabalhadores que se reformarem após o dia 01 de Julho, os quais terão direito ao subsídio de Natal por inteiro.

6 - O trabalhador que ingresse ou regresse do serviço militar, receberá um subsídio de Natal por inteiro.

7 - No caso do subsídio ser devido antes da data prevista no n.º 1, o pagamento será efectuado aquando da cessação ou suspensão do respectivo contrato de trabalho.

SECÇÃO II

OUTRAS PRESTAÇÕES PECUNIÁRIAS VARIÁVEIS, EXCEPCIONAIS E INDIRECTAS

CLÁUSULA 62.ª

(ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO)

1 - Os trabalhadores dos quadros permanentes de empresa poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante acordo por escrito celebrado entre aqueles e esta, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 11.ª.

2 - O montante de subsídio de isenção de horário de trabalho incidirá sobre a retribuição total mensal, não devendo ser inferior a 30% salvo se, nos termos da primeira parte do n.º 3 da cláusula 11.ª, for acordada percentagem inferior.

3 - A isenção de horário de trabalho abrange o período compreendido entre as 17.00 horas e as 24.00 horas de todos os dias úteis de 2.ª a 6.ª feira, com exclusão da hora de jantar.

4 - A inclusão na isenção de qualquer outro período de trabalho extraordinário, para além do previsto no número anterior, deverá ser objecto de acordo escrito, entre a entidade empregadora e o trabalhador.

5 - A isenção nunca poderá, contudo, abranger o trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados, e no período de tempo compreendido entre as 00.00 e as 08.00 horas.

CLÁUSULA 63.ª

(PERÍODO DE VIGÊNCIA)

1 - A vigência de cada período de isenção de horário de trabalho corresponde ao ano civil.

2 - A rescisão é feita por escrito com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo do prazo, sem o que se renova por igual período.

3 - O acordo de isenção pode ser revogado, em qualquer momento, se nisso ambas as partes convierem.

CLÁUSULA 64.^a

(INTEGRAÇÃO DO SUBSÍDIO DE ISENÇÃO)

1 - Terminando a isenção de horário de trabalho, o subsídio que lhe correspondia será integrado na remuneração base mensal do trabalhador.

2 - A parte integrada nos termos do n.º 1 cobrirá até à concorrência do valor do trabalho suplementar prestado entre as 08.00 e as 24.00 horas de 2.^a a 6.^a feira pelo trabalhador, o qual não poderá recusar a sua prestação até ao limite daquele montante.

3 - A inobservância por parte do trabalhador do disposto na parte final do n.º 2 determinará a cessação imediata da integração prevista no n.º 1.

4 - Cessarão os efeitos previstos no n.º 2 logo que, após sucessivas revisões da tabela, a remuneração base do trabalhador igual e ou exceda o vencimento anteriormente integrado do subsídio de isenção de horário de trabalho.

5 - O diferencial existente por força do disposto no n.º 1 comportará o montante do subsídio de isenção de horário de trabalho se passarem a ser devidos.

CLÁUSULA 65.^a

(GARANTIA DE TRABALHO SUPLEMENTAR)

Nas situações em que cessem as garantias pecuniárias de mínimos mensais de trabalho suplementar, aplica-se o regime previsto na cláusula 63.^a.

CLÁUSULA 66.^a

(DIUTURNIDADES)

1 - Todos os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de antiguidade no sector portuário, até o limite de cinco diuturnidades.

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

3 - Poderão existir esquemas genéricos equivalentes a diuturnidades nas empresas, os quais são acumuláveis com o disposto nesta cláusula.

4 - O valor de cada diuturnidade é fixado em Esc: 3 000\$00 (três mil escudos).

CLÁUSULA 67.^a

(SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO)

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho, antecipação, repetição ou prolongamento efectivamente prestado ou à ordem do OGMOP ou das empresas.

2 - Considera-se dia de trabalho efectivamente prestado ele que o trabalhador esteja mais de cinco horas a trabalhar ou à ordem do OGMOP ou das empresas.

3 - O subsídio previsto nesta cláusula é de Esc: 1 100\$00 (mil e cem escudos).

4 - O subsídio previsto nesta cláusula é processado pelo OGMOP relativamente aos trabalhadores que integrem os seus quadros permanentes, ainda que transitoriamente e nesse período nos termos previstos neste contrato.

CLÁUSULA 68.^a

(SUBSÍDIO POR SITUAÇÕES ESPECIAIS)

1 - As operações nas situações referidas no número seguinte darão lugar à atribuição de um subsídio de 100% por cada categoria profissional, em cada turno, hora de refeição e repetição/antecipação de turno.

2 - As situações referidas no número anterior são as seguintes:

a) gado morto;

b) cargas em decomposição e putrefacção quando excedam o mínimo de 100 volumes ou de 10 toneladas de carga afectada, tratando-se de carregamento homogéneo

c) situações de incêndio, abalroamento, água aberta e/ou encalhe;

d) trabalho em navios arribados em que se registem derrames das mercadorias susceptíveis de provocar incómodo e penosidade na respectiva remoção e/ou reposição nos espaços de que se deslocarem.

3 - A atribuição do subsídio referido nesta cláusula só é devida nos tempos de trabalho em que a situação ocorrer e aos trabalhadores directamente envolvidos na operação.

CLÁUSULA 69.^a

(SUBSÍDIO DE ESCALA ÚNICA)

Pela integração dos trabalhadores numa Escala Única, terão os mesmos direito a um subsídio mensal fixado no anexo a este contrato colectivo de trabalho.

CLÁUSULA 70.^a

(TRANSMISSÃO DE CRÉDITOS VENCIDOS EM CASO DE MORTE DO TRABALHADOR)

1 - Por morte do trabalhador, todos os créditos patrimoniais emergentes do seu contrato reverterão a favor dos seus herdeiros, podendo a entidade devedora exigir ao reclamante, em caso de dúvida, habilitação.

2 - Aos herdeiros do trabalhador serão pagas partes proporcionais das férias, subsídio de férias e de Natal, correspondentes ao trabalho prestado no ano da morte daquele.

CLÁUSULA 71.ª**(SUBSÍDIO GLOBAL MENSAL)**

1 - As entidades empregadoras poderão acordar com os trabalhadores a atribuição mensal de um subsídio global para cobertura de todos ou parte dos subsídios previstos no presente contrato.

2 - O subsídio a que se refere o número anterior integra, para todos os efeitos, a retribuição total mensal, salvo se for entretanto revogado por acordo entre as partes.

CAPÍTULO VII**DO PODER DISCIPLINAR E DO RESPECTIVO PROCESSO****CLÁUSULA 72.ª****(COMPETÊNCIA PARA O EXERCÍCIO DO PODER DISCIPLINAR)**

O exercício do poder disciplinar sobre os trabalhadores portuários é da competência:

a) do OGMOP relativamente aos trabalhadores que formam o contingente comum;

b) da empresa, relativamente aos trabalhadores que integram os seus quadros permanentes, ou nela se encontrem em substituição de outros trabalhadores, nos termos previstos neste contrato.

CLÁUSULA 73.ª**(INFRAÇÃO DISCIPLINAR)**

Constitui infração disciplinar a violação culposa, por parte do trabalhador, de deveres emergentes da relação contratual de trabalho.

CLÁUSULA 74.ª**(CADUCIDADE DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR)**

1 - A possibilidade de procedimento disciplinar caduca, caso a correspondente nota de culpa não seja entregue ao arguido dentro dos 30 dias posteriores à verificação da infração.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se verificada a infração na data em que esta tenha sido cometida ou, caso não seja imediatamente conhecida da hierarquia de quem dependa o trabalhador, na data do respectivo conhecimento por parte dessa hierarquia.

CLÁUSULA 75.ª**(SUSPENSÃO PREVENTIVA DO ARGUIDO)**

A entidade empregadora apenas pode suspender preventivamente o trabalhador arguido em processo disciplinar

nas seguintes condições:

a) com a notificação da nota de culpa;

b) com a garantia de que, durante o período de suspensão preventiva, o trabalhador mantém direito à retribuição.

CLÁUSULA 76.ª**(SANÇÕES DISCIPLINARES)**

1 - Nas relações jurídico-laborais entre o OGMOP e os trabalhadores portuários são aplicáveis as seguintes sanções:

a) admoestação oral;

b) repreensão registada;

c) suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição até 8 dias;

d) suspensão da inscrição e de prestação de trabalho no contingente de mão-de-obra do porto de 30 a 180 dias;

e) suspensão da inscrição e da prestação de trabalho no contingente de mão-de-obra do porto de 181 dias a 2 anos;

f) cessação, por revogação, da inscrição no contingente de mão-de-obra do porto.

2 - Nas relações emergentes de contrato individual de trabalho entre as empresas e os trabalhadores portuários, são aplicáveis as seguintes sanções:

a) admoestação oral;

b) repreensão registada;

c) suspensão da inscrição e da prestação de trabalho com perda de retribuição por 30 dias;

e) despedimento com justa causa.

3 - As sanções previstas nas alíneas f) do n.º 1 e e) do n.º 2 desta cláusula são aplicáveis aos comportamentos do trabalhador subsumíveis no quadro enunciado no n.º 3 da cláusula 86.ª, salvo o disposto no número seguinte.

4 - Nas situações das alíneas g), h) e n) do n.º 3 da cláusula 86.ª, a aplicação da revogação da inscrição e o despedimento com justa causa dependem da reincidência pelo trabalhador nesses comportamentos, já punida anteriormente com pena imediatamente precedente;

CLÁUSULA 77.ª**(MEDIDA E GRADUAÇÃO DAS SANÇÕES DISCIPLINARES)**

1 - As sanções disciplinares devem ser adequadas e proporcionais à gravidade e às consequências práticas da infração, sendo estabelecidas em função da culpa do arguido e das circunstâncias atenuantes que no caso possam concorrer.

2 - Na aplicação de qualquer sanção disciplinar serão ponderados e relevados os seguintes factores de apreciação e de qualificação da conduta do trabalhador: a imputabilidade e a culpa do arguido, a gravidade da sua conduta, os efeitos práticos desta emergentes, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da entidade empregadora, as circunstâncias específicas em que a infracção tenha sido cometida e todas as demais circunstâncias que possam e devam relevar para determinação da medida e graduação adequada.

3 - No exercício do poder disciplinar a entidade empregadora visará, tendencialmente e sempre que possível, a recondução da conduta do arguido à normalidade do cumprimento das suas obrigações laborais e a sua reabilitação, bem como as necessidades de prevenção geral e especial que devam ser tidas em conta.

CLÁUSULA 78.ª

(PRESCRIÇÃO DA INFRACÇÃO DISCIPLINAR)

Qualquer infracção disciplinar prescreve um ano após ter sido cometida ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CLÁUSULA 79.ª

(PROCESSO DISCIPLINAR)

1 - O processo disciplinar tem por função permitir documentar as imputações feitas ao arguido e definir o seu enquadramento normativo e bem assim possibilitar ao trabalhador deduzir a sua defesa, tendo em vista ajuizar do cometimento, ou não, de infracção disciplinar; e, positiva, qualificar a falta à luz das regras enunciadas no presente CCT e adequar a sanção ao comportamento do arguido.

2 - Com excepção da admoestação oral, a aplicação de qualquer sanção disciplinar ao arguido carece de processo disciplinar, nomeadamente quanto à suspensão ou revogação da inscrição.

3 - Só se considera ter sido instaurado processo disciplinar na data em que o arguido seja, por escrito, notificado desse procedimento e receba, na mesma data, a correspondente nota de culpa, considerando-se efectuada a notificação no 5.º dia posterior ao registo postal.

4 - Tratando-se de processo tendente ao despedimento ou cessação da inscrição, da notificação constará obrigatoriamente menção dessa intenção.

5 - No processo disciplinar observar-se-ão obrigatoriamente os trâmites e formalidades abaixo indicados e dele farão parte actos e documentos:

a) A participação ou notícia da ocorrência em que se insira a conduta do arguido;

b) O despacho que determina a instauração de procedimento disciplinar com a nomeação do respectivo instrutor;

c) A nota de culpa e a notificação que a acompanhe;

d) O envio ao Sindicato que represente profissionalmente o trabalhador de cópia da notificação e nota de culpa entregues ao arguido, devendo esse envio ser feito na mesma data desta entrega.

e) A defesa do arguido, sempre que este a apresente no prazo devido;

f) Os depoimentos das testemunhas oferecidas pelo arguido na sua resposta à nota de culpa;

g) A demais instrução do processo;

h) O relatório, conclusões e proposta quando este o apresente;

i) O parecer do Sindicato quando este o apresente;

j) A decisão final, devidamente fundamentada, proferida pelo órgão de gestão da entidade empregadora.

6 - O arguido disporá do prazo de dez dias úteis para consultar o processo, por si ou por mandatário seu, e para apresentar, querendo, a sua defesa no mesmo processo .

