

Boletim do Trabalho e Emprego

42

1.ª SÉRIE

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

Preço 200\$00

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 57	N.º 42	P. 3017-3096	15 - NOVEMBRO - 1990
-----------------	-----------	--------	---------	--------	--------------	----------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

	Pág.
— Firestone Portuguesa, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	3019
— Laboratórios SICLA — Carmo & Beatriz, L. ^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal...	3019
— ROHDE — Sociedade Industrial de Calçado Luso-Alemã, L. ^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	3020
— SOMINCOR — Sociedade Mineira de Neves-Corvo, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	3020
— Zyma Farmacêutica, L. ^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	3021

Portarias de extensão:

— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca	3021
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas	3022
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Chapelaria e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal	3022
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro	3023

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outro — Alteração salarial e outras	3023
— ACT entre várias instituições bancárias e o Sind. dos Bancários do Norte — Alteração salarial e outras	3024
— AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca e outro	3026
— AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outro	3060
— Acordo de adesão entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao ACT entre aquelas empresas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	3094

	Pág.
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra e entre a mesma associação patronal e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outro — Integração em níveis de qualificação	3095
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Integração em níveis de qualificação	3095



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Firestone Portuguesa, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A sociedade Firestone Portuguesa, S. A., com sede na Estrada Nacional n.º 119, quilómetro 1,5, em Alcochete, requereu autorização para reduzir a duração do período normal de trabalho de 45 horas para 44 horas semanais, relativamente aos seus trabalhadores fabris.

Fundamentando aduz a requerente que o período de redução resultou de um acordo entre a sociedade e os sindicatos representativos dos seus trabalhadores, no decurso da última revisão do acordo de empresa.

Assim, e considerando que:

- 1) Existem condições objectivas que permitem manter e garantir os níveis de produtividade adequados ao respectivo sector de actividade;

- 2) O decréscimo de horário resulta de acordo entre os celebrantes do AE;
- 3) Os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho não viram qualquer inconveniente.

Autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a Firestone Portuguesa, S. A., com sede na Estrada Nacional n.º 119, quilómetro 1,5, em Alcochete, a alterar os limites da duração de trabalho de 45 horas para 44 horas semanais.

Inspeção-Geral do Trabalho, 30 de Outubro de 1990. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

Laboratórios SICLA — Carmo & Beatriz, L.ª — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

A empresa Laboratórios SICLA — Carmo & Beatriz, L.ª, com sede no Campo Grande, 298, em Lisboa, com actividade de especialidades farmacêuticas, requereu a redução do período semanal de trabalho de 42 horas e 30 minutos para 40 horas e de 40 horas para 37 horas e 30 minutos, para o seu pessoal fabril e pessoal administrativo, respectivamente.

Assim, e considerando que:

- 1) Foi dado parecer favorável, por escrito, pelos trabalhadores envolvidos no regime horário pretendido;
- 2) A alteração pretendida é compatível com o regular desenvolvimento da sociedade, bem como do ramo económico em que se insere;

- 3) Os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho não viram qualquer inconveniente.

Autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a empresa Laboratórios SICLA — Carmo e Beatriz, L.ª, com sede social no Campo Grande, 298, em Lisboa, a alterar os limites da duração semanal do trabalho vigentes de 42 horas e 30 minutos para 40 horas e de 40 horas para 37 horas e 30 minutos, para o pessoal fabril e administrativo, respectivamente, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Inspeção-Geral do Trabalho, 29 de Outubro de 1990. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

ROHDE — Sociedade Industrial de Calçado Luso-Alemã, L.^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A empresa ROHDE — Sociedade Industrial de Calçado Luso-Alemã, L.^{da}, com sede social no lugar do Cavaco, freguesia e concelho de Santa Maria da Feira, requereu autorização para reduzir a duração do período normal de trabalho de 45 horas para 44 horas no seu sector de produção.

A requerente fundamenta o pedido em razões técnicas e económicas, procurando, por outro lado, satisfazer o desejo manifestado pelos seus trabalhadores, não havendo qualquer prejuízo para a sua economia.

Assim, e considerando:

- 1) Que não será afectado o regular desenvolvimento económico da requerente nem do ramo da actividade que prossegue;
- 2) Não haver qualquer prejuízo para os trabalhadores, os quais deram o seu acordo por escrito;

- 3) Não terem visto inconveniente os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho.

Autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a sociedade ROHDE — Sociedade Industrial de Calçado Luso-Alemã, L.^{da}, com sede no lugar do Cavaco, freguesia e concelho de Santa Maria da Feira, a alterar os limites da duração do trabalho vigentes, relativamente ao sector de produção, de 45 horas para 44 horas semanais.

Inspeção-Geral do Trabalho, 30 de Outubro de 1990. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

SOMINCOR — Sociedade Mineira de Neves-Corvo, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A SOMINCOR — Sociedade Mineira de Neves-Corvo, S. A., com sede na Mina de Neves-Corvo, Santa Bárbara de Padrões, Castro Verde, tendo como actividade principal a extracção de minérios, encontra-se, subordinada, em matéria de relações laborais e, consequentemente, duração de trabalho, à disciplina do contrato colectivo para a indústria extractiva, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1985.

