REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

Quinta-feira, 17 de setembro de 2015

III

Série

Número 18

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 19/2015 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e Outros - Alteração Salarial. 2

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a SIM - Sociedade Insular de Moagens (Sociedade Unipessoal), S.A. e Outras e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. - Revisão Salarial e Outras. 2

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP e Outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão Global. 3

Convenções Coletivas de Trabalho:

Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a SIM - Sociedade Insular de Moagens (Sociedade Unipessoal), S.A. e Outras e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. - Revisão Salarial e Outras. 4

Contrato Coletivo entre a Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP e Outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão Global. 6

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 19/2015

Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e Outros - Alteração salarial.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 16 de 18 de agosto de 2015, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 16, III Série, de 18 de agosto de 2015, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e Outros - Alteração Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 16, de 18 de agosto de 2015, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição desde 1 de abril de 2015.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 17 de setembro de 2015. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Rubina Maria Branco Leal Vargas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a SIM - Sociedade Insular de Moagens (Sociedade Unipessoal), S.A. e Outras e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. - Revisão Salarial e Outras.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a SIM - Sociedade Insular de Moagens (Sociedade Unipessoal), S.A. e Outras e o

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. - Revisão Salarial e Outras, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 18, de 17 de setembro de 2015, é publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas entidades empregadoras e respetivos trabalhadores;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

AVISO DE PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE A SIM - SOCIEDADE INSULAR DE MOAGENS (SOCIEDADE UNIPESSOAL), S.A. E OUTRAS E O SINDICATO DOS TRABALHADORES NA HOTELARIA, TURISMO, ALIMENTAÇÃO, SERVIÇOS E SIMILARES DA R.A.M. - REVISÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a SIM - Sociedade Insular de Moagens (Sociedade Unipessoal), S.A. e Outras e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 18, de 17 de Setembro de 2015, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço dos empregadores outorgantes.

Artigo 2.º

A Presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária desde 1 de janeiro de 2015.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 17 de setembro de 2015. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Rubina Maria Branco Leal Vargas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP e Outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão Global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP e Outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão Global, publicado no BTE, n.º 30 de 15 de agosto de 2015, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 30 de 15 de agosto de 2015, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

AVISO DE PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS AGENTES DE NAVEGAÇÃO DE PORTUGAL - AANP E OUTRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA MARINHA MERCANTE, AGÊNCIAS DE VIAGENS, TRANSITÁRIOS E PESCA (SIMAMEVIP) - REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Coletivo entre a Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP e Outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão Global, publicado no BTE, n.º 30 de 15 de agosto de 2015, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária desde 1 de janeiro de 2015.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 17 de setembro de 2015. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Rubina Maria Branco Leal Vargas.

Convenções Coletivas de Trabalho:

Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a SIM - Sociedade Insular de Moagens (Sociedade Unipessoal), S.A. e Outras e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. - Revisão Salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 - O presente Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) aplica-se na área da Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, as empresas outorgantes e, por outro, todos os trabalhadores representados pela associação sindical outorgante ao serviço daquelas.

2 - O número de trabalhadores e empresas abrangidas pelo presente ACT é de 75 e de 3 respetivamente.

3 - O presente ACT é aplicável a todos os trabalhadores com as categorias profissionais previstas nos anexos I e II.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 - O presente ACT entra em vigor após a sua publicação nos mesmos termos das leis.

2 - O prazo mínimo de vigência será de dois anos, com exceção da tabela salarial e o subsídio de alimentação que terá a duração mínima de doze meses.

3 - Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

Cláusula 3.ª

(Denúncia)

1 - O presente ACT não poderá ser denunciado sem que tenham decorrido vinte ou dez meses conforme se trate, respetivamente, do clausulado ou da tabela salarial.

2 - A parte que denunciar o ACT deverá, conjuntamente, enviar proposta dirigida à outra parte.

3 - A parte que receber a proposta de revisão tem o prazo de trinta dias para responder.

4 - Havendo ou não resposta, seguir-se-ão os termos ulteriores.

Cláusula 58.ª

(Subsídio de alimentação)

1 - Os trabalhadores abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,80 euros por cada dia de trabalho efetivo e nos dias de descanso compensatório, decorrente do regime da adaptabilidade, e será atualizado anualmente.

2 - O valor do subsídio de alimentação não será considerado para cálculo de retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal (13.º mês).

3 - O subsídio previsto nesta cláusula pode ser pago mediante títulos de alimentação, tickets ou outras formas semelhantes de pagamento.

4 - Os dirigentes sindicais têm direito a receber da entidade empregadora subsídio de alimentação referente ao dia ou dias que forem necessários para desempenho de funções sindicais.

Cláusula 84.ª

(Remissão)

Mantêm-se em vigor as matérias do ACT publicado no JORAM, III série, n.º 15, de 1 de agosto de 2006, que não estejam regulamentados no presente ACT.

Cláusula 97.ª

(Retroatividade)

1 - A Tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária mensais, mínimos, produzem efeitos retroativos desde o dia 1 de janeiro de 2015.

2 - O disposto na cláusula 58.ª (subsídio de alimentação) produz efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2015.

3 - A garantia do aumento mínimo para os trabalhadores cuja tabela salarial de base seja superior têm o aumento em 2015 de 0,5% sobre a retribuição mensal, a partir de 1 de janeiro de 2015.

Mantêm-se em vigor o n.º 4, da cláusula 49.ª, para futuras revisões salariais publicado no JORAM, III série n.º 15 de 1 de agosto de 2006.