7 - É lícito ao arguido oferecer com a sua defesa 3 testemunhas por cada facto, com o limite global de dez, podendo por si ou por mandatário seu, requerer e obter, dentro do prazo de resposta à nota de culpa, fotocópias de todos os documentos do processo e bem assim requerer as diligências que houver por necessárias ou convenientes à sua defesa, salvo aquelas que forem patentemente dilatórias ou impertinentes.

8 - As testemunhas serão apresentadas pelo arguido quando para tal notificado, presumindo-se que delas prescinde em caso de falta de comparência, salvo se justificada e comprovadamente impedidas.

9 - Concluídas as diligências da instrução do processo e elaborado o relatório, conclusões e proposta, devem aquele e estes ser remetidos, por cópia integral, ao Sindicato a que se refere a al.ª d) do n.º 5 para se pronunciar, querendo, no prazo de 10 dias úteis.

10 - Decorrido o prazo previsto no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que terá de ser fundamentada e constar de documento escrito e assinado pelo órgão de gestão da mesma.

11 - Seja qual for a decisão no processo disciplinar, é obrigação da entidade empregadora dar dela conhecimento formal, por documento escrito, quer ao arguido, quer ao Sindicato que o representa profissionalmente, dentro do prazo de trinta dias a contar da decisão. Ao arguido será sempre remetida com a decisão cópia integral do relatório, conclusões e proposta do instrutor.

CLÁUSULA 80.ª

(IRREGULARIDADES)

1 - É nula a aplicação de qualquer sanção disciplinar que

não esteja prevista neste CCT e na lei específica do sector ou que reúna elementos de várias sanções e ainda aquela que, salvo tratando-se de mera admoestação oral, não resulte de processo disciplinar ou se fundamente em processo que não observe ou não integre o disposto no n.º 5 da cláusula anterior

2 - Constitui ainda nulidade insuprível a falta de descrição circunstanciada na nota de culpa de todos os factos imputados ao arguido, devendo a enunciação destes fazer-se, tanto quanto possível, por referência às circunstâncias de tempo, modo e lugar em que tenha sido cometida a infracção.

3 - Da aplicação de qualquer sanção disciplinar, com excepção da admoestação oral, cabe recurso, nos termos da lei, para os Tribunais do Trabalho.

CLÁUSULA 81.ª

(SANÇÕES ABUSIVAS)

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

a) Se recusar a aceitar forma de retribuição ou cumprir horários diferentes dos previstos neste contrato;

b) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes de direcção da entidade empregadora;

c) Ter prestado ao Sindicato as informações necessárias ao legítimo exercício dos direitos sindicais dos trabalhadores;

d) Ter comunicado ao Sindicato ou aos serviços oficiais competentes a existência de transgressões às normas reguladoras das relações de trabalho ou intervindo como testemunha em processos disciplinares ou em acções emergentes de contratos individuais de colegas de trabalho;

e) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;

f) Exercer, ter exercido, ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões de trabalhadores ou sindicais, ou delegação sindical;

g) Haver reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra as condições de trabalho;

h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob aparência de punição de outras faltas quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referenciadas na alínea f) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções quando não as venha a exercer.

3 - A entidade empregadora que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito e nos termos que constam da legislação laboral aplicável.

4 - Tratando-se de delegados e dirigentes sindicais a indemnização será de vinte vezes a importância da retribuição perdida no caso de suspensão abusiva, ou equivalente ao dobro da que lhe caberia se não tivesse essa qualidade, mas nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço, no caso de despedimento abusivo.

CLÁUSULA 82.ª

(INQUÉRITOS)

1 - Para efeitos de eventual instauração de processo disciplinar, podem as entidades empregadoras proceder a averiguações através de inquérito prévio.

2 - A instauração do inquérito será notificada aos Sindicatos que representem trabalhadores eventualmente abrangidos pelos factos em investigação, com indicação do objecto do mesmo, e suspende o prazo de caducidade a que se refere a cláusula 74.ª.

3 - A suspensão prevista no número anterior não poderá exceder 30 dias.

4 - O inquérito poderá ser convertido em processo disciplinar, casoem que terão lugar as notificações previstas na cláusula 79.ª

CAPÍTULO VIII

DA REVOGAÇÃO DA INSCRIÇÃO E DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA 83.ª

(CAUSAS)

1 - As relações jurídico-laborais entre o trabalhador e o OGMOP ou as empresas podem cessar por:

- a) caducidade;
- b) revogação por acordo de partes;
- c) rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) revogação da inscrição, nos termos estabelecidos neste CCT e para os efeitos previstos na legislação do sector;
- e) rescisão sem justa causa, por parte do trabalhador;
- f) licenciamento.

CLÁUSULA 84.ª

(CAUSAS DE CADUCIDADE DO CONTRATO)

1 - O contrato de trabalho caduca pelos seguintes motivos:

a) verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou a empresa o receber;

b) com a reforma do trabalhador, por atingir o limite de idade previsto na lei específica do sector, ou na falta deste limite, por velhice, ou por invalidez, quando definitiva.

2 - Só se considera verificada a impossibilidade a que se refere a alínea a) se ambas as partes a conhecerem ou deverem reconhecer.

CLÁUSULA 85.ª

(REVOGAÇÃO POR ACORDO DAS PARTES)

1 - A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, mediante documento escrito e assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar desse documento.

2 - Do documento a que se refere o número anterior constará sempre a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 - Em caso de revogação por acordo do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito aos créditos emergentes da relação de trabalho e da respectiva cessação, salvo se as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global que, na falta de estipulação em contrário, inclui e líquida os créditos já vencidos e exigíveis em virtude dessa cessação.

4 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, são nulas as cláusulas do acordo revogatório que estipulem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos de que seja titular.

CLÁUSULA 86.ª

(JUSTA CAUSA DE RESCISÃO OU SUSPENSÃO POR PARTE DAS ENTIDADES EMPREGADORAS)

1 - São proibidos os despedimentos e bem assim a suspensão ou revogação da inscrição sem justa causa.

2 - Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, não comporte a aplicação de outra sanção e torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3 - Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- 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 cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa de 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 ou sobre entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, 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;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

4 - Em caso de reincidência em comportamentos previstos no número anterior, que tenham determinado despedimento com justa causa numa empresa, a inscrição será revogada nos termos da lei específica para o sector.

CLÁUSULA 87.ª

(RESCISÃO COM JUSTA CAUSA POR PARTE DO TRABALHADOR)

1 - Constituem justa causa de rescisão do contrato ou da inscrição pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

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

2 - Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador;

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 - Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

4 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

5 - A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos quinze dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

6 - Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

CLÁUSULA 88.ª

(RESCISÃO, SEM JUSTA CAUSA, POR PARTE DO TRABALHADOR)

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

2 - No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 - Os trabalhadores que façam parte dos quadros das entidades empregadoras podem fazer cessar unilateralmente o contrato com um aviso prévio de dez dias sempre que invoquem justa causa e seja objectivamente presumível a sua substituição fácil pelo recurso a trabalhadores do contingente comum.

4 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio poderá ser obrigado a pagar à outra parte a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem que, todavia essa importância possa ser levada em conta na liquidação dos seus créditos, a menos que, expressamente, de o seu acordo nesse sentido.

CLÁUSULA 89.ª

(DIREITOS DOS TRABALHADORES EMERGENTES DA CESSAÇÃO DO CONTRATO OU DA INSCRIÇÃO)

1 - Na data da cessação do contrato ou da inscrição, o trabalhador tem direito a receber a parte proporcional da retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal correspondentes ao tempo decorrido desde 1 de Janeiro desse ano até à data da referida cessação, para além dos demais créditos emergentes da relação de trabalho até então existente e bem assim do direito à retribuição por inteiro do mês em que ocorra a cessação do vínculo contratual.

2 - O disposto no número anterior em nada prejudica o que no presente contrato colectivo de trabalho se estabelece sobre os trabalhadores chamados a prestação de serviço militar.

CLÁUSULA 90.ª

(INTEGRAÇÃO NO CONTINGENTE COMUM POR FACTO NÃO IMPUTÁVEL AO TRABALHADOR)

1 - No caso de a cessação do contrato de trabalho de pessoal do quadro permanente de empresa se dever a facto não imputável ao trabalhador, a integração deste no contingente, comum, que se fará como trabalhador de base, conferirá direito a uma indemnização compensatória pelos prejuízos sofridos em consequência da alteração do respectivo estatuto profissional de que fosse titular.

2 - A indemnização a que se refere o número anterior é da responsabilidade da empresa a cujo quadro de pessoal pertencia e é acumulável com aquela que lhe for devida por efeito directo da cessação do contrato.

3 - A indemnização referida no n.º 1 vence-se em 50% desse montante no momento em que cessa o contrato, só sendo devidos os outros restantes 50% se, decorridos 90 dias, o trabalhador se mantiver na situação concreta e efectiva da alteração da situação prevista no mesmo n.º 1.

4 - O montante da indemnização a que se refere o n.º 1, computado com exclusão de anos já objecto de contagem para esse efeito, será o seguinte:

a) até 15 anos de funções hierárquicas - 1 mês por cada ano, com o mínimo de seis meses;

b) de 15 a 20 anos de funções hierárquicas - 1,5 meses por cada ano;

c) mais de 20 anos de funções hierárquicas - 2 meses por cada ano.

5 - Fica expressamente entendido que o regime instituído nesta cláusula não é aplicável a nenhum outro caso de cessação do contrato de trabalho.

6 - No caso de não ser possível obter da empresa a indemnização prevista no n.º 1, constitui obrigação do organismo de gestão do contingente comum efectuar o pagamento de tal indemnização por conta da empresa, até o máximo de 12 prestações mensais, ficando sub-rogado no respectivo crédito e direito.

CLÁUSULA 91.ª

(CONSEQUÊNCIAS DO DESPEDITAMENTO SEM JUSTA CAUSA)

1 - Ao despedimento sem justa causa de trabalhadores do quadro de pessoal permanente de uma empresa são aplicáveis as disposições contidas nos artigos 12.º, 13.º e 14.º do regime jurídico aprovado pelo Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - Se, em vez da reintegração, o trabalhador optar pela indemnização, o valor desta será determinado pela aplicação dos seguintes critérios:

a) Se o trabalhador tiver menos de 5 anos de antiguidade na empresa, terá direito a receber 1,5 meses de retribuição por cada ano de vínculo contratual, com um mínimo de 4,5 meses de retribuição;

b) Se o trabalhador tiver de 5 a 15 anos de antiguidade, terá direito a receber 2 meses de retribuição por cada ano de vínculo contratual;

c) Com mais de 15 anos de antiguidade, terá direito a receber 2,5 meses de retribuição por cada ano de vínculo contratual;

d) Tratando-se de membro dos corpos gerentes de associação sindical do sector, de comissão de trabalhadores, de delegado sindical ou de representante dos trabalhadores em organismos do sector, a indemnização será igual ao dobro das estipuladas nas alíneas anteriores.

3 - O disposto na alínea d) do número anterior é aplicável aos trabalhadores que tenham exercido essas funções nos últimos cinco anos.

4 - Se o despedimento do trabalhador tiver resultado de rescisão do contrato por sua iniciativa, fundada nos motivos de justa causa a que se refere o n.º 1 da cláusula 87.ª, a indemnização devida será de 1,5 meses por cada ano.

5 - Para efeitos de cálculo do valor das indemnizações a que se referem os números anteriores, qualquer fracção de um ano de antiguidade será considerada como ano completo.

6 - O disposto nesta cláusula aplica-se, com as devidas adaptações, aos trabalhadores do contingente comum.

CLÁUSULA 92.ª

(REESTRUTURAÇÃO DOS SERVIÇOS)

A reestruturação dos serviços das empresas não pode fundamentar só por si a cessação unilateral do contrato de trabalho por parte daquelas.

CLÁUSULA 93.ª

(ACORDOS DE EMPRESAS LIMITATIVOS DA LIBERDADE CONTRATUAL)

1 - São proibidos quaisquer acordos entre as entidades empregadoras no sentido de, reciprocamente, limitarem a liberdade contratual de qualquer trabalhador.

2 - A violação do disposto no número anterior confere direito ao trabalhador ou trabalhadores efectivamente lesados a receberem a indemnização mínima prevista na alínea a) do n.º 2 da cláusula 91.ª deste CCT.

CAPÍTULO IX

FALTAS, LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO E IMPEDIMENTO PROLONGADO

CLÁUSULA 94.ª

(DEFINIÇÃO DE FALTA)

1 - Falta, e a ausência do trabalhador durante o período normal a que estiver obrigado, nos termos deste contrato.

2 - As ausências inferiores a um período de trabalho são adicionadas para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

CLÁUSULA 95.ª

(FALTAS NA PRESTAÇÃO DE TRABALHO SUPLEMENTAR)

À violação do dever de prestação de trabalho suplementar, quando exigível nos termos previstos na cláusula 37.ª deste contrato colectivo de trabalho, aplica-se o disposto nas cláusulas 96.ª (Faltas justificadas), 97.ª (Comunicação e justificação das faltas), 99.ª (Faltas injustificadas) e 100.ª (Efeitos das faltas injustificadas), sempre com perda da retribuição correspondente ao período de trabalho suplementar em falta.