A respectiva cláusula 29.º prevê um período normal máximo de trabalho semanal dos trabalhadores do exterior de 45 horas.

Alegando motivos de gestão, nomeadamente a nível do transporte de pessoal de e para o local de trabalho, o qual é efectuado pela sociedade, e sem prejuízo para a actividade que desenvolve, a empresa requereu a redução do período semanal de trabalho para 42 horas e 30 minutos, o que representa uma diminuição relativamente ao legalmente previsto na disposição contratual já citada.

Nestes termos, e considerando:

- 1) A alteração pretendida é compatível com o regular desenvolvimento da requerente, bem como do sector de actividade em que se insere;
- 2) Foi dado parecer favorável pelos trabalhadores envolvidos;
- 3) Os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho não viram inconveniente:

Autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a SOMINCOR — Sociedade Mineira de Neves-Corvo, S. A., com sede na Mina de Neves-Corvo, Santa Bárbara de Padrões, Castro Verde, a alterar os limites da duração semanal do trabalho vigente de 45 horas para 42 horas e 30 minutos, para os trabalhadores de exterior, sem prejuízo dos horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

Inspeção-Geral do Trabalho, 30 de Outubro de 1990. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

Despacho

A sociedade Zyma Farmacêutica Portuguesa, L.^{da}, com sede na Avenida de 5 de Outubro, 48, em Lisboa, e instalações no Porto, Rua de Gonçalo Cristóvão, 185, 3.º, e com actividade de comércio por grosso de especialidades farmacêuticas, requereu autorização para reduzir a duração do período normal de trabalho semanal de 40 horas para 37 horas e 30 minutos, com o fundamento de que se trata de uma redução voluntária e aceite por ambas as partes.

Para tanto, apresenta declaração de concordância por escrito dos seus trabalhadores interessados, aduzindo que tal redução não traz quaisquer prejuízos quer para a requerente, quer para os trabalhadores.

Considerando que inexistente conflitualidade na empresa, que os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho não viram qualquer inconveniente, que o

sistema requerido já vem sendo praticado por empresas congêneres e que o regular desenvolvimento da actividade económica prosseguida não é afectado:

Autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a sociedade Zyma Farmacêutica Portuguesa, L.^{da}, com sede em Lisboa e instalações no Porto, e sem prejuízo dos horários aprovados e presentemente em vigor para os delegados de informação médica e respectivas chefias, a alterar os limites da duração de trabalho para 37 horas e 30 minutos semanais.

Inspeção-Geral do Trabalho, 29 de Outubro de 1990. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, foi publicada a alteração salarial mencionada em título.

Considerando que ficam abrangidas pela alteração referida as empresas inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não filiadas naquela associação patronal outorgante e de trabalhadores não inscritos na associação sindical signatária e, por consequência, não abrangidos pela citada convenção;

Considerando o interesse em conseguir a uniformização possível das condições de trabalho no sector;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990.

Manda o Governo, pelo Ministro do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do

n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração ao CCT celebrado entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, serão tornadas extensivas:

- a) A todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação outorgante, prosigam na área do continente a actividade económica de agências de viagens e turismo e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

2 — Não são objecto de extensão as disposições que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais.

2 — A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Agosto de 1990, podendo a diferença salarial resultante da retroactividade ser satisfeita em duas prestações mensais e sucessivas

de igual montante, vencendo-se no início do mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 30 de Outubro de 1990. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *José António Leite de Araújo*, Secretário de Estado do Turismo. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1990, e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1990, por forma a tornar a regulamentação deles constante aplicável:

1) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente exerçam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nos referidos contratos;

2) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais subscritores, e desde que essas profissões e categorias não estejam previstas nos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1989, e entre a mesma associação patronal e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1989.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Chapelaria e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das condições de trabalho constantes do CCT mencionado em epígrafe, publicado no *Boletim do Tra-*

balho e Emprego, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1990.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado proceito e diploma legal, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

1) A todas as entidades patronais que, não estando filiadas na associação patronal outor-

gante, prossigam a indústria de chapelaria, como tal se entendendo o corte e preparação do pêlo, o fabrico de feltros para chapéus e o fabrico de chapéus, bonés e boinas de feltro, pano e palha, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- 2) A todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, não representados pela associação sindical outorgante, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante;

- 3) Serão excluídas da presente extensão as relações de trabalho mantidas com entidades patronais que se dedicam ao fabrico de bonés, chapéus de pano ou palha e boinas como actividade complementar ou acessória da confecção de vestuário.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva de trabalho em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37/90, de 8 de Outubro.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do preceito e diploma aludidos, tornará as disposições constantes daquela convenção extensivas a todas as entidades pa-

tronais não inscritas nas associações patronais signatárias que, no continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não nas associações patronais signatárias que, no continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais signatárias.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outro — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — *(Mantém-se.)*

2 — Este contrato obriga:

- a) As entidades patronais que exerçam as actividades das indústrias de cordoaria, redes e sacaria;

- b) Os trabalhadores que prestem a sua actividade às entidades patronais referidas na alínea anterior.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — *(Mantém-se.)*

2 — A tabela salarial, independentemente da data de publicação do presente contrato, produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1990.