Anexo II

Tabela Salarial de 2015

Classes	Categorias Profissionais	Tabela
A	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho **Encarregado Geral**	1 338,00 €
B	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho **Moleiro ou Técnico de Fabrico**	917,50 €
C	Indústria de Alimentos Compostos para Animais **Encarregado Geral** Indústria de Massas Alimentícias **Encarregado Geral**	814,00 €
D	Indústria de Alimentos Compostos para Animais **Encarregado de Fabrico** Indústria de Moagem de Trigo e de Milho **Encarregado de Secção** **Ajudante de Moleiro** Indústria de Massas Alimentícias **Controlador**	695,50 €
E	Indústria de Massas Alimentícias **Chefe de Expedição** Indústria de Alimentos Compostos para Animais **Chefe de Expedição**	629,50 €
F	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho **Capataz** **Auxiliar de Laboratório** **Empacotador Encarregado** Indústria de Alimentos Compostos para Animais **Ajudante de Encarregado de Fabrico** Indústria de Massas Alimentícias **Encarregado de Turno (c/um mínimo 6 operários)**	605,00 €

Classes	Categorias Profissionais	Tabela
G	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho **Operador de Máquinas** Indústria de Massas Alimentícias **Operador de Máquinas de Fabrico** **Operador de Máquinas de Embalar e de Serrar**	570,50 €
H	Indústria de Alimentos Compostos para Animais **Operador de Adesão e de Mistura** **Operador de Moínhos** **Granulador** **Pesador de Concentrados** **Empilhador** **Operador de Mecelagem**	550,50 €
I	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho **Ajudante de Encarregado de Secção** **Ajudante de Operador de Máquinas** **Operador de Silos** Indústria de Massas Alimentícias **Ajudante de Operador de Máquinas de Fabrico**	527,00 €
J	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho **Condutor de Silos** **Ensacador Pesador** **Saqueiro** **Empacotador** **Operário de Cargas e Descargas** **Vigilante (Guarda ou Porteiro)** Indústria de Alimentos Compostos para Animais **Alimentador de Silos** **Caixeiro de Armazém** **Cosedor de Sacos** **Pesador** **Ensacador** **Vigilante (Guarda ou Porteiro)** **Auxiliar de Laboração** Indústria de Massas Alimentícias **Trabalhador (não qualificado)** **Porteiro**	520,50 €
L	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho **Aprendiz ou Auxiliar**	520,50 €
M	Indústria de Massas Alimentícias **Aprendiz**	520,50 €

Funchal, 18 de agosto de 2015.

SIM - Sociedade Insular de Moagem (Sociedade Unipessoal), S.A. e Outra

Na qualidade de mandatário, Carlos António Freitas Batista

SIMAL - Sociedade Insular de Massas Alimentícias

Na qualidade de mandatário, Carlos António Freitas Batista

Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Na qualidade de membro da Direção Nacional, Adolfo Luís Gonçalves de Freitas

Na qualidade de mandatário, José Manuel Marques Correia

Depositado em 7 de setembro de 2015, a fl.as 57 verso do livro n.º 2 com o n.º 10/2015, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato Coletivo entre a Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão global.

A presente convenção resulta da revisão global do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, e alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007 e n.º 28, de 29 de Julho de 2008, substituindo-o integralmente.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 - O presente CCT aplica-se no território nacional, à atividade de agente de navegação e obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP e na ANESUL - Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e, por outro, todos os trabalhadores que prestem ou venham a prestar serviço naquelas empresas, filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP).

2 - As partes a que se refere o número anterior ficam mutuamente vinculados ao estrito cumprimento deste contrato em todos os locais e áreas onde se exerçam atividades específicas relacionadas com a atividade de agente de navegação, no âmbito do presente contrato, desde que por conta e no interesse da empresa, salvaguardadas as disposições legais imperativas vigentes em cada momento.

3 - Porém, o presente CCT só é aplicável aos trabalhadores que, pertencentes à empresas referidas nos números anteriores, exerçam as suas funções exclusivas ou predominantes nos sectores de atividade específicos dos agentes de navegação e, bem assim, àqueles que, tendo deixado de exercer, de forma exclusiva ou predominante, a sua profissão neste sector tenham estabelecido com a empresa acordo expresso no sentido de lhes continuar a ser aplicável este CCT.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 - O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá o prazo de vigência de 24 meses, considerando-se sucessivamente renovado por períodos iguais, desde que não seja denunciado por qualquer das partes dentro do prazo estabelecido.

2 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária só terão aplicação após a entrada em vigor da presente revisão do CCT e serão anualmente revistas, até 15 de Novembro, e vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano, devendo as propostas ser apresentadas até 15 de Outubro.

3 - A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, e deve ser acompanhada de proposta negocial global devidamente fundamentada.

4 - A entidade destinatária da denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 - As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 30 dias a contar da data da denúncia.

6 - As negociações terão a duração de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

7 - Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, renovar-se-á, automaticamente, decorridos os prazos de vigência constantes dos números 1 e 2, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, bem como, da possibilidade de aplicação retroativa de quaisquer cláusulas que venham a ser acordadas.

8 - Havendo denúncia nos termos do número 3, este CCT mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses.

9 - Decorrido o período referido no número anterior, o presente CCT mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, devendo as partes acordar sobre os efeitos decorrentes do CCT em caso de caducidade.

CAPÍTULO II

Admissão, carreira profissional e contrato de trabalho

Cláusula 3.ª

Admissão e pactos limitativos da admissão

1 - A condições mínima exigida para a entrada na profissão é a escolaridade obrigatória.

2 - Será dispensada a aplicação do número anterior aos trabalhadores que já exerçam efetivamente a profissão, bem como aos que se sujeitem a prova de avaliação.

3 - São proibidos quaisquer acordos entre as entidades empregadoras no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores a cujos quadros tenham pertencido.

Cláusula 4.ª

Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas pelo presente CCT são as constantes do anexo I e as funções respetivas são as definidas no anexo III.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1 - A admissão considera-se feita a título experimental durante os primeiros 60 dias para a generalidade dos trabalhadores.

2 - Os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade, ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança terão um período experimental de 180 dias.