CLÁUSULA 96.ª

(FALTAS JUSTIFICADAS)

1 - Consideram-se justificadas as faltas motivadas por:

a) impossibilidade de prestar trabalho por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar ou pessoas com quem viva em comunhão de mesa e habitação;

b) prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições particulares ou oficiais de segurança social ligadas ao sector e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores, bem como no desempenho de funções em organismos oficiais para que tenha sido designado por organizações do sector portuário;

c) casamento do trabalhador, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso e feriados intercorrentes;

d) falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem viva conjugalmente, ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

e) falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, ou de pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

f) prestação de provas de exame, ou de testes de carácter periódico e obrigatório, em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

g) necessidade de cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes, desde que abrangida pela previsão da alínea a) deste número;

h) parto da esposa, ou de pessoa com quem viva maritalmente, durante dois dias úteis;

i) frequência de cursos de formação profissional com interesse para a actividade das empresas nos termos definidos neste CCT;

j) frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos da lei e deste CCT;

i) até ao limite de duas por cada ano civil, aos trabalhadores com mais de 25 anos de antiguidade.

2 - A necessidade de prestar assistência inadiável na alínea a) do número anterior não deve, em princípio, exceder dois dias úteis por cada situação, recaindo sobre o trabalhador a obrigação de justificar o carácter inadiável dessa necessidade.

3 - Consideram-se ainda justificadas as faltas que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora.

4 - As faltas previstas nas alíneas d) e e) do n.º 1 reportar-se-ão aos dias que imediatamente se sigam a ocorrência que as fundamenta, e compreendem os dias de descanso semanal e feriados que neles ocorram.

5 - As faltas referidas no número anterior poderão, porém, ser dadas até quinze dias após a ocorrência, se as circunstâncias o justificarem.

CLÁUSULA 97.ª

(COMUNICAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO DAS FALTAS)

1 - As faltas, quando previamente previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas com a antecedência mínima de cinco dias, e quando imprvisíveis, comunicadas no próprio dia, salvo ocorrência de força maior.

2 - A comunicação poderá ser feita por escrito ou telefonicamente, quer pelo trabalhador, quer por interposta pessoal.

3 - A não comunicação nos termos dos números anteriores por culpa do trabalhador, poderá ser passível de procedimento disciplinar.

4 - A entidade empregadora pode sempre exigir que o trabalhador faça prova idónea dos factos alegados para justificação das faltas.

5 - O trabalhador terá de apresentar as provas no prazo máximo de cinco dias contados a partir da data em que a entidade empregadora as exigir, ou logo que possível, se aquele prazo se tornar insuficiente por motivo que lhe não seja imputável.

6 - As faltas motivadas pelo exercício de actividades sindicais, devem ser comunicadas com a antecedência mínima de um dia, ou no caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de falta.

7 - O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto nos n.ºs 5 ou 6 torna as faltas injustificadas.

CLÁUSULA 98.ª

(EFEITOS DAS FALTAS JUSTIFICADAS)

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente a retribuição, salvo, quanto a esta, o disposto no número seguinte.

2 - Determinam a perda de retribuição correspondente as seguintes faltas:

a) as motivadas pela prática dos actos referidos na cl.ª 96.ª, n.º 1, al.ª b), sempre que excedam o período correspondente ao crédito de horas a que tenham direito;

b) as dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a receber o subsídio ou seguro atribuído pela Previdência ou Seguradora, sem prejuízo dos subsídios complementares previstos neste contrato ou praticados na empresa ou no OGMOP;

c) as dadas por necessidade de prestar em cada situação, assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, quando excedam 30 dias em cada ano, salvo se forem autorizadas.

CLÁUSULA 99.ª

(FALTAS INJUSTIFICADAS)

Consideram-se faltas injustificadas as faltas dadas por motivos que não sejam contratual e legalmente susceptíveis de aceitação, aquelas cuja prova não seja feita de acordo com o estabelecido no n.º 5 da cláusula 97.ª, e bem assim as justificadas com fundamento que venha a revelar-se desconforme com o teor dos motivos invocados.

CLÁUSULA 100.ª

(EFEITOS DAS FALTAS INJUSTIFICADAS)

1 - As faltas injustificadas implicam a perda da retribuição correspondente ao período de trabalho em falta.

2 - Quando reiteradas, as faltas injustificadas constituem infracção que pode originar procedimento disciplinar.

3 - Para efeitos disciplinares só se consideram as faltas verificadas em cada ano civil.

4 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou recomeço da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 10 minutos, pode a entidade empregadora recusar a aceitação da prestação durante todo o turno de trabalho.

CLÁUSULA 101.ª

(DESCONTO DE FALTA NO PERÍODO DE FÉRIAS)

Nos casos em que as faltas impliquem perda de retribuição, o trabalhador poderá optar pela perda equivalente de dias de férias, até o limite de 1/3 do respectivo período, sem que daí resulte redução no montante do subsídio de férias.

CLÁUSULA 102.ª

(LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO)

1 - A pedido do trabalhador poderão as entidades empregadoras conceder licenças sem retribuição.

2 - Durante o período de licença sem retribuição suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar e contando-se todo o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

5 - Se após o termo do período de licença sem retribuição, o trabalhador não regressar ao serviço por motivo de força maior, nomeadamente doença ou acidente, considerar-se-a em situação de falta justificada ou impedimento prolongado, consoante os casos.

CLÁUSULA 103.ª

(IMPEDIMENTO PROLONGADO)

1 - Quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de 30 dias seguidos, ou desde logo se preveja que ultrapassará esse período, o contrato suspende-se.

2 - Durante a suspensão do contrato, suspendem-se todos os direitos e deveres que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador direito ao lugar, com categoria que tinha à data da suspensão.

3 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora, para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

4 - O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 - O trabalhador detido considerar-se-á abrangido pelo regime dos impedimentos prolongados.

CAPÍTULO X

ENCERRAMENTO, FUSÃO, INCORPORAÇÃO, TRANSMISSÃO DO ESTABELECIMENTO, TRANSFERÊNCIA DO TRABALHADOR E INTEGRAÇÃO NO CONTINGENTE COMUM

CLÁUSULA 104.ª

(FUSÃO, INCORPORAÇÃO E TRANSMISSÃO DO ESTABELECIMENTO)

1 - Em caso de fusão, incorporação ou transmissão do estabelecimento, a posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade empregadora transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade;

2 - A entidade adquirente será solidariamente responsável pelas obrigações vencidas, por força do contrato de trabalho, nos seis meses anteriores, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados, até ao momento da efectivação da situação.

3 - A transferência prevista nesta cláusula será documentada em protocolo, no qual se definirão os direitos e regalias dos

trabalhadores, devendo este ser subscrito pela anterior e pela nova empresa, bem como pelo trabalhador, o qual se poderá fazer assistir pelo Sindicato respectivo.

CLÁUSULA 105.ª

(MUDANÇA DE SERVIÇO)

1 - Em caso de determinado serviço que vinha a ser efectuado por uma empresa passar a ser assegurado por outra empresa, com carácter de regularidade, é aplicável o disposto na cláusula 104.ª, salvo se o trabalhador optar pela solução prevista no n.º 1 da cláusula 106.ª do CCT.

2 - Aos trabalhadores a que, nas situações previstas nesta cláusula, seja aplicável o disposto na cláusula 104.ª, serão garantidas, na nova entidade empregadora, as condições remuneratórias de que beneficiava doze meses antes da transferência, acrescidas da percentagem de actualização geral que entretanto tenha ocorrido.

3 - O disposto nesta cláusula aplica-se apenas aos trabalhadores reconhecidamente afectos ao serviço que deixa de ser assegurado.

CLAUSULA 106.ª

(INTEGRAÇÃO NO CONTINGENTE COMUM)

1 - Serão automaticamente integrados no contingente comum os trabalhadores portuários que, por quaisquer factos ou contingências respeitantes ou imputáveis às empresas, deixaram de fazer parte dos seus quadros permanentes, sem prejuízo do direito à percepção das indemnizações a que tiverem direito nos termos do CCT.

2 - A integração no contingente comum após rescisão de contrato individual de trabalho por despedimento com justa causa, far-se-á decorridos que sejam 90 dias sobre tal facto, durante os quais o trabalhador se considera na situação de suspensão da inscrição.

3 - Atenta a especificidade do sector portuário, as partes expressamente reconhecem que o deferimento da reintegração prevista no número anterior e a eventual perda da categoria não constituem sanção principal ou acessória.

CLAUSULA 107.ª

(TRANSFERÊNCIA CONSENSUAL PARA O CONTINGENTE COMUM)

Sempre que a integração de pessoal dos quadros permanentes das empresas no contingente comum corresponda a um pedido formulado nesse sentido pelos trabalhadores interessados, a satisfação da respectiva pretensão carece de acordo prévio do organismo de gestão do contingente comum, precedido de pareceres do Sindicato que represente esses trabalhadores e da empresa a que pertençam.

CLÁUSULA 108.ª

(ENCERRAMENTO DA EMPRESA)

No caso de encerramento definitivo da empresa, quer por iniciativa da entidade empregadora, quer pelas autoridades

competentes, os contratos de trabalho cessam, nos termos previstos neste contrato, excepto se a entidade empregadora tiver transferido o trabalhador, com o seu acordo, para outro estabelecimento ou para outra empresa.

**CAPÍTULO XI
ASSISTÊNCIA SOCIAL**

CLÁUSULA 109.ª

**(INSTITUIÇÕES DE PREVIDÊNCIA E
CONTRIBUIÇÕES)**

1 - As empresas e o OGMOP, bem como os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo, contribuirão obrigatoriamente para as Instituições de Previdência respectivas.

2 - As contribuições indicarão sobre formas de retribuição e com as taxas previstas na lei.

CLÁUSULA 110.ª

(COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO DE DOENÇA)

1 - Durante o período de doença com baixa por período superior a 10 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, os trabalhadores terão direito a uma subvenção até completar a retribuição total líquida que receberiam se estivessem a trabalhar.

2 - Em casos de internamento hospitalar, intervenção cirúrgica ou internamento hospitalar, será eliminado o período de carência de 10 dias, referidos no número anterior.

3 - No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido o direito à assistência da respectiva Instituição de Previdência ser-lhes-à garantida a subvenção correspondente a 85% da retribuição que auferiam à data da baixa, enquanto não atingirem aquele direito.

4 - O disposto nos números anteriores entendem-se sem prejuízo das condições mais favoráveis já praticadas nas empresas relativamente aos trabalhadores dos respectivos quadros.

5 - As empresas ou o OGMOP poderão receber directamente dos Centros Regionais de Segurança Social o subsídio a que o trabalhador tenha direito por motivo de doença, no caso de se responsabilizarem pelo pagamento das retribuições.

6 - Para efeitos da retribuição total líquida a que se refere o n.º 1 desta cláusula serão apenas tomados em consideração os elementos seguintes:

- remuneração mensal base, Subsídio de Cargas Nocivas, Subsídio de Função, Subsídio de Turno, Subsídio de Escala Única e Subsídio de Largo.

7 - Anualmente e no prazo de dez dias sobre a negociação das tabelas salariais, o OGMOP fixará a taxa a deduzir para determinação da retribuição total líquida, tendo em conta as

retribuições para a Segurança Social e IRS.

8 - Sem prejuízo do limite fixado no n.º 1, nos primeiros dias de baixa do trabalhador não suportadas pela Previdência, terá este direito a 100% da retribuição líquida.

CLÁUSULA 111.ª

**(REGIME DA REFORMA DOS TRABALHADORES
PORTUÁRIOS)**

O regime de reforma dos trabalhadores portuários será o do esquema geral da Segurança Social completado por esquema complementar ou equivalente acordado entre as partes.

CLÁUSULA 112.ª

(MORTE DO TRABALHADOR)

1 - Em caso de morte do trabalhador antes da reforma a empresa ou OGMOP pagarão uma compensação às seguintes classes de pessoas sucessivamente:

a) Viúva e filhos menores do falecido, ou maiores afectados por incapacidade absoluta para o trabalho, ou que, tendo menos de 25 anos de idade, sejam estudantes com aproveitamento, na proporção de metade para aquela e metade para estes;

b) na falta da viúva, mas existindo companheira que com o falecido coabitasse há mais de dois anos, terá esta os mesmos direitos que a viúva caberiam;

c) ascendentes economicamente dependentes do falecido, e que disso façam prova idónea, em partes iguais;

d) as pessoas referidas nas alíneas anteriores indicadas pelo falecido, validamente, e nas proporções indicadas por este.

2 - A compensação devida nos termos do número anterior é calculada nos seguintes termos:

a) 3 meses de retribuição se o trabalhador tiver menos de 10 anos de serviço;

b) 6 meses de retribuição se o trabalhador tiver mais de 10 e menos de 20 anos de serviço;

c) 9 meses de retribuição se o trabalhador tiver mais de 20 e menos de 30 anos de serviço;

d) 12 meses de retribuição se o trabalhador tiver mais de 30 anos de serviço.