CAPÍTULO XII

Disposições legais

Cláusula 54.^a

1 — Os trabalhadores que desempenham funções de misturador químico para a preparação de fios agrícolas de sisal têm direito a um subsídio de 120\$ por dia durante o tempo em que exerçam efectivamente essa função.

2 — Aos trabalhadores mencionados no número anterior deverá ainda ser fornecida roupa apropriada ao desempenho das suas funções, calçado, máscaras de gás e água quente e fria para o banho.

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

1 a 4 — (*Mantêm-se.*)

5 — As partes obrigam-se a, em tempo útil e sempre no prazo máximo de 90 dias a contar da data da publicação deste contrato, efectuar as necessárias adaptações ao regime constante desta convenção para o subsector de sacaria, nomeadamente no que concerne às suas categorias profissionais (que passarão a constituir a secção X-A do anexo I deste CCT) e respectivos enquadramentos (anexo II), sem prejuízo dos direitos eventualmente adquiridos por esses trabalhadores.

Nos termos do n.º 4 desta cláusula, as adaptações a efectuar farão parte integrante do presente contrato após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO II

Enquadramento profissional para efeitos de remuneração

Alterações

Categorias	Secções
.....	-
Ajudante de jardineiro	XI
Empregada de limpeza	XI

ANEXO III

Remunerações mínimas mensais

Grupo	Salário
A	88 000\$00
B	75 500\$00
C	69 600\$00
D	61 800\$00
E	57 600\$00
F	52 250\$00
G	49 500\$00
H	47 700\$00
I	46 750\$00

Porto, 25 de Outubro de 1990.

Pela Associação dos Industriais da Cordoaria e Redes.
(*Assinatura ilegível.*)

Pelo SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis:
Albino Lopes Teixeira.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:
Albino Lopes Teixeira.

Entrado em 5 de Novembro de 1990.

Depositado em 7 de Novembro de 1990, a fl. 26 do livro n.º 6, com o n.º 430/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre várias instituições bancárias e o Sind. dos Bancários do Norte — Alteração salarial e outras

I — Os representantes das instituições de crédito e os representantes do Sindicato dos Bancários do Norte reconhecem manter-se em vigor, para a área de jurisdição deste, o ACTV do sector bancário na formulação constante do *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1988, pp. 1114 a 1119, com a excepção para a tabela salarial e todos os valores dos subsídios de prestações pecuniárias a elas indexadas, bem como as cláusulas n.ºs 103 e

156, conforme texto em anexo, que vai assinado pelas partes, o qual:

- 1) Faz parte integrante desta acta;
- 2) Vai ser sujeito a aprovação tutelar;
- 3) Substituirá as correspondentes cláusulas e tabela salarial do ACTV referido no n.º I com as alterações introduzidas no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 16 de Agosto de 1989, pp. 1369 a 1370;

- 4) Vai ser enviado para depósito no MESS e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, o texto resultante das presentes alterações (cláusulas 103.^a, n.ºs 4 e 6, e 156.^a, n.º 1, e anexo II).

II — Mais acordaram que:

- 1) Terão efeitos a 1 de Julho de 1990 a tabela salarial e todas as prestações pecuniárias decorrentes dessa alteração, excluindo as ajudas de custo;
- 2) São arredondadas para os seguintes valores os subsídios e prestações pecuniárias a seguir indicadas:

- a) Cláusula 22.^a — 3060\$;
- b) Cláusula 101.^a, n.º 1 — 650\$;
- c) Cláusula 102.^a, n.º 1, alínea a) — 3740\$;
- d) Cláusula 104.^o:
 - N.º 1 — 11 390\$;
 - N.º 6 — 550\$;
- e) Cláusula 105.^o, n.º 1 — 45 560\$;
- f) Cláusula 109.^o, n.º 3 — 1830\$;
- g) Cláusula 150.^o, n.º 1 — 2370\$;
- h) Cláusula 151.^o, n.º 1:
 - a) 2650\$;
 - b) 3740\$;
 - c) 4650\$;
 - d) 5650\$;
 - e) 6470\$.

III — Em consequência deste acordo, as partes signatárias do mesmo informam o MESS de que no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, deve ser corrigido o texto, adaptando-se às realidades resultantes da assinatura do presente documento.

ANEXO I

Cláusula 103.^a

Despesas com deslocações

.....

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

- a) Em território português — 4700\$;
- b) No estrangeiro e em Macau — 16 500\$.

.....

6 — Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição serão sempre pagos o almoço ou o jan-

tar desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 horas ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de 1300\$.

Cláusula 156.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo será de 10 500\$ e não poderá ultrapassar 90% do valor total da habitação.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis:	
18	260 170\$00
17	235 230\$00
16	218 940\$00
15	201 670\$00
14	183 930\$00
13	167 020\$00
12	152 900\$00
11	140 960\$00
10	126 030\$00
9	115 600\$00
8	104 780\$00
7	96 730\$00
6	91 120\$00
5	80 980\$00
4	70 030\$00
3	61 080\$00
2	53 760\$00
1	45 700\$00

Porto, 14 de Setembro de 1990.