3 - Os trabalhadores que exerçam funções de direção, bem como os quadros superiores, terão um período experimental de 240 dias.

Cláusula 6.ª

Contratos a termo

1 - A celebração de contratos a termo far-se-á nos termos da lei.

2 - As disposições desta convenção são aplicadas aos trabalhadores contratados a termo na parte em que não contrariem as disposições específicas para este tipo de contrato.

Cláusula 7.ª

Substituição

1 - Entende-se por substituição a que se processa quando um trabalhador substitui temporariamente outro da mesma empresa no desempenho das suas funções habituais, mantendo o último direito ao lugar.

2 - O trabalhador que substituir interinamente outro receberá um suplemento igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado e o ordenado base correspondente à categoria do trabalhador substituído, bem como aos subsídios e demais regalias inerentes às funções que vá desempenhar.

3 - A substituição interina cessa automaticamente com o regresso do trabalhador substituído, salvo se a entidade empregadora, tendo conhecimento do facto, o mantiver nessas mesmas funções.

4 - O trabalhador com mais de um ano seguido de substituição adquire o direito à categoria do substituído, quando haja a certeza de que este não regressa.

5 - O trabalhador substituto passará à categoria do substituído, se mais elevada, quando a entidade empregadora pretenda que o mesmo continue a exercer as funções do substituído para além de 60 dias após o regresso deste.

6 - Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, e após este regresso, o substituto mantém sempre o direito de regresso às funções anteriores.

Cláusula 8.ª

Desempenho de funções diferentes

1 - A entidade empregadora só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa nas seguintes condições verificadas em conjunto:

a) Quando o interesse da empresa o exija;
b) Quando do exercício das novas funções não resulte para o trabalhador diminuição da retribuição ou prejuízo da sua posição profissional;
c) Desde que o trabalhador não oponha razões válidas ao exercício da nova atividade.

2 - Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, exceto se o exercício dessas funções não ultrapassar o espaço de um mês, condição em que tem direito ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos.

3 - Ao trabalhador será garantido, pelo período de três meses, o regresso às funções anteriores, se se verificar inaptidão para o desempenho das novas funções, sendo nulo qualquer acordo prévio em contrário.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 9.ª

Horário, período normal de trabalho e a duração dos períodos de trabalho

1 - O período normal de trabalho para os trabalhadores dos serviços administrativos tem a duração de 7 (sete) horas por dia e 35 (trinta e cinco) horas por semana e o dos trabalhadores operacionais 8 (oito) horas por dia e 40 (quarenta) horas por semana, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor e do disposto na lei.

2 - O período normal de trabalho diário a que se refere o número anterior pode ser aumentado até ao limite de 3 (três) horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 (cinquenta) horas semanais.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deverá comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com uma antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

4 - A compensação das horas que excederem os limites do período normal de trabalho, previstos no número 1 desta cláusula, será efetuada através de uma das seguintes modalidades:

a) Por redução proporcional do horário de trabalho na mesma semana, quando esta redução não prejudique o normal funcionamento dos serviços, ou em semanas seguintes, mas sempre dentro de um prazo máximo de três meses;
b) Pela adição dessas horas até perfazerem dias ou meios-dias completos de descanso, que acrescerão ao período de férias a que o trabalhador tiver direito nesse ano, sem direito o acréscimo ao subsídio de férias;
c) Por qualquer outro sistema que seja do comum interesse do trabalhador e do empregador;
d) Se for impossível conceder a compensação em tempo de descanso, o empregador procederá ao pagamento em dinheiro das horas de trabalho prestadas em acréscimo, nos termos do previsto para o trabalho suplementar.

5 - Aquando do descanso resultante do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho, o trabalhador mantem o direito ao subsídio de refeição.

6 - Sem prejuízo do disposto nos números 2 a 4, o período normal de trabalho previsto no número 1 desta cláusula poderá ser definido em termos médios, caso em que o período de trabalho normal diário poderá ser aumentado até 3 (três) horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 (cinquenta) horas semanais num período de referência de 4 (quatro) meses.

7 - Desde que, pelo menos, 75 % dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica sejam abrangidos pelo presente CCT, mediante filiação na associação sindical celebrante da presente convenção ou por escolha desta convenção como aplicável, o empregador poderá estender a aplicação do regime previsto nos números 2 a 6 desta cláusula ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

8 - Quando por força da alteração do período normal de trabalho, este se inicie ou termine a horas em que não haja transportes coletivos, a entidade empregadora suportará as despesas comprovadas com outro meio de transporte.

Cláusula 10.ª

Intervalo para descanso

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição e descanso, cuja duração não poderá ser inferior a meia hora nem superior a duas horas, salvo acordo entre as partes.

Cláusula 11.ª

Descanso semanal

1 - O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo.

2 - Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso complementar, que será o sábado.

3 - Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar poderão deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos na lei.

Cláusula 12.ª

Trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar é regulado nos termos previstos para o efeito na legislação de trabalho em vigor.

2 - O limite máximo do trabalho suplementar realizado nos termos do número um deste artigo é de:

a) 200 (duzentas) horas de trabalho suplementar por ano;
b) 2 (duas) horas por dia, em dia normal de trabalho;
c) um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal ou feriados.

Cláusula 13.ª

Trabalho nocturno

1 - Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte.

2 - Quando o trabalhador efetue mais do que 4 (quatro) horas de trabalho noturno contínuo terá direito a folgar no período da manhã do mesmo dia, salvo se, por acordo, for estipulado um período diferente.

Cláusula 14.ª

Isenção de horário de trabalho

1 - Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os trabalhadores com as funções de caixeiro de mar.

2 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 25.ª.

Cláusula 15.ª

Duração do período de férias

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 (vinte e dois) dias úteis.

2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 - A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

4 - Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 (vinte) dias úteis de férias.