3 - O pagamento a que se refere o número anterior será efectuado no prazo de 30 dias após a comunicação formal do falecimento, acompanhada dos meios de prova que fundamentem a pretensão do reclamante.

4 - O tempo de serviço a que se referem as alíneas do n.º 2 será contado desde a data, devidamente comprovada, da admissão do trabalhador no sector portuário.

5 - A compensação prevista no n.º 2 e em relação aos trabalhadores que tenham transitado da empresa para o OGMOP ou deste para aquela, será paga pela empresa na proporção do tempo de serviço que lhe foi prestado e o restante pelo OGMOP.

6 - Para efeitos do que dispõe o número anterior considera-se que a última entidade de que o trabalhador transitou é responsável na íntegra pela antiguidade daquele desde a data da sua admissão no sector portuário até à data dessa transição.

7 - Para regularização do que dispõe o número anterior, será aplicável o previsto no n.º 2 da cláusula 54.ª.

8 - Os trabalhadores portuários que prestarem temporariamente serviço nos organismos directamente ligados ao sector portuário, nos termos previstos neste contrato, consideram-se igualmente ao abrigo do disposto nesta cláusula, cabendo ao OGMOP suportar os encargos resultantes da sua aplicação.

CAPÍTULO XII

SEGURO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA 113.ª

(CARACTERIZAÇÃO)

1 - São acidentes de trabalho, todos os acidentes que se verifiquem no exercício da actividade profissional prevista no presente contrato, qualquer que seja o momento ou local da sua verificação, e de que resulte para os trabalhadores a necessidade de assistência médica, a incapacidade temporária, a incapacidade permanente para o trabalho ou a morte.

2 - Consideram-se compreendidos na definição anterior os acidentes ocorridos:

a) nos intervalos de descanso e antes ou depois dos períodos de trabalho, enquanto os trabalhadores permaneçam nos locais de trabalho e disponíveis para trabalhar, em instalações da empresa, do OGMOP ou do porto;

b) no trajecto normal que os trabalhadores tem de percorrer na deslocação do seu domicílio para o OGMOP e/ou para o local de trabalho ou no regresso daqueles, na deslocação entre locais de trabalho e o OGMOP e instalações sociais das empresas fora dos locais previstos neste contrato.

CLÁUSULA 114.ª

(RESPONSABILIDADES)

1 - As entidades empregadoras e o OGMOP, mediante contrato de seguro assegurarão aos trabalhadores, nos casos de incapacidade permanente parcial e temporária absoluta para o trabalho, resultantes de acidentes de trabalho, a retribuição base ilíquida.

2 - Em caso de trabalhadores engessados, internamento clínico, invalidez ou morte resultantes de acidentes de trabalho, o valor da indemnização do seguro será idêntica à retribuição total líquida.

3 - As indemnizações por acidente de trabalho e doenças profissionais serão suportadas, nos termos deste contrato e da lei e, consoante os casos, pelas entidades empregadoras, pelo OGMOP e ainda solidariamente pela companhia de seguros para o qual aqueles tenham transferido a sua responsabilidade.

4 - O trabalhador a quem for atribuída pensão vitalícia por incapacidade parcial permanente, receberá o respectivo montante independentemente da retribuição a que tiver direito se continuar a trabalhar.

5 - O montante segurável por trabalhador deverá corresponder à retribuição líquida a que aludem os n.ºs 4 e 5 da cláusula 44.ª, considerando-se retribuição diária a trigésima parte da quantia assim obtida.

6 - Sempre que entre em vigor nova tabela salarial o OGMOP e as empresas garantirão aos trabalhadores acidentados o pagamento da diferença entre a retribuição de base líquida que vigorava e a que passou a vigorar desde que o acidente se tenha verificado nos trinta dias imediatamente anteriores à entrada em vigor da nova tabela.

7 - Os trabalhadores obrigam-se a entregar à empresa ou ao OGMOP a que pertençam as prestações que, a título de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, receberem das entidades responsáveis nas situações de incapacidade para o trabalho, desde que tenham já recebido essas importâncias por inteiro ou na proporcionalidade que lhes competir.

8 - Verificando-se morte por acidente o montante respeitante às férias e aos subsídios de férias e de Natal será considerado no computo dos doze meses anteriores, para efeitos de cálculo da retribuição mensal.

9 - As indemnizações por danos sofridos pelos bens do trabalhador, designadamente vestuário, calçado e utensílios de trabalho, serão da responsabilidade das empresas ou do OGMOP consoante os trabalhos pertençam aos quadros daqueles ou deste, salvo se o dano for provocado por culpa grave do trabalhador.

10 - A participação dos danos a que se refere o número anterior será obrigatoriamente efectuada, no termo do trabalho, à respectiva entidade empregadora, pelo responsável pelas operações.

11 - O disposto nos n.ºs 2 e 3 só terá aplicação enquanto não for implementado o regime de utilização de equipamentos individuais e colectivos de protecção e segurança previstos na cláusula 124.ª.

12 - Os trabalhadores beneficiarão das mesmas condições de seguro quer pertençam aos quadros permanentes de empresa, quer aos quadros do OGMOP, tomando-se por base, como condições mínimas, a apólice do contrato celebrado em relação a este último. Às empresas enviarão ao OGMOP cópia da apólice do contrato que tiverem celebrado para cobertura dos trabalhadores dos seus quadros permanentes.

CLÁUSULA 115.ª**(DOENÇAS PROFISSIONAIS)**

São consideradas doenças profissionais as que constem de listas oficiais e as que vierem a ser nelas incluídas.

CLÁUSULA 116.ª**(SEGUROS ESPECIAIS)**

1 - Quando o trabalhador se deslocar em serviço da entidade empregadora para além do âmbito geográfico e profissional normais da sua actividade, será segurado por aquela pelo capital mínimo de 3 000 000\$00 em relação aos riscos de acidentes pessoais.

2 - Ocorrendo acidente com veículo próprio do trabalhador ao serviço da entidade empregadora que determine perda do bónus de prémio de seguro, aquela será responsável pela respectiva compensação.

3 - Os trabalhadores directamente envolvidos no manuseamento de explosivos e munições serão para o efeito cobertos por seguro de acidentes de trabalho no quantitativo de 3 000 000\$00.

4 - Se o trabalhador falecer e estiver seguro nos termos desta cláusula, não será aplicável o disposto na cláusula 112.ª.

5 - O OGMOP procurará assegurar esquema que permita participar nas despesas de internamento hospitalar e elementos auxiliares de intervenções cirúrgicas dos trabalhadores portuários que sejam acometidos de doença natural, até o limite de 1 000 000\$00 (um milhão de escudos).

CAPÍTULO XIII**LICENCIAMENTO DE TRABALHADORES****CLÁUSULA 117.ª****(PRINCÍPIO GERAL)**

1 - Sempre que se verifiquem, durante a vigência deste contrato colectivo, situações de excesso de mão-de-obra disponível e/ou subemprego, as partes obrigam-se a negociar esquemas de licenciamento de trabalhadores.

2 - Os esquemas referidos no número anterior serão, em princípio, dirigidos aos trabalhadores do contingente comum.

3 - Os esquemas referidos no n.º 1 não deverão em princípio, ter lugar enquanto estiver em vigor legislação que permita reformas antecipadas no sector.

CAPÍTULO XIV**COMISSÃO BIPARTIDA E TRIBUNAL ARBITRAL****CLÁUSULA 118.ª****(PRINCÍPIO GERAL)**

1 - As partes obrigadas pelo presente contrato colectivo comprometem-se a respeitar a letra e o espírito das normas que

integram este contrato e Anexo e a envidar esforços recíprocos no sentido de resolver pelo diálogo expedito os diferendos resultantes do mesmo e da sua aplicação, no mais curto espaço de tempo possível.

CLÁUSULA 119.ª**(COMISSÃO BIPARTIDA)**

1 - É instituída uma comissão bipartida, com competência para interpretar as disposições do presente contrato colectivo, integrar as suas lacunas e resolver as divergências de carácter técnico/operacional ou laboral derivadas de operações ou serviços.

2 - A comissão é composta por:

a) 2 representantes da Associação empresarial signatária, sendo um deles obrigatoriamente permanente e outro obrigatoriamente representante da empresa ou empresas envolvidas, se for caso disso;

b) 2 representantes dos Sindicatos Portuários, sendo 1 de cada Sindicato.

3 - A comissão reúne sempre que convocada por qualquer das partes interessadas, defenindo em cada caso, previamente, o método de trabalho que adoptará.

4 - Na resolução de divergências de carácter operacional ou laboral, a decisão deve ser tomada no prazo máximo de 48 horas, e deve, tanto quanto possível, fundamentar-se em pareceres técnicos de entidades especializadas.

5 - A intervenção da comissão prevista no número anterior entende-se sempre sem prejuízo da contribuição da operação ou serviço objecto da sua intervenção.

6 - A comissão pode funcionar com falta de um representante de cada parte (patronal e sindical) e delibera sempre, no mínimo, por maioria qualificada dos presentes, tendo cada membro, individualmente, um voto.

7 - As pessoas que, em representação das partes devidamente convocadas, intervierem na comissão intitulando-se seus membros presumem-se agindo em mandato com representação, não sujeito a ratificação, e vinculam as entidades representadas, não sendo admissível prova em contrário, todavia e sempre que possível, apresentarão a respectiva credencial.

8 - As decisões da comissão tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto a integração de lacunas e interpretação do presente contrato.

CLÁUSULA 120.ª**(TRIBUNAL ARBITRAL)**

1 - Sempre que a Comissão Bipartida não obtenha decisão sobre o litúgio que lhe é submetido, qualquer das partes pode recorrer à arbitragem junto das entidades previstas na lei específica do sector, e no limite das suas competências.

2 - Em situações em que tais entidades sejam incompetentes em razão da matéria, constituir-se-á um tribunal arbitral (ad-hoc), designando cada parte um árbitro, com formação jurídica, devendo estes escolher o terceiro árbitro.

3 - A falta de designação do árbitro por qualquer das partes constitui violação deste contrato, sendo punida como tal, e faz reverter o direito de designação do árbitro às entidades previstas no n.º 1.

CAPÍTULO XV

MEDICINA, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

CLÁUSULA 121.ª

(MEDICINA DO TRABALHO)

1 - O OGMOP assegurará aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo um esquema de medicina do trabalho, com recurso a instalações e serviços próprios devidamente adequados, sem prejuízo do recurso a terceiros nas especialidades não abrangidas.

2 - Nos portos da R.A.M. existirá um único Centro de medicina ocupacional e curativa, abrangendo indistintamente todos os trabalhadores portuários do contingente da Região.

3 - Atentas as especificidades do trabalho portuário, o regime previsto neste capítulo prevalece sobre disposições, convenções e directivas que se ocupem desta matéria.

4 - O centro de medicina a que se refere esta cláusula deverá assegurar o funcionamento de postos de primeiros socorros.

CLÁUSULA 122.ª

(HIGIENE)

1 - Compete ao OGMOP providenciar, na área portuária abrangida por este contrato colectivo, pela manutenção de instalações de apoio aos trabalhadores, e ainda, à intervenção junto das autoridades e entidades competentes, para a criação e/ou manutenção de instalações sanitárias, balneários e vestiários adequados.

2 - Igualmente compete ao OGMOP intervir junto das autoridades e entidades competentes no sentido de obter as melhores condições de higiene e limpeza das instalações e locais de trabalho.

3. A vigilância, conservação, desinfectação e limpeza das instalações atrás referidas ficam a cargo do OGMOP sendo o pessoal necessário recrutado preferencialmente entre trabalhadores portuários reformados.

CLÁUSULA 123.ª

(SEGURANÇA NO TRABALHO)

1 - Será assegurado aos trabalhadores, quer através das entidades empregadoras, quer através do OGMOP, o respeito pelas condições gerais e particulares de segurança no trabalho,

sejam objecto de carácter vinculativo, impostas pela S.R.T. e demais entidades competentes.

2 - Para os efeitos do disposto no número anterior as partes adoptarão as normas, recomendações ou directivas em matéria de higiene e segurança no trabalho, emanadas da S.R.T. ou das entidades internacionais e nacionais competentes.

3 - A fiscalização da observância das disposições contadas no número anterior será da competência do OGMOP, a quem competirá, também:

a) promover a divulgação das regras de higiene e segurança no trabalho, utilizando os meios adequados;

b) recolher sugestões dos trabalhadores e empresas e elaborar elementos estatísticos que lhe permitam sugerir às autoridades e entidades competentes, a adopção de medidas tendentes à constante melhoria das condições de segurança no trabalho.

CLÁUSULA 124.ª

(EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS E COLECTIVOS)

1 - Compete às empresas e ao OGMOP fornecer aos trabalhadores os equipamentos individuais e colectivos de protecção e segurança adequados à natureza das operações.

2 - Sempre que o equipamento referido no n.º 1 não for de utilização individual, deverá ser assegurada a sua higienização.

3 - As regras de utilização e substituição dos equipamento individuais e colectivos serão objecto de regulamentação a definir pelas partes.