Pelo Grupo Negociador, que outorga em representação dos Bancos Borges & Irmão, Comercial dos Açores, Espírito Santo & Comercial de Lisboa, de Fomento Nacional, Fonseca & Burnay, Nacional Ultramarino, Pinto & Soto Mayor, de Portugal, Português do Atlântico, Totta & Açores e Crédito Predial Português e IFADAP, Sociedade Financeira Portuguesa e União de Bancos Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco do Brasil, Crédit Lyonnais Portugal, Lloyds Bank, Banco Português de Investimento, Banco Comercial Português e Banco do Comércio e Indústria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Montepio Geral — Caixa Económica de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 24 de Outubro de 1990.

Depositado em 6 de Novembro de 1990, a fl. 25 do livro n.º 6, com o n.º 429/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa, designado por A. E., obriga, por um lado, a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca e pelo Sindicato dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares.

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que a publicar.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, no que respeita aos trabalhadores do ex-Serviço de Lotas e Vendagem, e a retribuição ilíquida mensal, no que respeita aos restantes trabalhadores, terão eficácia a partir de 1 de Junho de 1990.

3 — O período de vigência mínimo desta convenção colectiva de trabalho é de 12 meses.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — Esta convenção colectiva de trabalho não pode ser denunciada antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

2 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder fundamentadamente, e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

3 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem num prazo diferente.

4 — Quaisquer alterações futuras da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária aplicar-se-ão na data do termo da respectiva vigência, contada esta a partir da data indicada no n.º 2 da cláusula 2.^a

5 — Este acordo mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Admissões, carreiras profissionais, transferências e substituições

SECÇÃO I

Admissões e carreiras profissionais

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — São condições de admissão do exterior:

a) A escolaridade mínima legal, salvo casos especiais devidamente acordados com o Sindicato

respectivo, e, quando obrigatória, a titularidade de carteira, caderneta ou carta de condução profissional;

b) Capacidade física para o exercício da função devidamente comprovada através de atestado médico, certificado antituberculoso, ausência de doença infecto-contagiosa ou qualquer outra susceptível de interferir negativamente no desempenho do cargo.

2 — As despesas resultantes do exame médico de admissão, quando as houver, serão suportadas pela entidade patronal.

3 — A idade mínima de admissão é de 18 anos, excepto para a categoria de paquete, que é de 16 anos.

4 — Não é permitido à entidade patronal fixar idade máxima de admissão.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

1 — Em regra, só poderá haver admissões do exterior quando, para o preenchimento de vagas existentes, não haja trabalhadores da própria empresa aptos e interessados no preenchimento, para o que deverá ser previamente ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais e, na falta destes, o sindicato respectivo.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a entidade patronal consultará os sindicatos, por carta registada, obrigando-se os mesmos a organizar e manter um cadastro devidamente actualizado e o registo de desempregados, donde conste: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração deste e funções desempenhadas.

3 — A entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores inscritos no registo de desemprego dos sindicatos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão ter-se-á como feita, a título de experiência, durante os primeiros 30 dias.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos quadros técnicos e de chefia, cargos de orientação profissional ou altamente qualificados, em que só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, que não poderá, no entanto, exceder os seis meses.

3 — Findo o prazo referido, a admissão tornar-se-á efectiva, contando-se, para todos os efeitos, o período de experiência.

4 — Durante o período de experiência dos trabalhadores, estes e a entidade patronal estão sujeitos a todas as estipulações desta convenção.

Cláusula 7.^a

Readmissão

1 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer de junta médica de revisão promovida pelos SMS, será readmitido na sua categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, deduzindo-se, para todos os efeitos decorrentes deste acordo, o tempo em que esteve na situação de reforma.

2 — A readmissão, nos termos do número anterior, não está sujeita a período experimental, mas, seis meses após o reinício das funções, o trabalhador será obrigatoriamente submetido a junta médica para parecer sobre a sua aptidão ao serviço.

3 — Em caso algum haverá readmissão de trabalhador anteriormente despedido com justa causa.

4 — Ao trabalhador readmitido que anteriormente tenha, de sua iniciativa, rescindido o contrato de trabalho não será contado, para nenhum efeito, o tempo de serviço prestado na vigência do referido contrato.

Cláusula 8.^a

Condições especiais de admissão e carreira profissional

As condições especiais de admissão, carreira profissional e correspondente categoria profissional dos trabalhadores abrangidos por este acordo são os que constam do anexo I.

SECÇÃO II

Transferências

Cláusula 9.^a

Transferências

1 — A DOCAPESCA, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de uma mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — A DOCAPESCA só pode transferir o trabalhador para outra localidade mediante acordo escrito do trabalhador.

3 — Em caso de transferência definitiva, nos termos dos números anteriores, a entidade patronal, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos de retribuição necessários a evitar qualquer prejuízo económico, devidamente comprovado pelo trabalhador, que haja sido expressamente previsto no acordo da transferência.

Cláusula 10.^a

Rescisão do contrato provocada por transferência

No caso de a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência para

outra localidade, o trabalhador pode rescindir imediatamente o contrato, com direito de indemnização igual à prevista no n.º 1 da cláusula 113.^a, desde que a transferência lhe cause prejuízo sério.