Cláusula 16.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1 - As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto na cláusula anterior e no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinarem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 (vinte) dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 17.ª

Marcação do período de férias

1 - A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo, entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

2 - Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a marcação do período de férias.

3 - No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias de acordo com o disposto na lei.

Cláusula 18.ª

Feriados

1 - São feriados obrigatórios os dias previstos na lei.

2 - Além dos feriados obrigatórios podem observados a título de feriados, a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, por iniciativa da empresa.

Cláusula 19.ª

Faltas

1 - O regime de faltas será o previsto para o efeito na legislação de trabalho em vigor.

2 - Para efeitos de faltas justificadas por motivos de falecimento do cônjuge, parentes ou afins, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 5 (cinco) dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta (pais, filhos, sogros, noras, genros, padrastos e enteados);

b) Até 2 (dois) dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados).

3 - Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoas que viviam em união de facto ou em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, nos termos previstos em legislação especial.

4 - As faltas dadas pelos membros das estruturas de representação dos trabalhadores, para o desempenho das suas funções, consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo efetivo de serviço, menos o da retribuição para além do crédito de horas.

CAPÍTULO IV

Remuneração do trabalho

Cláusula 20.ª

Definição de remuneração do trabalho e forma de pagamento

1 - A entidade empregadora pode efetuar o pagamento por meio de transferência bancária, cheque, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador.

2 - No ato do pagamento da retribuição a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador documento, em suporte digital ou físico, de onde constem o nome completo, o número de beneficiário da Segurança Social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação da natureza, a modalidade e o montante ilíquido das prestações remuneratórias, as importâncias relativas ao trabalho suplementar, noturno ou em dias de descanso semanal ou feriado e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 21.ª

Remuneração base

A remuneração base mínima é a constante do anexo IV do presente contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 22.ª

Diuturnidades

1 - Não são aplicáveis diuturnidades no âmbito deste CCT, com excepção dos trabalhadores que se encontrem ao serviço à data da entrada em vigor da revisão do presente CCT, nos termos do disposto nos números seguintes.

2 - No caso previsto na última parte do número anterior, se o trabalhador mudar para categoria profissional superior após a entrada em vigor da revisão do presente CCT, ser-lhe-á aplicável o disposto na primeira parte do número anterior.

3 - Sem prejuízo do disposto no número 2 da presente cláusula, se à data da entrada em vigor da revisão do presente CCT já tiver decorrido 50 % do período necessário para auferir a diuturnidade, o trabalhador terá direito a esta, mesmo que mude de categoria.

4 - 5 - Para efeitos do disposto nos números 2 e 4 da presente cláusula, o valor de cada diuturnidade é de 22,00 € (2005), 22,55 € (2006), 23,22 € (2007), 23,71 € (2008) e 24,30 €, até ao limite máximo de 5 (cinco) diuturnidades.

Cláusula 23.ª

Subsídio de Natal

1 - Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 10 do mês de dezembro.

2 - No caso de impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este mantém o direito ao proporcional do subsídio referente ao trabalho prestado, quer no ano em que se verifique o impedimento, quer no ano em que ele cessa.

3 - Quer no ano de admissão, quer no ano de cessação do contrato, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, será sempre atribuída ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 - A entidade empregadora poderá optar por efetuar o pagamento fracionado do subsídio de Natal em duodécimos ao longo do ano civil a que respeita, numa base de 1/12 (um doze avos) por cada mês, a pagar em simultâneo com o vencimento mensal do trabalhador, mediante acordo escrito entre as partes.

5 - Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade empregadora que pretenda optar pelo regime do pagamento fracionado do subsídio de Natal deverá comunicar a sua opção ao trabalhador, por escrito, até ao dia 10 de Janeiro do ano civil a que se refere, mantendo-se tal regime em vigor salvo comunicação escrita em contrário a efetuar no mesmo prazo.

Cláusula 24.ª

Subsídio de férias

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

2 - A retribuição e o subsídio de férias serão pagos, pelo menos, 5 (cinco) dias antes do seu início.

3 - Sempre que se verifiquem aumentos salariais posteriores ao gozo de férias por parte dos trabalhadores estes terão direito a receber a diferença do respetivo subsídio.

4 - A entidade empregadora poderá optar por efetuar o pagamento fracionado do subsídio de férias em duodécimos ao longo do ano civil a que respeita, numa base de 1/12 (um doze avos) por cada mês, a pagar em simultâneo com o vencimento mensal do trabalhador, mediante acordo escrito entre as partes.

5 - Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade empregadora que pretenda optar pelo regime do pagamento fracionado deverá comunicar a sua opção ao trabalhador, por escrito, até ao dia 10 de Janeiro do ano civil a que se refere, mantendo-se tal regime em vigor salvo comunicação escrita em contrário a efetuar no mesmo prazo.

Cláusula 25.ª

Subsídio de isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito à seguinte retribuição específica mínima, em função da modalidade acordada:

a) Igual a 30 % da retribuição base mensal, nos casos de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
b) Igual a 15 % da retribuição base mensal, nos casos de isenção de horário de trabalho com determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;
c) Igual a 10 % da retribuição base mensal, nos casos de isenção de horário de trabalho com observância do período normal de trabalho acordado.

Cláusula 26.ª

Subsídio global ou por tarefa (subsídio de navios)

1 - Mediante acordo escrito prévio, empregador e trabalhador podem supletivamente convencionar a atribuição de um subsídio global, mensal ou por tarefa (subsídio de navios), no qual se acham incluídas, substituindo-as:

a) a remuneração do trabalho suplementar não abrangido por isenção de horário;
b) a remuneração devida pela prestação de trabalho noturno, quando aplicável;
c) a remição das folgas devidas pela prestação do trabalho suplementar.

2 - O subsídio global, referido no número anterior, não inclui:

a) o pagamento da remuneração devida a título de isenção de horário de trabalho, quando exista;
b) os pagamentos devidos respeitantes a refeições, transporte e deslocações em serviço.