CLÁUSULA 125.ª

(COMISSÃO DE PREVENÇÃO, SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO)

1 - Existirá no âmbito do OGMOP e para todos os portos da R.A.M. uma única comissão de prevenção, segurança e higiene composta por representantes patronais e sindicais.

2 - Sob proposta da comissão o OGMOP aprovará o respectivo regimento interno, área de intervenção e competências, salvaguardando-se o princípio do funcionamento paritário desta comissão.

3 - A nomeação de trabalhadores permanentes para a Comissão a que se presente cláusula pressupõe o consentimento da respectiva entidade empregadora e é directamente custeada pelo OGMOP, e não pode exceder o máximo de um trabalhador de cada Sindicato.

CAPÍTULO XVI

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA 126.ª

(DIREITO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL)

1 - É reconhecido a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato o direito à formação profissional, quer a

mesma se traduza em aperfeiçoamento, aprendizagem de novos métodos ou reciclagem, nos termos a definir pelas entidades competentes.

2 - Em áreas específicas da profissão, os monitores dos cursos serão, tanto quanto possível, oriundos dos filiados nos Sindicatos outorgantes.

CLÁUSULA 127.ª

(DEVER DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL)

Constitui dever dos trabalhadores abrangidos por este contrato a frequência interessada e assídua de cursos e acções de formação profissional, promovidos pelo OGMOP, empresas e/ou entidades competentes.

CAPÍTULO XVII

QUOTIZAÇÃO SINDICAL

CLÁUSULA 128.ª

(QUOTIZAÇÃO SINDICAL E MAPAS DE QUADROS DE PESSOAL)

1 - Os Sindicatos comunicarão directamente às entidades empregadoras e ao OGMOP o montante e as bases de incidência da quota sindical em vigor, para efeitos de cobrança aos trabalhadores que o solicitem, e posterior remessa.

2 - Os montantes cobrados serão processados no dia 10 do mês seguinte aquele a que respeitam, a favor de cada Sindicato, acompanhados dos mapas próprios por aqueles fornecidos ou por registo informático de teor idêntico.

3 - As entidades empregadoras enviarão ao OGMOP e às organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, os mapas de quadros de pessoal.

CAPÍTULO XVIII

EXERCÍCIO DE DIREITOS SINDICAIS

CLÁUSULA 129.ª

(ACTIVIDADES SINDICAIS NAS EMPRESAS)

1 - Os trabalhadores e os Sindicatos têm direito a exercer e desenvolver, nos termos da lei, actividade sindical nas instalações das empresas e do OGMOP, ou nos locais de trabalho.

2 - Os representantes sindicais devidamente identificados que se encontrem ao serviço dos Sindicatos e por estes remunerados podem, sem prejuízo da laboração normal, exercer os direitos a que se refere o n.º 1.

CLÁUSULA 130.ª

(INFORMAÇÕES SINDICAIS)

As empresas obrigam-se, nos termos da lei, a por e manter a disposição dos dirigentes sindicais, locais apropriados à afixação, resguardados dos efeitos do tempo, de textos, avisos,

comunicados, convocatórias ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores.

CLÁUSULA 131.ª

(REUNIÃO DE TRABALHADORES)

As reuniões de trabalhadores far-se-ão fora do horário normal de trabalho podendo, porém, ter lugar durante os períodos normais de trabalho quando as circunstâncias o justificarem e desde que não ultrapassem os limites máximos previstos na lei, e sempre com salvaguarda dos serviços de natureza urgente.

CLÁUSULA 132.ª

(IDENTIFICAÇÃO DOS REPRESENTANTES SINDICAIS)

Os Sindicatos obrigam-se a comunicar à respectiva entidade empregadora e ao OGMOP, e a afixar nos locais a que se refere a cláusula anterior, os nomes dos dirigentes sindicais efectivos nos 8 dias subsequente a eleição, bem como as eventuais alterações intercalares dos corpos sociais.

CLÁUSULA 133.ª

(PROCEDIMENTOS ILÍCITOS)

1 - É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito o acordo ou acto que vise despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo da sua actividade sindical.

2 - É igualmente vedado às entidades empregadoras intervir na organização, direcção e exercício das actividades sindicais.

3 - As entidades que violarem o disposto nesta cláusula são passíveis das multas previstas na lei.

4 - O produto das multas a que se refere o número anterior reverterá para o OGMOP para fins assistenciais.

CAPÍTULO XIX

VIOLAÇÃO DO CONTRATO

CLÁUSULA 134.ª

(VIOLAÇÃO DO CONTRATO)

1 - As entidades que infringirem culposamente os preceitos do presente contrato colectivo de trabalho serão punidas nos termos da lei geral e da específica para o sector, sem prejuízo do que vier a contar de regulamento a elaborar pelas partes e a aplicar pelo OGMOP.

2 - Por sua vez, o trabalhador que infringir as normas deste contrato fica sujeito a acção disciplinar.

3 - O disposto nos números anteriores não faz precluir o direito de as partes lesadas se fazerem ressarcir dos seus prejuízos, junto do Tribunal competente.

CAPÍTULO XX

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

CLÁUSULA 135.ª

(MAIOR FAVORABILIDADE)

1 - As partes outorgantes reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do presente contrato colectivo de trabalho relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis ao sector, bem como de quaisquer acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados.

CLÁUSULA 136.ª

(REMIÇÃO PARA LEI)

1 - As remições que no presente contrato se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor, entendem-se como feitas para a lei do contrato individual de trabalho, legislação complementar e legislação específica do sector.

2 - Em tudo quanto neste contrato for omissivo, são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes quer à data da sua aplicação quer no período da sua execução, sem prejuízo da intervenção da Comissão e do Tribunal previstos no Capítulo XIV deste contrato.

CLÁUSULA 137.ª

(APLICABILIDADE GERAL)

Todo o clausulado contido no presente contrato que não se refira em exclusivo aos trabalhadores dos quadros de empresa ou aos trabalhadores do contingente comum será de aplicação geral a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato.

CLÁUSULA 138.ª

(TRABALHADORES PORTUÁRIOS INSCRITOS)

Consideram-se inscritos no OGMOP todos os trabalhadores que o estavam nos Sindicatos outorgantes e que no contexto de reestruturação subjacente a este contrato não tenham optado pelo licenciamento ou sido abrangidos pela reforma antecipada.

CLÁUSULA 139.ª

(INTEGRAÇÃO DE PESSOAL ADMINISTRATIVO)

O pessoal administrativo ao serviço dos Sindicatos, que seja excedentário, será integrado no contingente de trabalhadores portuários ou transitará, sem perda de regalias e antiguidade, para os quadros do OGMOP, se assim o desejar.

CLÁUSULA 140.ª

(READMISSÃO DE TRABALHADORES RECUPERADOS)

Os trabalhadores que tendo sido declarados inválidos, depois de 31 de Dezembro de 1989, venham a ser considerados

aptos por iniciativa do Centro Nacional de Pensões, são automaticamente integrados nas Escalas de Trabalho do OGMOP, com a categoria que possuíam antes de serem declarados inválidos para a profissão.

CLÁUSULA 141.ª

(NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO)

1 - Para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato integram-se nos seguintes níveis de qualificação:

1. Quadros Superiores	Superintendente de:	Carregadores Estivadores Conferentes
-----------------------	---------------------	--

2. Encarregados	Coordenador de:	Carregadores Estivadores Conferentes
-----------------	-----------------	--

3. Profissionais Qualificados	Trabalhador de Base:	Carregadores Estivadores Conferentes
-------------------------------	----------------------	--

2 - Todos os níveis previstos no número anterior podem existir nas empresas; no OGMOP, apenas haverá trabalhadores considerados como coordenadores e profissionais qualificados, ainda que tenham regressado dos quadros privativos de empresa.

ANEXO AO C.C.T.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS AOS TRABALHADORES CONFERENTES REPRESENTADOS PELO SINDICATO LIVRE DOS CARREGADORES E DESCARREGADORES DOS PORTOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

1.ª SECÇÃO

ÂMBITO, CATEGORIAS PROFISSIONAIS E FUNÇÕES

CLÁUSULA 1.ª

(APLICABILIDADE)

Aos trabalhadores conferentes representados pelo Sindicato dos Carregadores são aplicáveis as disposições do CCT de que este Anexo constitui parte integrante cuja aplicação não seja expressamente excluída, e, em especial, as constantes do presente capítulo.

CLÁUSULA 2.ª

(ÂMBITO DE ACTUAÇÃO PROFISSIONAL)

1 - Para efeitos de definição do âmbito de actuação profissional dos trabalhadores conferentes representados pelo

Sindicato dos Carregadores, consideram-se suas atribuições, e só deles exclusivamente, os seguintes serviços: conferência, superintendência, contagem, fiscalização, assistência e controle de pesagens, colheita de amostras, recolha de elementos necessários à realização de exames periciais, medição e cubicagem, recepção e entrega de bagagem, elaboração de notas descritivas de operações por períodos e de relatórios de avarias, de planos gerais e parciais (hatch lists) de arrumação e estiva de volumes nos meios de transporte, elaboração de tally-sheets, passagem de senhas e/ou guias de acompanhamento, preenchimento de guias ad-hoc da Alfândega autorizando o trânsito interior de veículos e pesagens de folhas de descarga para a Alfândega, elaboração de relatórios de avarias, faltas e reservas de mercadorias e/ou unidades de transporte, requisição e distribuição de cargas e meios operacionais durante as operações, colaboração na organização e planificação prévia e controle das operações de carga e descarga, movimentação de documentos aduaneiros e portuários e apresentação de relatório final de operações.

2 - As actividades indicadas no n.º 1 referem-se a cargas manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, do tráfego costeiro e com o Continente Português e a Região Autónoma dos Açores, em regime de baldeação, reexportação e trânsito, contentores, paletização e correio, qualquer que seja o regime contratual de transporte estabelecido, movimentadas ou a movimentar por qualquer meio na área e locais definidos no contrato a que se refere o presente anexo.

CLÁUSULA 3.ª

(DEFINIÇÕES)

1 - A conferência compreende a contagem e identificação das mercadorias a bordo, o controle da recepção e entrega de mercadorias nos cais, entrepostos, armazéns, assistência e controle de pesagens, a colheita de amostras, a medição e a cubicagem, e ainda o controle da recepção de cargas destinadas a paletização, contentores, roll-on/roll-off, lash e outras unidades de transporte e deles procedentes e destinadas a transportes rodoviários e marítimos, de qualquer procedência ou para qualquer destino, desde que abrangidos pelo disposto na cláusula anterior.

2 - A conferência de baldeação de um navio para outro ou para embarcações da mesma entidade empregadora, será efectuada unicamente por um dos navios, salvo se as empresas entenderem necessária a conferência à entrega e à recepção. Havendo lugar a elaboração de plano de carga no navio de recepção, será sempre contratado o respectivo coordenador.

3 - A conferência de baldeação de um navio para outro ou para embarcações de empresas diferentes, implica a utilização de profissionais por ambas as empresas, a menos que o operador portuário seja o mesmo.

4 - A remoção de cargas a bordo, sempre que implique contagem, identificação das cargas, colheita de amostras e controle de pesos ou alterações do plano de carga inicial, quando efectuada por pessoal de estiva, obrigara igualmente

a utilização de conferentes, nos termos das disposições do presente contrato.

5 - Por superintendência entende-se a verificação da forma como decorrem as operações de carregamento e descarga, nomeadamente: assistência e controle de pesagens, a identificação e contagem das mercadorias, o controle do estado e localização dos volumes e mercadorias, a inspecção dos meios e unidades de transporte, a prevenção de derrames, a medição de espaços vazios, sua rotulagem e selagem, a passagem de senhas, guias de acompanhamento, ou recibos para controle de veículos transportadores.

CLÁUSULA 4.ª

(ATRIBUIÇÕES ACESSÓRIAS)

1 - As entidades empregadoras são obrigadas a respeitar o âmbito de atribuições referido nas anteriores cláusulas deste anexo.

2 - Poderão, no entanto, atribuir aos trabalhadores dos seus quadros permanentes, representados pelo Sindicato dos Carregadores, a execução, sempre que necessário, de outras tarefas não compreendidas no âmbito de atribuições referido neste anexo, desde que tal seja compatível com a qualificação profissional dos trabalhadores e se mantenham todos os direitos consagrados no contrato de que este anexo constitui parte integrante.

CLÁUSULA 5.ª

(EXECUÇÃO DE ATRIBUIÇÕES)

Na execução das atribuições que lhes estão legalmente e convencionalmente cometidas os conferentes poderão utilizar indistintamente as vias escrita e informática, particularmente com recurso aos computadores na pré-recepção, recepção e entrega de carga, localização e troca de guias de transporte e "interchanges".

CLÁUSULA 6.ª

(CATEGORIAS PROFISSIONAIS)

As categorias profissionais dos trabalhadores conferentes representados pelo Sindicato dos Carregadores são: superintendentes de conferentes, coordenador de conferentes e conferente.