SECÇÃO III

Desempenho de outras funções

Cláusula 11.^a

Desempenho de funções diferentes

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 — A entidade patronal só pode encarregar temporariamente o trabalhador do desempenho de funções diferentes das que normalmente executa quando o interesse do serviço o exija e desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalho.

3 — Quando às funções desempenhadas nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, nomeadamente quanto à retribuição, o trabalhador terá direito a ele.

4 — O desempenho de funções diferentes que exceda o período de um mês carece de sanção da empresa, mediante proposta da hierarquia.

5 — A afectação ao desempenho exclusivo de funções diferentes a que corresponda nível de remuneração mais elevado, por período ininterrupto de um ano, confere ao trabalhador o direito à categoria correspondente à função desempenhada.

Cláusula 12.^a

Substituição do trabalhador

1 — Sem prejuízo dos pressupostos constantes da cláusula anterior, o trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada e com funções diferentes tem direito:

- a) À diferença entre a remuneração-base correspondente à categoria do trabalhador substituído e a sua remuneração base, acrescida dos subsídios inerentes à função, enquanto durar a substituição;
- b) Ao preenchimento automático da vaga deixada em aberto pelo substituído logo que se verifique a impossibilidade de regresso deste ao seu posto de trabalho, desde que a situação tenha perdurado por um período mínimo de 12 meses;
- c) À remuneração base da categoria do trabalhador substituído, acrescida dos subsídios inerentes à função, se a situação de substituição ultrapassar 12 meses consecutivos.

2 — A diferença referida na alínea a) do n.º 1 será paga a partir do momento em que o trabalhador assegurar, efectivamente, a substituição, confirmada esta pela hierarquia e sancionada pela empresa.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Fazer *lock-out*;
- b) Efectuar despedimentos sem justa causa;
- c) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus companheiros;
- e) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou nesta convenção;
- f) Baixar a categoria profissional do trabalhador, excepto nos casos previstos na lei ou nesta convenção;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na secção II do capítulo II desta convenção;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e nas garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens e utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço ao trabalhador;
- l) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força desta convenção ou àquelas que correspondem às suas aptidões e categoria profissional, salvo o disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 11.^a e do previsto na cláusula 118.^a

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato, por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção, agravadas nos termos da mesma se a actuação daquela for abusiva.

3 — No caso a que se refere a alínea h), presume-se o propósito de prejudicar o trabalhador sempre que a readmissão se faça menos de seis meses após o despedimento nela referido.

4 — É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos da lei.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, de acordo com as suas aptidões e categoria;

- b) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Observar os regulamentos internos conformes a esta convenção e à lei;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- h) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Conceder facilidades de horários aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados, nos termos da cláusula 77.^a;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança, de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a esta convenção;
- c) Indemnizar os trabalhadores de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, podendo, para o efeito, estabelecer o respectivo seguro, calculado na base de retribuição efectiva no momento do acidente ou doença, nos termos da lei e desta convenção;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que estes tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens;
- e) Passar aos trabalhadores, no momento da cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
- f) Prestar ao sindicato e à comissão de trabalhadores da empresa, quando solicitadas, todas as informações respeitantes à organização, disciplina e condições de trabalho;
- g) Dispensar, nos termos da lei em vigor, os trabalhadores que, comprovadamente, desempenhem funções de membros dos corpos gerentes do sindicato e ou de delegados sindicais e da comissão de trabalhadores, bem como facilitar o exercício de cargos nas comissões paritárias e nas instituições de segurança social;
- h) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigente, delegado sindical e membro da

comissão de trabalhadores nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos da lei em vigor;

- i) Preencher e enviar, nos termos legais, ao sindicato o mapa de quadro de pessoal donde constem os nomes, datas de admissão, categorias e retribuições efectivas de todos os trabalhadores;
- j) Afixar, em local bem visível, o mapa referido na alínea anterior;
- l) Fornecer ao sindicato e delegados sindicais todos os elementos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e por ele representados; fornecer, também, quaisquer outros elementos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;
- m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações da comissão de trabalhadores e do sindicato aos trabalhadores ao serviço da empresa;
- n) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de 35 horas para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e de 40 horas para os restantes trabalhadores.

2 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos é de sete horas e de oito horas para os restantes trabalhadores.

3 — O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado ou, alternativamente, a segunda-feira é o dia de descanso complementar, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Os dias de descanso para os trabalhadores de turnos de laboração contínua, durante 24 horas por dia, serão seguidos e fixados de acordo com as respectivas escalas, as quais serão elaboradas de modo que cada trabalhador descanse, por vezes, ao domingo.

5 — Podem ser celebrados entre a empresa e os sindicatos protocolos sobre o gozo rotativo do dia de descanso complementar em qualquer dia útil da semana.

6 — Considera-se como dia de trabalho o dia em que este se inicia.

7 — Quando o dia de trabalho normal não coincidir com o dia civil, o descanso semanal inicia-se no fim

do período das respectivas operações e termina no início do período de trabalho seguinte, não podendo, em caso algum, ser inferior a 48 horas.

8 — Os trabalhadores em regime de jornada contínua terão um período normal de trabalho semanal de 30 horas e uma duração diária máxima de seis horas.