3 - O regime remuneratório do trabalho suplementar, constante da presente cláusula é apenas aplicável aos trabalhadores que exerçam funções de caixeiros-de-mar.

Cláusula 27.ª

Abono para falhas

1 - Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, ou equiparados, têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas em dinheiro, correspondente a 8 % da remuneração prevista para a classe D.

2 - Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa, ou equiparados, têm direito ao abono para falhas previsto no número anterior, no montante proporcional que corresponda ao tempo efetivo de exercício dessas funções.

3 - Os abonos para falhas previstos nesta cláusula pressupõem a efetiva prestação de serviço.

Cláusula 28.ª

Comparticipação nas despesas de almoço

1 - Será atribuído a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma comparticipação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de 9, 68 € (nove euros e sessenta e oito).

2 - Nos dias em que o trabalhador receber qualquer outra comparticipação com a mesma finalidade e que seja de valor igual ou superior, não haverá lugar à comparticipação prevista no número anterior.

Cláusula 29.ª

Transportes em serviço

1 - Aos trabalhadores que, por iniciativa da entidade empregadora, utilizem o seu veículo próprio em serviço, será pago um subsídio por quilómetro, nos seguintes termos:

a) Motociclos de 50 m3 de cilindrada - um décimo do preço da gasolina de 95 octanas;
b) Motociclos de 50 m3 a 250 m3 de cilindrada - um sétimo do preço da gasolina de 95 octanas;
c) Motociclos de cilindrada superior a 250 m3 ou automóveis - dois sétimos do preço da gasolina de 95 octanas.

2 - Aos trabalhadores não pode ser imposta a utilização do seu próprio veículo em serviço da firma.

3 - Em caso de acidente por causa não imputável ao trabalhador, a entidade empregadora obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na viatura utilizada em serviço não cobertos por seguro de terceiros, bem como os da perda do prémio de seguro.

4 - Em caso de acidente por causa não imputável ao trabalhador, as indemnizações a passageiros transportados também em serviço, devidamente autorizados pelo empregador, são da responsabilidade da entidade empregadora.

5 - Quando o trabalhador utilize em serviço, sistematicamente, o seu veículo próprio, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar num montante mensal, fixo ou variável, compensatório dos gastos dessa utilização.

Cláusula 30.ª

Deslocações em serviço

Sempre que o trabalhador se desloque em serviço para fora da localidade em que habitualmente o presta, a entidade empregadora pagará integralmente as despesas com a estadia e deslocação.

Cláusula 31.ª

Cálculo da retribuição do trabalho suplementar

As partes chegaram a um acordo de princípio para que o trabalho suplementar seja pago com os seguintes acréscimos:

a) 40 % pela primeira hora ou fração desta prestado em dia útil durante o período diurno;
b) 50 % por hora ou fração subsequente diurno prestado em dia útil durante o período diurno;
c) 65 % por cada hora ou fração prestado em dia útil durante o período noturno;
d) 70 % por cada hora ou fração prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 32.ª

Trabalho suplementar - Transportes

Quando o trabalho suplementar noturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes coletivos, a entidade empregadora suportará as despesas comprovadas com outro meio de transporte.

Cláusula 33.ª

Trabalho suplementar - Refeições

1 - Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar durante as horas de refeição, nos termos e condições previstas nos números seguintes, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição, de acordo com a seguinte tabela:

Refeição	Valor (em euros)
Pequeno-almoço	2,78 €
Almoço	10,00 €
Jantar	10,00 €
Ceia	6,70 €

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se horas de refeição - início e termo - as seguintes:

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

3 - Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do número anterior, o abono previsto nesta cláusula apenas será concedido quando o trabalhador preste um mínimo de 2 (duas) horas de trabalho suplementar no mesmo dia, quando se trate de dia útil, por um lado, e um mínimo de 1 (uma) hora de trabalho suplementar no mesmo dia, nos fins de semana e feriados.

4 - Em qualquer dos casos previstos nesta cláusula, será igualmente concedido ao trabalhador um mínimo de meia hora como intervalo para refeição, salvo acordo entre as partes.

CAPÍTULO V

Poder disciplinar

Cláusula 34.ª

Poder disciplinar

1 - O poder disciplinar cabe à entidade empregadora, que o pode delegar.

2 - O exercício do poder disciplinar rege-se pelo disposto no presente CCT e pelo disposto na lei.

3 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se no prazo de 60 (sessenta) dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção, sem prejuízo dos casos de suspensão e interrupção do prazo previstos na lei.

Cláusula 35.ª

Sanções disciplinares

1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;
b) Repreensão registada;
c) Sanção pecuniária;
d) Perda de dias de férias;
e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
f) Despedimento com justa causa por facto imputável ao trabalhador.

2 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

a) A perda dos dias de férias não pode por em causa o gozo de 20 (vinte) dias úteis;
b) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 (trinta) dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 (noventa) dias.

3 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

4 - Sem prejuízo do disposto na lei em relação à aplicação da sanção prevista na alínea f) do número 1, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

Cláusula 36.ª

Processo disciplinar

1 - O procedimento disciplinar rege-se pelo disposto no Código do Trabalho.

2 - Iniciado o procedimento, o empregador deverá comunicar ao trabalhador que tenha cometido infracção disciplinar, por escrito salvo no caso previsto na alínea a) do número 1 da cláusula anterior, a instauração de processo disciplinar, mencionando, se for o caso, a intenção de proceder ao despedimento com justa causa e juntando nota de culpa, com indicação do prazo que o trabalhador dispõe para apresentar a sua resposta, que não poderá ser inferior a 10 (dez) dias úteis.