CLÁUSULA 7.ª

(SUPERINTENDENTE DE CONFERENTES)

O superintendente é o trabalhador que superiormente dirige, orienta e coordena os serviços do âmbito da sua actividade de acordo com a política definida pela empresa e em colaboração com os restantes sectores profissionais da mesma.

CLÁUSULA 8.ª**(FUNÇÕES DO SUPERINTENDENTE DE CONFERENTES)**

1 - O superintendente de conferentes terá a seu cargo a execução das tarefas seguintes:

a) Dirigir e orientar os serviços de conferência e promover esforços para uma optimização dos serviços;

b) Intervir no planeamento das operações portuárias a efectuar e propor alterações no seu decurso;

c) Manter contactos com os oficiais de bordo e outros representantes das entidades empregadoras para desenvolvimento do plano prévio de operações e acções posteriores;

d) Organizar em conjunto com os serviços internos das empresas os serviços que de si dependem, em ordem a fornecer os elementos indispensáveis aos processos de avarias e reclamações;

e) Estabelecer ligação entre a entidade empregadora e a administração portuária, autoridades, o organismo de gestão de mão-de-obra e o sindicato, durante as operações e em problemas a elas inerentes;

f) Fazer as marcações e requisições de pessoal, serviços, cais e material da administração;

g) Colaborar no estudo de planos de carga e de manifestos em ordem a determinar o pessoal e meios a requisitar;

h) Transmitir aos seus subordinados hierárquicos as instruções respeitantes às operações e assegurar a sua correcta execução;

i) Fazer o fecho dos serviços juntamente com os funcionários designados para o efeito pelas entidades empregadoras de acordo com os documentos elaborados pelos coordenadores e conferentes, em confronto com os documentos provenientes da administração portuária, Alfândega ou outros organismos que venham a ser determinados pelas vias competentes;

j) Elaborar relatórios com parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam;

k) Controlar e programar a utilização de embarcações, ferramentas e máquinas necessárias às operações;

l) Controlar o cumprimento dos prazos de importação temporária de contentores, materiais para plataformas de exploração petrolífera, etc.

2 - Para o coadjuvar temporariamente ou definitivamente, o superintendente de conferentes, de acordo com a entidade empregadora, poderá ter outros superintendentes ou coordenadores como seus adjuntos.

3 - As funções do superintendente de conferentes podem incluir a utilização e a programação de computadores.

CLÁUSULA 9.ª**(FUNÇÕES DO COORDENADOR DE CONFERENTES)**

1 - Ao coordenador de conferentes compete:

a) Coordenar e dirigir serviços de que dependam conferentes a bordo ou em terra, promovendo esforços para uma execução rentável dos mesmos;

b) Passar folhas de descarga para a Alfândega, autenticar as correspondentes fotocópias necessárias ao acompanhamento dos veículos transportadores das mercadorias, copiar manifestos, elaborar relatórios e notas de faltas, avarias e ocorrências no decurso das operações e com elas relacionadas;

c) Subscrever os manifestos, conhecimentos de embarque ou listas de carga com os resultados de conferência sempre que estas substituam ou não as folhas de descarga da Alfândega para todos os efeitos;

d) Elaborar o plano de carga total e por porções (hatch-lists) e/ou células, notas diárias por turnos/períodos de cargas movimentadas, paragens, pessoal e material utilizados;

e) Coadjuvar ou substituir o superintendente nos seus impedimentos relativamente aos serviços de si dependentes, sempre que determinado pela empresa;

f) Assegurar aos conferentes as condições e o apoio indispensáveis ao cabal desempenho das suas funções;

g) Colher os elementos necessários aos cálculos relativos ao prosseguimento das operações, fundamentando a sua opinião sobre estas;

h) Transmitir ao superintendente ou outro representante hierárquico da entidade empregadora toda a documentação, e assegurar o fecho do navio ou serviço que lhe foi confiado.

2 - As funções do coordenador de conferentes podem incluir o recurso à utilização de computadores e a sua eventual programação.

CLÁUSULA 10.ª**(FUNÇÕES DO CONFERENTE)**

1 - São funções do conferente:

a) Conferir à carga ou descarga, recepção ou entrega, paletização, contentorização e em operações com outras unidades de transporte, todas as mercadorias e correio, assegurando-se da sua perfeita identificação;

b) Distribuir as cargas de acordo com os destinos e as instruções recebidas;

c) Conferir directamente ou através de livros "chefe", manifestos, conhecimentos de embarque e listas de carga;

d) Controlar e colher o resultado das pesagens efectuadas;

e) Proceder a colheita de amostras de mercadorias nos termos prescritos, medir e obter a cubicagem dos volumes e espaços medidos, relacionar avarias, faltas e deficiências apresentadas pela carga;

f) Anotar paragens de serviço e faltas dos veículos transportadores, bem como receber e coleccionar guias de acompanhamento e tickets de pesagem.

g) Verificar e anotar as avarias das unidades de transporte de carga, sua localização, recepção e entrega;

h) Preencher talões de conferência (tally-sheets);

i) Passar senhas ou recibos de entrega e recepção de cartas, com indicação dos meios de transporte, mercadorias, volumes e pesos;

j) Recolher pesos e números de volumes movimentados em período de tempo pré-determinado à obtenção de índices de produtividade;

k) Selar contentores ou outras unidades de transporte, verificar a existência e inviolabilidade do respectivo selo e fazer observações em conformidade, nomeadamente o registo do número dos selos;

l) Elaborar relatórios, notas de pesos, de reservas e relações com matrículas e/ou números dos veículos transportadores;

m) Dar conhecimento ao superior hierárquico imediato de todas as ocorrências relacionadas com o serviço;

n) Identificar-se em todos os documentos por si movimentados.

2 - As funções descritas no número anterior podem incluir a utilização de computadores, outros meios de comunicação e transmissão, bem como meios fotográficos quando requeridos.

CLÁUSULA 11.ª

(FUNÇÕES ESPECIAIS DOS CONFERENTES)

Salvo no caso de futuras admissões e durante períodos de formação profissional e posterior estágio, todos os conferentes são considerados polivalentes e trabalhadores especializados.

CLÁUSULA 12.ª

(REQUISITOS GERAIS PARA ACESSO À PROFISSÃO)

1 - São considerados requisitos indispensáveis ao acesso e exercício da profissão:

a) Possuir o 12.º ano de escolaridade ou, no caso de filhos de associados do Sindicato, o 11.º ano completo;

b) Ter idade superior a 18 anos e inferior a 36 anos no ano do início do exercício da profissão;

c) Ter registo criminal em conformidade com as disposições legais aplicáveis ao sector portuário;

d) Ter provado possuir robustez física para o exercício da profissão através de exame médico realizado em Centro de Medicina do Trabalho do sector;

e) Ter obtido aproveitamento em curso de formação profissional.

2 - Os requisitos a que se referem as alíneas do número anterior serão comprovadas, nos três primeiros casos, mediante a entrega de documentos e, nos dois últimos, por informação das entidades a quem competir a verificação daquelas condições.

A classificação dos cursos de formação profissional a que se refere a alínea e) do n.º 1 é válida por 24 meses.

CLÁUSULA 13.ª

(INSCRIÇÃO E PRÉ-SELECÇÃO DOS CANDIDATOS)

1 - As inscrições para os cursos de formação a que se refere a cláusula anterior serão promovidas pelo OGMOP com acordo do Sindicato e da Associação outorgantes.

2 - As inscrições realizar-se-ão sempre que o OGMOP conclua da inexistência de candidatos aprovados para preenchimento de vagas previsíveis.

3 - A pré-selecção para frequência dos cursos de formação profissional será determinada:

a) Pelo preenchimento dos requisitos a que se referem as alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 12.ª;

b) pela prestação obrigatória de provas de qualificação de que constem temas sobre redacção em português, inglês, matemática, geografia económica e de conhecimento de computadores a nível de utilizador.

4 - Só poderão frequentar os cursos de formação os candidatos que tenham obtido em cada tema referido na alínea b) do n.º 3 pelo menos metade da pontuação fixada.

CLÁUSULA 14.ª

(PREENCHIMENTO DE VAGAS)

1 - As vagas de conferentes no contingente comum serão preenchidas a partir das listas de candidatos que tenham obtido aproveitamento nos cursos de formação profissional, pela respectiva ordem de classificação, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 12.ª.

2 - Em caso de igualdade na classificação respeitar-se-ão as seguintes ordens de preferência:

a) Os filhos dos sócios do Sindicato;

b) Os filhos de sócios, com maior número de filhos;

c) Os mais velhos.

CLÁUSULA 15.ª**(ACESSO AO EXERCÍCIO DA CATEGORIA DE COORDENADOR)**

1 - Todos os trabalhadores da categoria profissional de conferente têm direito ao acesso do exercício temporário ou definitivo da categoria de coordenador desde que preencham, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) Terem exercido, no mínimo durante cinco anos, a categoria de conferente;
- b) Terem obtido aproveitamento em cursos de formação profissional para o exercício da categoria de coordenador.

2 - Transitoriamente, e por um período de cinco anos a contar da data da entrada em vigor deste CCT, o disposto na alínea b) do número anterior não é aplicável aos trabalhadores com antiguidade no sector anterior a 1989.12.31.

CLÁUSULA 16.ª**(PROMOÇÃO À CATEGORIA DE COORDENADOR NOS QUADROS DE EMPRESA)**

1 - Salvaguardando o disposto no número seguinte, a promoção à categoria de coordenador nos quadros de empresa, rege-se-á pelo disposto na cláusula anterior.

2 - O trabalhador conferente dos quadros de empresa terá prioridade na promoção a coordenador, relativamente aos do contingente comum, desde que reúna as condições de acesso referidas na cláusula 15.ª.

CLÁUSULA 17.ª**(PROMOÇÃO À CATEGORIA DE SUPERINTENDENTES DE CONFERENTES)**

Na promoção à categoria de superintendente de conferentes têm preferência, salvaguardando disposições específicas contidas no CCT em vigor, os coordenadores dos quadros de empresa, por escolha desta.

CLÁUSULA 18.ª**(ANTIGUIDADE NO SECTOR)**

Para efeitos do que dispõe o presente Anexo, a antiguidade do trabalhador considera-se reportada ao ano de admissão no sector.

2.ª SECÇÃO**QUADRO DE EMPRESA E AFECÇÃO DE TRABALHADORES A SERVIÇOS****CLÁUSULA 19.ª****(QUADRO MÍNIMO DE EMPRESA)**

Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 da cláusula 13.ª do contrato colectivo de trabalho em vigor, o quadro

mínimo permanente de conferentes de cada empresa operadora portuária terá a constituição seguinte:

- 1 superintendente;
- 1 coordenador.

CLÁUSULA 20.ª**(SUPERINTENDENTE)**

O superintendente hierarquizará todo o quadro permanente de conferentes da empresa.

CLÁUSULA 21.ª**(COORDENADOR)**

1 - Em cada navio a operar e ou zona de trabalho, abrangendo toda a linha de operações e independentemente do tipo de carga movimentada, será colocado um coordenador de conferentes por operador portuário.

2 - A recepção antecipada ou a entrega de carga posterior à saída do navio serão acompanhadas pelo coordenador, que poderá não ser aquele a que se refere o número anterior.

3 - Tendo em atenção o volume do serviço, o número de equipas a operar, as condições e a complexidade do navio, poderão ser designados pela empresa, através do superintendente, outro ou outros coordenadores para cada serviço, além dos mínimos fixados nos números anteriores.

CLÁUSULA 22.ª**(CONFERENTES)**

1 - Salvaguardando o disposto no número seguinte, a cada equipa de trabalhadores empenhada em operações a bordo ou em terra corresponde um conferente, desde que estejam a ser efectuadas operações do âmbito definido no contrato colectivo de trabalho em vigor.

2 - Haverá lugar à colocação de mais que um conferente nos termos do n.º 1, sempre que o serviço a desempenhar envolva:

a) Conferência por período superior a uma hora dentro de câmaras frigoríficas com temperaturas inferiores a 0º C, para revezamento entre si;

b) Conferência em situações de incêndio, alagamentos ou inundações a fim de assegurar que o mesmo trabalhador não esteja submetido por longos períodos à acção do calor, dos fumos e da água;

c) Passagem de senhas ou guias de acompanhamento para mais que um veículo transportador a partir da mesma grua ou pau-de-carga (prumada dobrada);

d) Conferência com escolha/separação das mercadorias por marcas, qualidade ou tipo de volumes em que os conferentes serão destinados um à escolha/separação, e outro à contagem/passagem de senhas ou guias de acompanhamento;

e) Necessidade determinada pelo serviço e reconhecida pela empresa através do superintendente

3 - O mesmo conferente poderá, desde que possível, proceder a operações de recepção, entrega e medição.

CLÁUSULA 23.ª

(SERVIÇOS DE SUPERINTENDÊNCIA)

1 - A cada um dos serviços de superintendência, colheita de amostras, assistência a pesagens e controle de pesos e passagem de senhas e outros será afectado um conferente.