9 — Qualquer alteração de horário de trabalho estabelecido só será implementada decorridos 10 dias após a remessa ao sindicato outorgante da alteração pretendida.

Cláusula 17.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, podendo, no entanto, ser superior até ao máximo de seis horas, mediante acordo escrito do trabalhador, salvaguardadas as modalidades de horários já em vigor e eventuais situações pontuais devidamente justificadas, que obtenham parecer favorável do sindicato, ressalvados os casos previstos na parte final do n.º 2 e nos n.ºs 3, 4 e 5 da presente cláusula.

2 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo nos casos em que o período diário de trabalho seja de seis horas seguidas.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos, com horário semanal de 40 horas, o período de intervalo não deverá, em princípio, exceder 30 minutos.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior que tenham à sua responsabilidade a condução, operação e manutenção de equipamentos que exijam vigilância contínua do seu funcionamento, farão o intervalo para a refeição e descanso no seu posto de trabalho.

5 — O intervalo para o pequeno-almoço e ceia é de 30 minutos, bem como o que ocorra durante a prestação de trabalho suplementar por motivos de refeição.

6 — A entidade patronal pode ainda conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que serão contados como período útil de trabalho.

Cláusula 18.^a

Horários desfasados e horários flexíveis

1 — Dentro dos horários actualmente em vigor, e por necessidade imperiosa de serviço, poderá a empresa alterar o horário diário praticado, avisando para o efeito os trabalhadores com, pelo menos, uma antecedência mínima de 24 horas em relação ao início dessa alteração e desde que da sua aplicação não resulte diminuição na retribuição.

2 — Poderão, com o mesmo número de horas de trabalho diário, ser estabelecidos horários flexíveis entre o trabalhador e a empresa, com o conhecimento daqueles aos sindicatos.

Cláusula 19.^a

Regime de turnos

1 — Deverão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos sempre que a natureza de uma actividade exija que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo dos limites fixados no n.º 1 da cláusula 16.^a

2 — Integra o conceito de trabalho por turnos a prestação de trabalho que, simultaneamente:

- a) Sofra variação regular entre as diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite —, eventualmente dos períodos de descanso, produzindo alterações constantes do ritmo de vida dos trabalhadores a ela adstritos;
- b) Ocorra regularmente, ainda que de forma e em medida diversa, durante o período de trabalho nocturno.

3 — O trabalho de turnos compreende três tipos:

- a) O trabalho em turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis;
- b) O trabalho em turnos de laboração descontínua, de rotação semanal, com dias de descanso fixo;
- c) O trabalho em turnos com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo.

4 — Será estabelecida uma escala que permita a mudança de turno após o período de descanso semanal.

5 — Os turnos deverão ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, salvaguardando as necessidades dos serviços e dos utentes em geral devidamente justificadas.

6 — Valem como motivos atendíveis para não inclusão de trabalhadores nos turnos da noite as situações previstas na cláusula 77.^a

7 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que tenham sido contratados com conhecimento da obrigação de prestar habitualmente trabalho nos turnos da noite.

8 — Os trabalhadores a incluir em turnos de trabalho nocturno, contínua ou alternadamente, devem ser previamente submetidos a exame médico, que será repetido, pelo menos, anualmente.

9 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspeção do Trabalho.

Cláusula 20.^a

Afixação dos horários de trabalho

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local público bem visível, o respectivo mapa do horário elaborado pela entidade patronal, em conformidade com as cláusulas desta convenção.

2 — Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos nas cláusulas 18.^a e 19.^a

3 — Constarão, obrigatoriamente, dos mapas a designação do sector abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

4 — Qualquer dos mapas referidos nos n.ºs 1 e 2 deverá ser enviado ao sindicato.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, orientação, chefia, fiscalização, de especial responsabilidade técnica e de secretariado, considerado este último apenas ao nível dos órgãos de administração e de direcção e de apoio directo à entidade gestora das delegações.

2 — Poderão também ser isentos de horário de trabalho outros trabalhadores cujas funções justifiquem a sua inclusão neste regime.

3 — Compete à entidade patronal requerer a isenção de horário de trabalho, devendo o requerimento ser acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

Cláusula 22.^a

Cancelamento da isenção

1 — O cancelamento da isenção de horário de trabalho terá de ser comunicado ao trabalhador com a antecedência de três meses. O não cumprimento do prazo atrás referido obriga ao pagamento da retribuição correspondente à isenção de horário de trabalho durante os três meses seguintes à data da comunicação.

2 — Não é admitida a caducidade ou cancelamento da isenção de horário de trabalho no ano anterior àquele em que o trabalhador complete a idade de reforma.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

- b) O trabalho prestado para compensar suspensão de actividade de duração não superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas, por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa, ou para assegurar a sua viabilidade.

Cláusula 25.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos, desde que devidamente comprovados:

- a) Participação na vida cívica e sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimentos de ensino ou preparação de exames.