3 - Quando o processo disciplinar seja promovido com intenção de despedimento, a comunicação referida no número anterior terá de ser efectuada ao trabalhador por escrito,

com expressa menção da intenção de proceder ao seu despedimento e ser acompanhada da nota de culpa e, na mesma data, o empregador remeterá igualmente à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à respectiva associação sindical, cópia da comunicação e da nota de culpa.

4 - As comunicações ao trabalhador a que se referem os números anteriores podem ser feitas pessoalmente ao trabalhador, ou pelo correio, por carta registada com aviso de recepção, dirigida para a residência do trabalhador, conhecida na empresa, e não deixam de produzir efeitos pelo facto de serem devolvidas.

5 - No caso previsto na parte final do número anterior, a notificação considera-se efectuada após o terceiro dia em que o trabalhador teve a correspondência ao seu dispor.

Cláusula 37.ª

Direitos e garantias do trabalhador

1 - Sem prejuízo de outros direitos conferidos por lei, o trabalhador pode consultar o processo disciplinar durante o prazo fixado para a apresentação da sua defesa, podendo examiná-lo no local que lhe for indicado pelo empregador.

2 - Com a resposta à nota de culpa, o trabalhador pode juntar os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua alegada participação nos mesmos, indicar testemunhas e identificar os factos sobre os quais pretende que sejam ouvidas, cabendo ao trabalhador assegurar a comparência das testemunhas que indicar, bem como solicitar as diligências probatórias que considere mostrarem-se pertinentes para o esclarecimento da realidade dos factos.

3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total.

4 - As diligências probatórias requeridas pelo trabalhador devem ser realizadas, a menos que o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alega-lo fundadamente por escrito.

CAPÍTULO VI

Subsídio por doença e por morte do trabalhador

Cláusula 38.ª

Direitos do trabalhador na doença

1 - O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2 - Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado receberá, até nove meses consecutivos, a retribuição líquida que auferiria se estivesse ao serviço, devendo fazer entrega à entidade empregadora do valor do subsídio que vier a receber da segurança social ou companhia de seguros, no prazo de cinco dias úteis, a contar da data do recebimento dessa importância.

3 - Para efeitos da parte final do número anterior a entidade empregadora poderá exigir do trabalhador a entrega de declaração dirigida à segurança social ou companhia de seguros autorizando o pagamento diretamente à mesma entidade empregadora.

4 - Excetuam-se os subsídios previstos nas cláusulas 27.ª e 28.ª as quais pressupõem a efetiva prestação do serviço.

5 - O disposto nos números anteriores será conjugado, se for caso disso, com o previsto na lei em matéria de benefícios complementares aos assegurados pelas instituições de segurança social.

Cláusula 39.ª

Subsídio por morte do trabalhador

1 - Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, a entidade empregadora pagará, diretamente ou através de seguro, ao cônjuge ou equiparado, filhos ou dependentes, uma importância calculada nos seguintes termos:

a) Três meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver um a cinco anos de serviço na empresa;
b) Seis meses de retribuição mensal, e o trabalhador tiver cinco a dez anos de serviço na empresa;
c) Nove meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver dez a vinte anos de serviço na empresa;
d) Doze meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver mais de vinte anos de serviço na empresa.

2 - O trabalhador deverá indicar, por escrito, à empresa qual o beneficiário ou beneficiários, de entre os indicados no número anterior, que terão direito a receber a importância que for devida, aplicando-se, supletivamente, a ordem indicada no número anterior.

3 - Este pagamento, bem como o de outros créditos vencidos, será efetuado no prazo de trinta dias após o falecimento.

Cláusula 40.ª

Indeminizações por factos ocorridos em serviço

Além do seguro de acidentes de trabalho, regulado nos termos da lei, e fora do âmbito das respetivas coberturas, as entidades empregadoras garantirão aos trabalhadores um seguro que os cobrirá de riscos de viagens, acidentes pessoais ou profissionais durante o período que envolver a transferência ou deslocação, no valor equivalente a 50 (cinquenta) vezes a retribuição mensal correspondente à classe D da tabela salarial.

CAPÍTULO VII

Formação profissional

Cláusula 41.ª

Formação profissional

1 - Os trabalhadores têm direito a formação contínua nos termos previstos no Código do Trabalho.

2 - No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

3 - O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

4 - O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

5 - O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 42.ª

Quotização sindical

As entidades empregadoras procederão ao desconto das quotas sindicais dos trabalhadores que por escrito o solicitarem, devendo as mesmas ser enviadas ao sindicato signatário até ao dia 15 (quinze) do mês seguinte àquele a que se reportam as quotizações, acompanhadas do respetivo mapa, de modelo a fornecer pelo sindicato signatário.

CAPÍTULO VIII

Comissão paritária

Cláusula 43.ª

Comissão paritária

1 - A fim de interpretar e integrar as cláusulas e lacunas deste contrato, será constituída uma comissão paritária formada por quatro representantes, sendo dois do sindicato signatário e igual número da parte das associações de empregadores.

2 - A comissão paritária poderá reunir, a qualquer tempo, por iniciativa de qualquer das partes, para verificar o cumprimento das disposições do presente CCT e propor às partes as medidas a tomar, devendo, na respetiva convocatória, indicar o objeto, o local, o dia e a hora da reunião.

3 - No prazo máximo de 30 (trinta) dias após a assinatura deste contrato, cada uma das partes comunicará à outra, por escrito, os seus representantes, sendo feita a correspondente comunicação aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

4 - A comissão paritária reúne por acordo das partes ou por iniciativa de uma delas, desde que, neste último caso, a convocação seja feita através de carta registada, com aviso de recepção, enviada à outra parte com a antecedência mínima de 10 (dez) dias, indicando o objeto da reunião, o local, o dia e a hora.

5 - A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, um representante de cada parte.

6 - As deliberações apenas serão vinculativas quando tomadas por unanimidade dos presentes em reunião da comissão paritária.