2 - A afectação de mais do que um conferente a cada um dos serviços referidos no número anterior, será determinada pela empresa através do superintendente respectivo, tendo em atenção as exigências do trabalho a desempenhar.

CLÁUSULA 24.ª

(NAVIOS ROLL-ON/ROLL-OFF)

Nos navios roll-on/roll-off será colocado, no mínimo, um conferente por rampa ou saída.

CLÁUSULA 25.ª

(OUTRAS SITUAÇÕES DE RECURSO A CONFERENTES)

O número de conferentes a afectar à realização de outras operações ou tarefas definidas nas cláusulas anteriores, será fixado pela empresa através do superintendente respectivo.

CAPÍTULO II

DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS AOS TRABALHADORES REPRESENTADOS PELO SINDICATO DOS ESTIVADORES

1.ª SECÇÃO

ÂMBITO, CATEGORIAS PROFISSIONAIS E FUNÇÕES

CLÁUSULA 26.ª

(APLICABILIDADE)

Aos trabalhadores representados pelo Sindicato dos Estivadores são aplicáveis as disposições do CCT de que este Anexo constitui parte integrante cuja aplicação não seja expressamente excluída, e, em especial, as constantes do presente capítulo.

CLÁUSULA 27.ª

(ÂMBITO DE ACTUAÇÃO PROFISSIONAL)

1 - Constitui âmbito profissional dos trabalhadores representados pelo Sindicato dos Estivadores a prestação de trabalho a bordo de quaisquer embarcações, nos termos

definidos neste contrato nomeadamente, estiva e desestiva, peagem e despeagem e serviços complementares dos atrás mencionados, em particular cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, manobras com quaisquer tipo de máquinas, pórticos, gruas, guindastes, condução de veículos a bordo, coser sacaria e apanha de derrames para aproveitamento de cargas, arrumação de madeiras ou paletes e limpeza de tanques, quando o aproveitamento assim o exigir, e mantimentos, sobressalentes e bancas que tenham intervenção de trabalhadores portuários.

2 - As actividades indicadas no n.º 1 referem-se a cargas manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, de reexportação e trânsito, carga contentorizada, paletizada, mantimentos e sobressalentes de navios, correio, bagagem, peixe congelado embalado ou a granel e bancas, a movimentar na área e locais definidos no contrato a que se refere o presente anexo.

CLÁUSULA 28.ª

(CATEGORIAS PROFISSIONAIS)

As categorias profissionais dos trabalhadores de estiva são as seguintes: superintendente de estivadores, coordenador de estivadores e trabalhador de base.

CLÁUSULA 29.ª

(FUNÇÕES DO SUPERINTENDENTE)

Ao superintendente compete o desempenho das funções seguintes:

a) dirigir e orientar os serviços portuários programados pela empresa, promovendo as acções para tal necessárias, a responder pela sua correcta execução;

b) colaborar no planeamento das operações portuárias, bem como no controle e programação de utilização dos equipamentos de movimentação de cargas;

c) colaborar no estudo de planos de carga e propor pessoal a requisitar, bem como equipamento de movimentação necessário às operações;

d) assegurar a correcta execução das operações, fazendo nomeadamente a ligação entre a empresa e os trabalhadores hierarquicamente inferiores;

e) elaborar relatórios das operações, recolher e tratar dados estatísticos e fazer sugestões da utilidade para a empresa;

f) distribuir os coordenadores pelos diversos serviços.

CLÁUSULA 30.ª

(FUNÇÕES DO COORDENADOR)

Compete ao coordenador o desempenho das seguintes funções:

a) dirigir as equipas de trabalho mediante instruções recebidas do superintendente;

b) promover a formação das equipas de trabalho, sua distribuição funcional, afectação dos trabalhadores às tarefas, assegurando a regularidade da execução das mesmas, respondendo pela observância das disposições normativas aplicáveis;

c) assegurar a afectação de equipamentos e ferramentas adequadas às operações;

d) colaborar com o superintendente, sempre que para tal for solicitado.

e) providenciar a substituição de pessoal e equipamentos;

f) diligenciar na resolução de problemas que possam prejudicar o decorrer normal das operações;

g) relatar avarias e sinistros decorrentes das operações, sem prejuízo do prosseguimento do serviço;

h) zelar pelo cumprimento das regras de operacionalidade e manutenção diárias do parque de máquinas e aparelhos da empresa;

i) zelar pelo cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho, e outras que sejam aplicáveis.

CLÁUSULA 31.ª

(FUNÇÕES DO TRABALHADOR DE BASE)

1. Compete ao trabalhador de base o desempenho das seguintes funções:

a) estiva e desestiva de qualquer tipo de cargas, bem como execução de serviços complementares;

b) execução de tarefas relacionados com a movimento de graneis sólidos, nomeadamente engate e desengate, vazamento e assistência a outros equipamentos utilizados;

c) execução de tarefas relacionadas com a movimentação de graneis líquidos, nomeadamente montagem, desmontagem e instalação de mangueiras, abertura e fecho de válvulas, tendo em conta a segurança adequada a estas operações;

d) peagem e despeagem, sob as ordens do comandante do navio, nos termos das normas de exploração do porto;

e) reparar embalagens, coser sacaria e apanhar derrames para aproveitamento de cargas;

f) embarque e desembarque de mantimentos e sobressalentes, conforme o preceituado na lei;

g) embarque e desembarque de correio e bagagem;

h) arrumação de madeira de estiva e paletes;

i) abertura por encerrados/taipol, quando solicitado;

j) operar com qualquer tipo de aparelhos para movimentação de cargas;

l) indicar ao operador de equipamentos e aos trabalhadores,

por meio de sinais, o movimento de lingadas, colaborar com os guincheiros na preparação dos paus e orientar a circulação de veículos automóveis, enquanto carga;

2 - Os trabalhadores de base executarão, quando necessário e sem prejuízo de poderem executar igualmente as atribuições definidas no número anterior, as seguintes funções especializadas:

a) Operador de equipamentos - conduz veículos automóveis, enquanto carga e outros veículos, conduz e opera empilhadoras, bulldozers, bobcat, tractor de reboque ou com lamina; conduz e/ou opera meios elevatórios, do navio ou nele instalados, efectuando também as respectivas manobras, zela pela limpeza, manutenção e conservação das máquinas que lhe estejam distribuídas, devendo comunicar de imediato/qualquer avaria, deficiência ou acidentes das mesmas;

b) ferramenteiro - compete-lhe distribuir e recolher ferramentas e outros utensílios necessários à realização das operações, conduzindo o veículo de transporte respectivo, e assegura o seu perfeito estado de utilização, procedendo à sua limpeza, conservação, arrumação, confecção e reparação.

CLÁUSULA 32.ª

(REQUISITOS PARA ACESSO À PROFISSÃO)

1 - São considerados requisitos indispensáveis para o acesso à profissão:

a) possuir a escolaridade obrigatória no momento da admissão;

b) ter idade superior a 18 anos e inferior a 36 no momento da admissão;

c) possuir registo criminal em conformidade com as disposições legais aplicáveis ao sector portuário, na data da admissão;

d) ser considerado apto pelos serviços de medicina no trabalho do OGMOP ou equivalente por ele reconhecido;

e) frequentar, com aproveitamento, o curso de formação profissional.

2 - Os requisitos das alíneas a), b) e c) são comprovados documentalmente pelo candidato; os das alíneas d) e e) por informação escrita da entidade responsável pela verificação do requisito.

CLÁUSULA 33.ª

(INSCRIÇÃO DE CANDIDATOS)

1 - As inscrições para os cursos de formação profissional serão promovidas pelo OGMOP, e os mesmos serão frequentados pelos candidatos aprovados no processo documental e no exame de aptidão física.

2 - Abrir-se-á concurso documental sempre que o OGMOP e as partes outorgantes entendam que é insuficiente o contingente comum.

3 - A aprovação no curso de formação é válida por 24 meses, para efeitos de preenchimento do requisito respectivo.

CLÁUSULA 34.ª

(PREENCHIMENTO DE VAGAS)

1 - As vagas de estivadores no contingente comum serão preenchidas a partir das listas de candidatos que tenham obtido aproveitamento nos cursos de formação profissional, pela respectiva ordem de classificação, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 33.ª.

2 - Em caso de igualdade na classificação respeitar-se-ão as seguintes ordens de preferência:

- a) Os filhos dos sócios do Sindicato;
- b) Os filhos dos sócios, com maior número de filhos;
- c) Os mais velhos.

CLÁUSULA 35.ª

(CONDIÇÕES DE PROMOÇÃO)

Compete às empresas operadoras portuárias a promoção dos trabalhadores portuários às categorias profissionais superiores, tendo em conta os requisitos seguintes:

- a) necessidades da empresa;
- b) competência profissional comprovada;
- c) permanência na categoria imediatamente inferior por um período mínimo de 2 anos;
- d) frequência e provação dos cursos de formação profissional.

2.ª SECÇÃO

AFECTAÇÃO DE TRABALHADORES A SERVIÇOS

CLÁUSULA 36.ª

(QUADRO MÍNIMO DE EMPRESA)

O quadro mínimo permanente de estivadores de cada empresa operadora portuária terá a constituição seguinte:

- 1 Superintendente de estivadores;
- 2 Coordenadores de estivadores.

CLÁUSULA 37.ª

(SUPERINTENDENTES)

1 - Os trabalhadores com a categoria profissional de superintendente podem superintender várias operações da classe profissional a que pertencem.

2 - No caso de a empresa possuir vários superintendentes de estiva poderá internamente distribuí-los pelos vários serviços que tenha de assegurar.

CLÁUSULA 38.ª

(COORDENADORES)

1 - Por cada serviço, e independentemente do tipo de carga a movimentar e número de equipas a trabalhar, será colocado um coordenador.

2 - Os serviços operados no mesmo local pelo mesmo operador na carga/descarga de dois batelões em simultâneo ficará dependente de um só coordenador.

CLÁUSULA 39.ª

(TRABALHADORES DE BASE E EQUIPAS)

1 - CARGA E DESCARGA DE NAVIOS:

1.1 CARGA GERAL.....	4 trabalhadores
" " 	1 portaló
1.2 FRIGORÍFICO FORTE	4 trabalhadores
" " 	1 portaló

NOTA: A equipa de trabalho, descansará quinze minutos por cada trinta minutos de trabalho.

1.3 SACARIA	4 trabalhadores
" 	1 portaló

NOTA: Quando em carregamento complemento de sacaria, por portão, serão utilizadas 2 equipas que trabalharão, rotativamente, à prumada e à estiva.

1.4 RECHEGO	4 trabalhadores
-------------------	-----------------

NOTA: A equipa de trabalho destacada para recheço, descansará quinze minutos por cada 30 minutos de trabalho.

1.5 CONTENTORES E CARGA UNITILIZADA	4 trabalhadores
" 	1 portaló

1.6 GRANEIS SÓLIDOS	4 trabalhadores
" " 	1 portaló

2. OPERADORES DE EQUIPAMENTO:

2.1 GUINCHEIROS

1 guincho	2 trabalhadores
2 guinchos	3 trabalhadores

2.2 MANOBRADORES

- a) A **densidade de manobreadores** a operar com máquinas de movimentação horizontal no mesmo serviço é o seguinte:

1 máquina	2 trabalhadores
2 máquinas	3 trabalhadores
3 máquinas ou mais	5 trabalhadores

CAPÍTULO III

**DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS AOS TRABALHADORES
CARREGADORES REPRESENTADOS PELO
SINDICATO DOS CARREGADORES E
DESCARREGADORES DOS PORTOS DA REGIÃO
AUTÓNOMA DA MADEIRA**

1.ª SECÇÃO

**ÂMBITO, CATEGORIAS PROFISSIONAIS E
FUNÇÕES**

CLÁUSULA 40.ª

(QUADRO MÍNIMO DE EMPRESA)

O quadro mínimo permanente de carregadores e descarregadores de cada empresa operadora portuária terá a constituição seguinte:

- 2 Superintendentes de carregadores e descarregadores;
- 3 Coordenadores de carregadores e descarregadores.

CLÁUSULA 41.ª

(ÂMBITO DE ACTUAÇÃO PROFISSIONAL)

1 - O âmbito profissional específico dos trabalhadores carregadores da R.A.M. define-se pelas respectivas operações, tarefas, serviços ou funções a executar em cais, terraplenos ou armazéns, sendo aplicável o C.C.T. sempre que sejam envolvidas cargas ou descargas de produtos ou mercadorias, sólidos ou líquidos destinados nos meios marítimos de transporte, ou de importação, reexportação, baldeação, exportação, utilizando-se para o seu transporte meios marítimos ou rodoviários, que tenham intervenção de trabalhadores portuários.

2 - As actividades indicadas no n.º 1 referem-se a cargas manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, de reexportação e trânsito, carga contentorizada, paletizada, mantimentos e sobressalentes de navios, correio, bagagem, peixe congelado embalado ou a granel, a movimentar na área e locais definidos no contrato a que se refere o presente anexo.