Cláusula 26.^a

Limites de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 24.^a fica sujeito aos seguintes limites por trabalhador:

- a) 160 horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas que não exceda, em dias de descanso e feriados, o período de trabalho do dia normal.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 4 da cláusula 24.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Caso a Inspeção-Geral do Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das condições constantes do n.º 4 da cláusula 24.^a, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 27.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia feriado e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

5 — Em caso algum poderá o descanso compensatório:

- a) Ser transferido para outros períodos diferentes dos estabelecidos nos n.ºs 2 e 3 anteriores;
- b) Ser substituído por remuneração.

6 — A prestação de trabalho suplementar dá direito:

- a) A um intervalo de descanso de oito horas entre o termo daquele trabalho e a retoma do serviço; ou
- b) A um intervalo igual ao número de horas suplementares realizadas se estas forem superiores a oito.

Por necessidade imperiosa de serviço, devidamente justificada, poderá aquele período ser gozado noutra ocasião, por acordo entre as partes.

7 — O trabalho suplementar efectuado antes do começo do período normal de trabalho:

- a) Pressupõe um intervalo de oito horas entre o momento do seu início e o termo do trabalho do dia anterior;
- b) Não confere direito à interrupção prevista na alínea a) do número anterior, mas conta para efeitos da determinação do número total de horas efectuadas nos termos da alínea b) do mesmo número.

Cláusula 28.^a

Registo de trabalho suplementar

1 — A entidade patronal obriga-se a possuir um livro onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar imediatamente após a sua prestação.

2 — Do registo previsto no número anterior constará a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, bem como os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 29.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias, que se vencem no dia 1 de Janeiro do ano subsequente àquele a que dizem respeito.

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

3 — No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar em 31 de Dezembro, na razão de dois dias e meio por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verificou a admissão.

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

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

6 — No ano de passagem à situação de reforma o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente.

7 — Os trabalhadores com contrato a termo têm direito a dois dias e meio de férias por cada mês completo de serviço.

8 — Antes do início de qualquer período de férias, a empresa informará os trabalhadores do horário em que serão integrados aquando do seu regresso ao trabalho.

Cláusula 30.^a

Fixação e cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois anos civis.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar graves prejuízos ao trabalhador ou à empresa e desde que, neste caso, o trabalhador dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores naturais das regiões autónomas ou de Macau que prestam serviço no continente, quando pretenderem gozar férias nas terras de sua naturalidade, poderão acumular as férias correspondentes a dois anos de trabalho consecutivo.

Este princípio aplica-se também aos trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Cláusula 31.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — A entidade patronal e o trabalhador podem, contudo, acordar em que sejam gozadas interpoladamente, na parte excedente a metade do período pre-

visto na cláusula 29.^a, não podendo, porém, o número total de períodos de férias ser superior a três, nem cada um deles ser inferior a cinco dias, sem prejuízo do previsto no n.º 5 da cláusula 77.^a

Cláusula 32.^a

Escolha da época de férias

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

2 — Na falta de acordo, a entidade patronal fixará a época de férias, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores, em anos sucessivos.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro.

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

6 — Os mapas de férias definitivos devem ser elaborados e afixados nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano e enviados ao Sindicato até 30 de Abril.

Cláusula 33.^a

Alteração da época 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 patronal e o trabalhador, salvo se exigências imperiosas do funcionamento da empresa o determinarem, ou ainda por motivos ponderosos da vida do trabalhador, devidamente comprovados, fixando, neste último caso, se não houver acordo, a entidade patronal o período de férias por gozar.

2 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

3 — O previsto nesta cláusula não prejudica o disposto no n.º 1 da cláusula 29.^a, nem a interrupção das férias poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 34.^a

Interrupção de férias por doença

1 — Se à data fixada para o início das férias, o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 32.^a

2 — No caso de interrupção das férias por doença, devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura acordada por ambas as partes ou, na falta de acordo, logo após a concessão da alta.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal, no prazo de cinco dias úteis após a emissão do documento de baixa, da sua situação de doença.

Cláusula 35.^a

Férias de trabalhadores em situação de suspensão de contrato por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao 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 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado no decurso do 1.º trimestre do ano imediato.

4 — As disposições desta cláusula aplicam-se às situações de suspensão do contrato por impedimento prolongado que resultem da concessão de licenças sem retribuição, em conformidade com o disposto na cláusula 83.^a

Cláusula 36.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta. Este período de férias será, obrigatoriamente, gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 37.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse executando cumulativamente ou se a entidade patronal a isso o autorizar.

2 — A violação do disposto no número anterior dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

Cláusula 38.^a

Feridos

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

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

2 — Consideram-se ainda como feriados a terça-feira de Carnaval e os feriados municipais ou, quando estes não existirem, os feriados distritais para os trabalhadores das localidades onde a entidade patronal tenha instalações.

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 39.^a

Noção de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

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

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos (pais, filhos, padrasto, madrastra, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As ocasionadas, até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados);
- d) As originadas por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias seguidos;

- e) As dadas pelos trabalhadores-estudantes ao abrigo da cláusula 77.^a;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- g) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- i) As provenientes do exercício de funções, por motivo de eleição ou nomeação para cargos públicos, que não pressuponham a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São também consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas pelo pai ao abrigo do regime especial previsto na cláusula 75.^a;
- b) As dadas pelo pai por motivo de nascimento do filho, até dois dias;
- c) As originadas por doação benévola de sangue, no dia da doação;
- d) As resultantes do exercício de funções de bombeiro voluntário, com excepção do período de treino;
- e) As motivadas por razões ponderosas da vida particular do trabalhador, até quatro dias por ano.