7 - As deliberações tomadas nos termos do número anterior consideram-se, para todos os efeitos, como integrando este contrato e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas de trabalho.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 44.ª

Resolução de conflitos

1 - Os conflitos individuais e coletivos de trabalho relativos à aplicação, celebração ou revisão do presente CCT, ao suprimento de omissões e à interpretação ou aplicação de disposições contratuais são confiados à comissão paritária referida na cláusula anterior.

2 - Qualquer que seja a decisão da comissão paritária, qualquer das partes poderá submeter a questão controvertida a instância jurisdicional competente.

Cláusula 45.ª

Dever de diligência e boa fé

A assinatura do presente contrato pressupõe, por parte dos outorgantes, o empenhamento profundo em evitarem conflitos de trabalho e a sua vontade de, com a melhor boa fé, promoverem as diligências necessárias à solução dos diferendos e ao respeito de todas as suas cláusulas, com maior prontidão.

Cláusula 46.ª

Regulamentação supletiva e remissões

1 - Às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras e os seus trabalhadores aplicar-se-ão, supletivamente, as disposições legais e regulamentares da legislação do trabalho.

2 - São reguladas nos termos previstos no Código do Trabalho as matérias relativas a:

a) Parentalidade;
b) Estatuto de trabalhador-estudante;
c) Trabalho a tempo parcial;
d) Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho;
e) Contagem do tempo em caso de cedência;
f) Deveres, direitos e garantias das partes;
g) Cessação do contrato de trabalho;
h) Segurança e saúde no trabalho;
i) Actividade sindical.

Cláusula 47.ª

Manutenção de direitos e regalias

Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderá resultar a redução de condições de trabalho, nomeadamente dos direitos e regalias dos trabalhadores já adquiridos por efeito da regulamentação colectiva de trabalho anterior.

Cláusula 48.ª

Convenção globalmente mais favorável

As partes reconhecem e declaram expressamente que o presente contrato colectivo de trabalho é globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores aplicáveis ao sector.

ANEXO I

As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as seguintes:

Classe	Categoria
A	Director
B	Chefe de serviços/coordenador Engenheiro informático
C	Chefe de secção Analista/programador
D	Administrativo/operacional 1.º nível i) Encarregado de armazém Encarregado de parque de contentores Caixeiro de mar 1.º nível Caixa Angariador de carga/promotor 1.º nível
E	Administrativo/operacional 2.º nível ii) Caixeiro de mar 2.º nível Angariador de carga/promotor 2.º nível
F	Administrativo/operacional 3.º nível iii) Caixeiro de mar 3.º nível Angariador de carga/promotor 3.º nível Fiel de armazém Fiel de parque de contentores
G	Aspirante Contínuo Recepcionista iv) Conferente de armazém Conferente de parque de contentores Guarda/rondista/vigilante Operador de máquinas
H	Servente Embalador Motorista
I	Praticante
J	Praticante estagiário
L	Auxiliar de limpeza

i) Anterior primeiro oficial;
ii) Anterior segundo oficial;
iii) Anterior terceiro oficial;
iv) Inclui telefonista.

ANEXO II

Condições de promoção nas categorias profissionais

1 - Serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

De	A	Condições a satizfazer
Praticante estagiário	Praticante	Completar 1 ano de serviço na categoria
Praticante	Aspirante	Completar 2 anos de serviço na categoria
Aspirante	Administrativo operacional 3.º nível	Completar 2 anos de serviço na categoria

2 - São extintas as promoções automáticas a partir da classe F, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - Os trabalhadores que se encontrem ao serviço à data da entrada em vigor do presente CCT, com a classe F e E, se tiver decorrido 50 % do período necessário para beneficiar da promoção, serão obrigatoriamente promovidos à classe E ou D, logo que completem os seguintes prazos:

a) 4 anos, da classe F para a classe E;
b) 5 anos, de classe E para a classe D.

ANEXO III

Definição de funções

Director - É o profissional que exerce cargo(s) de responsabilidade diretiva, dependendo diretamente da administração/gerência.

De acordo com as orientações que lhe forem fixadas, coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira, procedendo à verificação de custos; implementa medidas que considere relevantes/convenientes para o bom funcionamento da empresa, do departamento, secção ou estrutura equivalente; zela pelo cumprimento das normas e procedimento regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de atividade a apresentar à administração/gerência; dá solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento informático; toma decisões de responsabilidade, adequando o seu poder de decisão à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa. As decisões que toma inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível global da empresa.

Executa funções de consultor no seu campo de atividade.

Chefe de serviços/coordenador - É o profissional que, por nomeação da entidade patronal, dirige, coordena, organiza e supervisiona o trabalho de um grupo de profissionais com atividades afins.

Tem funções de orientação e fiscalização de determinado grupo de trabalhadores, planeamento das suas actividades segundo as orientações e fins definidos superiormente, almejando o bom funcionamento dos serviços. Toma decisões normalmente sujeitas a

controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas. Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Engenheiro informático - É o trabalhador que projecta aplicações informáticas e soluções hardware, analisa, administra e configura sistemas informáticos e coordena equipas de programadores ou de técnicos de manutenção.

Chefe de secção - É o profissional que, por nomeação patronal, chefia uma área de actividade da empresa. Organiza, distribui o trabalho, coordena e verifica a qualidade e a oportunidade da sua execução; Analisa e resolve problemas técnicos que ultrapassem a competência dos trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os; Propõe medidas para o bom funcionamento dos serviços; Zela pelo aperfeiçoamento e formação profissional dos trabalhadores da sua secção.

Analista/programador - É o trabalhador que concebe e projecta as aplicações ao tratamento informático da informação/assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos.

Administrativo/operacional - 1.º nível - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas e/ou operacionais próprias da actividade dos agentes de navegação, que variam de acordo com a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, utilizando equipamento informático e softwares adequados à sua função.