CLÁUSULA 42.ª

(CATEGORIAS PROFISSIONAIS)

As categorias profissionais dos trabalhadores carregadores são as seguintes: superintendente de carregadores, coordenador de carregadores e trabalhador de base.

CLÁUSULA 43.ª

(FUNÇÕES DO SUPERINTENDENTE)

Ao superintendente compete o desempenho das funções seguintes:

- a) dirigir e orientar os serviços portuários programados pela empresa, promovendo as acções para tal necessárias, e responder pela sua correcta execução;
- b) colaborar no planeamento das operações portuárias, bem como no controle e programação de utilização dos equipamentos de movimentação de cargas;
- c) colaborar no estudo de planos de carga e propor pessoal a requisitar, bem como equipamento de movimentação necessário às operações;
- d) assegurar a correcta execução das operações, recolher e tratar dados fazendo nomeadamente a ligação entre a empresa e os trabalhadores hierarquicamente inferiores;
- e) elaborar relatórios das operações, recolher e tratar dados estatísticos e fazer sugestões de utilidade para a empresa;
- f) distribuir os coordenadores pelos diversos serviços;

CLÁUSULA 44.ª

(FUNÇÕES DO COORDENADOR)

Ao coordenador compete o desempenho das funções seguintes:

- a) dirigir as equipas de trabalho mediante as instruções recebidas do Superintendente;
- b) prover à formação das equipas de trabalho, sua distribuição funcional, afectação dos trabalhadores às tarefas, assegurando a regularidade da execução das mesmas, respondendo pela observância das disposições normativas aplicáveis;
- c) assegurar a afectação de equipamento e ferramentas adequadas às operações;
- d) colaborar com o Superintendente, sempre que para tal solicitado;
- e) providenciar a substituição de pessoal e equipamentos;
- f) diligenciar na resolução de problemas que possam prejudicar o decorrer normal das operações;
- g) relatar avarias e sinistros decorrentes das operações sem prejuízo do prosseguimento do serviço.
- h) zelar pela operacionalidade e manutenção diárias do parque de máquinas e aparelhos da empresa;
- i) zelar pelo cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho, e outras que sejam aplicáveis.

CLÁUSULA 45.ª**(FUNÇÕES DO TRABALHADOR DE BASE)**

1 - iAo trabalhador de base compete o desempenho das seguintes funções:

a) lingagem, deslingagem e movimentação de mercadorias, utensílios e equipamentos, bem como a sua arrumação e resguardo;

b) execução de tarefas relacionadas com a movimentação de granéis sólidos, nomeadamente engate e desengate, vazamento e assistência a outros equipamentos utilizados;

c) abertura, fecho, selagem e pesagem de volumes de carga sujeitos a exames prévios;

d) consolidação, desconsolidação, arqueamento, cintagem e selagem de contentores, paletes e qualquer outro tipo de embalagem ou carga que o exija.

e) peagem e despeagem de mercadorias em contentores, dentro dos seus conhecimentos técnicos, desde que não envolva empolamento da equipa;

f) reparar embalagens, coser sacaria e apanhar derrames para aproveitamento de cargas;

2 - Os trabalhadores de base executarão, quando necessário e sem prejuízo de poderem executar igualmente as atribuições definidas no número anterior, as seguintes funções especializadas:

a) Operador de equipamentos - conduz veículos automóveis, enquanto carga e outros veículos, conduz e opera empilhadoras, bulldozers, bobcat, tractor de reboque ou com lâmina; conduz e/ou opera meios elevatórios, do navio ou nele instalados, efectuando também as respectivas manobras, zela pela limpeza, manutenção e conservação das máquinas que lhe estejam distribuídas, devendo comunicar de imediato qualquer avaria, deficiência ou acidentes das mesmas;

b) ferramenteiro - compete-lhe distribuir e recolher ferramentas e outros utensílios necessários à realização das operações, conduzindo o veículo de transporte respectivo, e assegura o seu perfeito estado de utilização, procedendo à sua limpeza, conservação, arrumação, confecção e reparação.

CLÁUSULA 46.ª**(REQUISITOS PARA ACESSO À PROFISSÃO)**

1 - São considerados requisitos indispensáveis para o acesso à profissão:

a) possuir a escolaridade obrigatória no momento da admissão;

b) ter idade superior a 18 anos e inferior a 36 no momento da admissão;

c) possuir registo criminal em conformidade com as disposições legais aplicáveis ao sector portuário, na data da admissão;

d) ser considerado apto pelos serviços de medicina no trabalho do OGMOP ou equivalente por ele reconhecido;

e) frequentar, com aproveitamento, o curso de formação profissional.

2 - Os requisitos das alíneas a), b) e c) são comprovados documentalmente pelo candidato; os das alíneas d) e e) por informação escrita da entidade responsável pela verificação do requisito;

CLÁUSULA 47.ª**(INSCRIÇÃO DE CANDIDATOS)**

1 - As inscrições para os cursos de formação profissional serão promovidas pelo OGMOP, e os mesmos serão frequentados pelos candidatos aprovados no processo documental e no exame de aptidão física.

2 - Abrir-se-á concurso documental sempre que o OGMOP e as partes outorgantes entendam que é insuficiente o contingente comum.

3 - A aprovação no curso de formação é válida por 24 meses, para efeitos de preenchimento do requisito respectivo.

CLÁUSULA 48.ª**(PREENCHIMENTO DE VAGAS)**

1 - As vagas de carregadores no contingente comum serão preenchidas a partir das listas de candidatos que tenham obtido aproveitamento nos cursos de formação profissional, pela respectiva ordem de classificação, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 33.ª.

2 - Em caso de igualdade na classificação respeitar-se-ão as seguintes ordens de preferência:

a) Os filhos dos sócios do Sindicato;

b) Os filhos dos sócios, com maior número de filhos;

c) Os mais velhos.

CLÁUSULA 49.ª**(CONDIÇÕES DE PROMOÇÃO)**

Compete às empresas operadoras portuárias a promoção dos trabalhadores portuários às categorias profissionais superiores, tendo em conta os requisitos seguintes:

a) necessidades da empresa;

b) competência profissional comprovada;

c) permanência na categoria imediatamente inferior por um período mínimo de 2 anos;

d) frequência e provação dos cursos de formação profissional.

2.ª SECÇÃO**AFECTAÇÃO DE TRABALHADORES A SERVIÇOS****CLÁUSULA 50.ª****(SERVIÇO)**

Entende-se por serviço o conjunto de operações portuárias integradas numa linha de operações em que esteja envolvida simultaneamente a carga/descarga do navio, sendo consideradas as restantes como operações complementares ou afins, mas pertencentes àquele serviço.

CLÁUSULA 51.ª**(SUPERINTENDENTES)**

1 - Os trabalhadores com a categoria profissional de superintendente podem superintender várias operações da classe profissional a que pertencem.

2 - No caso de a empresa possuir vários superintendentes de carregadores poderá internamente distribuí-los pelos vários serviços que tenha de assegurar.

CLÁUSULA 52.ª**(AFECTAÇÃO DE PESSOAL AOS SERVIÇOS)****(COORDENADOR)**

Por cada navio a operar e/ou zona de trabalho, abrangendo toda a linha de operações e independentemente do tipo de carga a movimentar e número de equipas a trabalhar será colocado um coordenador.

Exceptuam-se desta regra:

a) Os serviços de cargas/descargas de batelões e os de entrada e/ou saídas de armazéns quando a equipa for constituída apenas por um trabalhador de base para aproveitamento de carga, passando a auferir este, nestas condições e durante esse(s) período(s), o montante correspondente à remuneração de coordenador, sem prejuízo das tarefas que lhe são atribuídas, desde que no quadro da empresa não haja coordenadores disponíveis.

b) Os serviços operados no mesmo local pelo mesmo operador, carga ou descarga de batelões com máximo de dois trabalhadores de base, ficarão dependentes de um coordenador.

c) Todas as operações envolvendo arrio, consolidação ou desconsolidação e/ou levantamento de contentores no mesmo local e pelo mesmo operador ficarão dependentes do mesmo coordenador.

d) Os serviços de fiscalização aduaneira tem o tratamento expresso em a).

CLÁUSULA 53.ª**(TRABALHADORES DE BASE E EQUIPAS)****1. CARGA E DESCARGA DE NAVIOS:**

1.1 CARGA GERAL..... 4 trabalhadores

1.2 CONTENTORES E CARGA
UNITILIZADA 4 trabalhadores

1.3 GRANÉIS SÓLIDOS..... 4 trabalhadores

2. RECEPÇÃO E LEVANTE DE CARGA GERAL:

2.1 RECEPÇÃO..... 2 trabalhadores

2.2 LEVANTE..... 2 trabalhadores

3. TRABALHO EM CAIS, ARMAZÉNS E TERRAPLENOS:

a) Recepção de contentores por zona e por Empresa Operadora Portuária.

1 máquina 2 trabalhadores

2 máquinas..... 4 trabalhadores

Por estiva ou outro local 2 trabalhadores

4. MANOBRADORES:

a) A densidade de manobreadores a operar com máquinas de movimentação horizontal no mesmo serviço é o seguinte:

1 máquina 2 trabalhadores

2 máquinas..... 3 trabalhadores

3 máquinas ou mais..... 5 trabalhadores

5. CONSOLIDAÇÃO E DESCONSOLIDAÇÃO DE CONTENTORES:

equipe de trabalho 2 trabalhadores

ANEXO I

A retribuição mensal devida a cada trabalhador portuário, serão as constantes do quadro seguinte, acrescidas de 10% para o Coordenador e de 20% para o Superintendente.

DECOMPOSIÇÃO	TRABALHADOR BASE	COORDENADOR	SUPER- INTENDENTE
Remuneração Base	150.000\$00	165.000\$00	180.000\$00
Sub. carg. Nociva	15.000\$00	16.500\$00	18.000\$00
Sub. de Função	7.500\$00	8.250\$00	9.000\$00
Sub. de Turno	30.000\$00	33.000\$00	36.000\$00
Sub. Escala Única	60.000\$00	66.000\$00	72.000\$00
Sub. de Largo	7.500\$00	8.250\$00	9.000\$00

1 - A cada trabalhador portuário é atribuído três diuturnidades, correspondentes aos primeiros nove anos de trabalho portuário prestado no sector.

2 - O limite das diuturnidade é de cinco.

3 - A diuturnidade é fixada em 3 000\$00 mensais.

4 - O subsídio de Refeição é de 1 100\$00 por dia e por turno.

5 - A retribuição total sujeita, na sua totalidade, aos descontos para a Segurança Social.

TABELA SALARIAL

CATEGORIA	HORÁRIO	2ª A 6ª FEIRA	SÁB/DOM/FER
TRABALHADOR DE BASE	08/17	8 000\$00	16 000\$00
	17/24	8 000\$00	16 000\$00
	00/07	16 000\$00	32 000\$00
	17/20	4 000\$00	8 000\$00
	07/08	2 000\$00	4 000\$00
	12/13	2 000\$00	4 000\$00
	20/21	2 000\$00	4 000\$00
	03/04	4 000\$00	8 000\$00
COORDENADOR	08/17	8 800\$00	17 600\$00
	17/24	8 800\$00	17 600\$00
	00/07	17 600\$00	35 200\$00
	17/20	4 400\$00	8 800\$00
	07/08	2 200\$00	4 400\$00
	12/13	2 200\$00	4 400\$00
	20/21	2 200\$00	4 400\$00
	03/04	4 400\$00	8 800\$00
SUPERINTENDENTE	08/17	9 600\$00	19 200\$00
	17/24	9 600\$00	19 200\$00
	00/07	19 200\$00	38 400\$00
	17/20	4 800\$00	9 600\$00
	07/08	2 400\$00	4 800\$00
	12/13	2 400\$00	4 800\$00
	20/21	2 400\$00	4 800\$00
	03/04	4 800\$00	9 600\$00

NOTA: Inclui os Subsídios de Turno, e de Escala Única.

Funchal, 27 de Dezembro de 1990.

Pela ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal.

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira.

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato Livre dos Carregadores e Descarregadores dos Portos da R.A.M.

(Assinaturas ilegíveis)

Entrado em 19 de Agosto de 1991.

Depositado em 9 de Setembro de 1991, a fl.ºs 60 do livro nº 1, com o nº 17, nos termos do artigo nº 24 do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Preço deste número: 312\$00

"Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira"	ASSINATURAS				"O Preço dos anúncios é de 100\$00 a linha, acrescido do respectivo IVA, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira"
	Completa	(Ano) ...	6 600\$00	(Semestral)	
	1ª Série	" ...	2 200\$00	"	1 100\$00
	2ª Série	" ...	2 200\$00	"	1 100\$00
	3ª Série	" ...	2 200\$00	"	1 100\$00
	4ª Série	" ...	2 200\$00	"	1 100\$00
	Duas Séries	" ...	4 400\$00	"	2 200\$00
	Três Séries	" ...	6 600\$00	"	3 300\$00
	Números e Suplementos - Preço por página 6\$00 A estes valores acrescentem os portes de correio (Portaria n.º 277/90, de 31 de Dezembro)				

Execução gráfica "Jornal Oficial"