Administrativo/operacional - 2.º nível - É o profissional que executa, sem funções de chefia, com maior responsabilidade e/ou autonomia face a profissional do nível anterior, tarefas administrativas e/ou operacionais próprias da actividade dos agentes de navegação, que variam de acordo com a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, utilizando equipamento informático e softwares adequados à sua função.

Administrativo/operacional - 3.º nível - É o profissional que executa, sem funções de chefia, com maior responsabilidade e/ou autonomia face a profissional do nível anterior, tarefas administrativas e/ou operacionais próprias da actividade dos agentes de navegação, que variam de acordo com a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, utilizando equipamento informático e softwares adequados à sua função.

Aspirante - É o profissional que coadjuva o administrativo/operacional/serviços gerais e desempenha funções de apoio e suporte de modo a adquirir as competências profissionais que o habilitem à subida de categoria profissional.

Praticante - É o profissional que coadjuva o aspirante e desempenha funções de apoio e suporte de modo a adquirir as competências profissionais que o habilitem à subida de categoria profissional.

Motorista - É o profissional que procede à condução de veículos automóveis, cuida do bom estado de funcionamento desses veículos, previne quem de direito quanto à necessidade de revisões, reparações, avarias, etc.; provê a alimentação combustível dos veículos que lhe estejam entregues segundo as normas estabelecidas.

Recepcionista - É o profissional que recebe os visitantes e se informa das suas pretensões, anunciando-os e indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Vigia e regista as entradas e saídas de pessoas, veículos, mercadorias, volumes, zelando pela defesa e preservação das instalações e outros valores.

Auxiliar de limpeza - É o profissional que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa e outros serviços gerais qualificados.

Conferente de armazém - É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e/ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Conferente de parque de contentores - É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e/ ou saída de mercadorias e valores em parques de contentores.

Embalador - É o profissional que embala matérias ou produtos em caixas de cartão, madeira ou outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte. Dobra, empilha ou acondiciona nos recipientes objectos quer de pequenas como de grandes dimensões. Poderá eventualmente proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora dos armazéns.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de parque de contentores - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do parque de contentores, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Fiel de parque de contentores - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de contentores e/ ou materiais; Executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação dos contentores e/ou materiais; examina a concordância entre os contentores entrados e as notas de entrada, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição dos contentores pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do parque de contentores.

Guarda/rondista/vigilante - É o trabalhador, maior de 21 anos, que vela pela defesa e preservação das instalações e outros valores e pode registar entradas e saídas de pessoas, de veículos, mercadorias e volumes.

Operador de máquinas - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

Operador de empilhador
Operador de monta-cargas
Operador de ponte móvel
Operador de grua
Operador de balança ou báscula

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos em câmaras ou armazéns e executa outras tarefas indiferenciadas.

Caixa - É o trabalhador que exerce, com carácter efectivo e predominante, as funções de recebimento e/ou pagamento nos serviços de caixa ou tesouraria da empresa e/ ou estabelecimento.

Caixeiro de mar - É o trabalhador que desempenha funções específicas de assistência a navios.

Angariador de carga/promotor - É o trabalhador que, quer no escritório quer no exterior, tem como funções efectivas e predominantes a angariação de carga.

Praticante estagiário - É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender às categorias superiores.

ANEXO IV

Tabela de remunerações

Classe	Categoria	Remuneração
A	Director	1 800,00 €
B	Chefe de serviços/coordenador Engenheiro informático	1 262,92 €
C	Chefe de secção Analista/programador	1 080,67 €
D	Administrativo/operacional 1.º nível Encarregado de armazém Encarregado de parque de contentores Caixeiro de mar 1.º nível Caixa Angariador de carga/promotor 1.º nível	981,37 €
E	Administrativo/operacional 2.º nível Caixeiro de mar 2.º nível Angariador de carga/promotor 2.º nível	934,25 €
F	Administrativo/operacional 3.º nível Caixeiro de mar 3.º nível Angariador de carga/promotor 3.º nível Fiel de armazém Fiel de parque de contentores	874,29 €
G *	Aspirante Contínuo Recepcionista Conferente de armazém Conferente de parque de contentores Guarda/rondista/vigilante Operador de máquinas	770,98 €
H	Servente Embalador Motorista	716,53 €
I	Praticante	617,35 €
J	Praticante estagiário	531,33 €
L	Auxiliar de limpeza	615,42 €

* Os trabalhadores com a categoria profissional de aspirante ou da mesma classe remuneratória que exerçam funções de chefia ou equiparadas têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10% da remuneração efetiva prevista, na tabela que vigorar para a sua classe.

Número de empregadores abrangidos pelo presente CCT: 82.
Número de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT: 1400.

Lisboa, 29 de julho de 2015.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

Maria Inês Rodrigues Marques, mandatário.
Afonso José Almeida Candeias, mandatário.

Pela Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP:

Rui d´Orey, mandatário.
António Belmar da Costa, mandatário.

Pela ANESUL - Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias:

Carlos Perpétuo, mandatário.

Depositado em 3 de agosto de 2015, a fl. 177 do livro n.º 11, com o n.º 101/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
(Publicado no BTE n.º 30, de 15/08/2015).

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direcção Regional da Administração da Justiça.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€ 15,91 cada	€ 15,91;
Duas laudas	€ 17,34 cada	€ 34,68;
Três laudas	€ 28,66 cada	€ 85,98;
Quatro laudas	€ 30,56 cada	€ 122,24;
Cinco laudas	€ 31,74 cada	€ 158,70;
Seis ou mais laudas	€ 38,56 cada	€ 231,36.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	Anual	Semestral
Uma Série	€ 27,66	€ 13,75;
Duas Séries	€ 52,38	€ 26,28;
Três Séries	€ 63,78	€ 31,95;
Completa	€ 74,98	€ 37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

IMPRESSÃO

DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva
Divisão do Jornal Oficial
Número 181952/02

O Preço deste número: €5,48 (IVA incluído)