Esta faculdade pode ser utilizada em dias seguidos ou interpolados, e fraccionadamente em períodos mínimos de meio dia de trabalho, não acrescendo nunca ao período de férias.

4 — Quando a impossibilidade de prestar trabalho se verificar para além de um mês, aplicar-se-á o disposto neste convenção para a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador.

Cláusula 41.^a

Prova de justificação de falta

1 — A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados como faltas justificadas.

2 — As ausências resultantes de doença serão necessariamente comprovadas:

- a) Por documento de baixa emitido pelos Serviços Médico-Sociais da Segurança Social ou por estabelecimento hospitalar;
- b) Por atestado médico.

3 — O prazo de apresentação de justificativos de faltas é de cinco dias úteis após o regresso ao trabalho.

4 — O não cumprimento dos prazos indicados no número anterior, salvo justo impedimento devidamente fundamentado, torna as faltas injustificadas.

Cláusula 42.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não originam perda ou qualquer prejuízo para o trabalhador, nomeadamente desconto na retribuição, nas férias ou na antiguidade, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) As previstas na alínea f) do n.º 2 da cláusula 40.^a, para além dos limites fixados na lei;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social ou de seguro, respectivamente;
- c) As que, motivadas por doença, sejam comprovadas por atestado médico;
- d) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar, na parte que exceda dois dias por mês e ou 15 dias úteis por ano, sem prejuízo de tratamento mais favorável que a empresa, em análise caso a caso, entenda dever dar após parecer da comissão de trabalhadores;
- e) As estabelecidas na alínea i) do n.º 2 da cláusula 40.^a, se àquele exercício corresponder remuneração e, se não corresponder, na parte que exceda o estipulado na lei;
- f) As previstas na alínea d) do n.º 3 da cláusula 40.^a, na parte que exceda um dia por mês, sem prejuízo de tratamento mais favorável que a empresa, em análise caso a caso, entenda dever dar;
- g) As motivadas por necessidade de consultas e tratamentos médicos, na parte que exceda o tempo estritamente indispensável à consecução daqueles fins;
- h) As originadas por cumprimento de obrigações legais, na parte que exceda o tempo estritamente necessário à satisfação das referidas obrigações.

Cláusula 43.^a

Participação das faltas

1 — Quando o trabalhador não puder apresentar-se ao serviço, deverá, no prazo de 48 horas, avisar a entidade patronal por qualquer meio ao seu alcance indicando o motivo.

2 — O não cumprimento do prazo indicado no número anterior torna, salvo justo impedimento, as ausências em faltas injustificadas.

Cláusula 44.^a

Faltas injustificadas

1 — São faltas injustificadas todas as ausências não previstas nesta convenção.

2 — São faltas injustificadas as que, dadas ao abrigo da cláusula 40.^a, não sejam objecto de justificação, nos termos da cláusula 41.^a

3 — Constituem-se em faltas injustificadas as ausências não participadas à entidade patronal nos termos da cláusula 43.^a

Cláusula 45.^a

Consequência das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

- a) Faltar injustificadamente cinco dias consecutivos ou, em cada ano civil, 10 dias interpolados;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo comprovadamente falso.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas que determinem perda de retribuição podem ser substituídas, a pedido expresso do trabalhador, por perda de igual número de dias de férias, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 47.^a

Tolerância na entrada ao serviço

1 — Na entrada ao serviço haverá até 30 minutos por dia, sem perda de retribuição, não podendo esta tolerância exceder o total mensal de três horas e o número de tolerâncias ultrapassar 12 por mês.

2 — Os atrasos que excedem a tolerância estabelecida no número anterior serão adicionados para determinação dos tempos de falta, reportando-se a respectiva contagem à hora de início do período normal de trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 48.^a

Retribuição

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

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

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

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

5 — Todos os acréscimos de retribuição ou outras prestações remuneratórias que esta convenção mande calcular com base na retribuição do trabalhador sê-lo-ão, salvo disposição contrária, com base na retribuição líquida mensal, com excepção da prestação que se pretenda calcular.

6 — A retribuição líquida mensal compreende designadamente:

- a) Remuneração base;
- b) Diuturnidades e subsídio de antiguidade;
- c) Subsídio de falhas, subsídio de função e chefia, previstos nesta convenção;
- d) Qualquer outra prestação mensal com carácter regular e periódico que, eventualmente, seja atribuída pela entidade patronal.

7 — Não se considera retribuição:

- a) A remuneração do trabalho suplementar;
- b) Os subsídios de alimentação, deslocação e transporte.

8 — Os subsídios de férias e de Natal são considerados, para todos os efeitos, como retribuição.

Cláusula 49.^a

Cálculo da remuneração/hora

Para todos os efeitos decorrentes desta convenção, o cálculo da remuneração da hora normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo *RIM* a retribuição líquida mensal definida nos termos do n.º 6 da cláusula anterior e *HS* o número de horas normal de trabalho por semana do trabalhador.

Cláusula 50.^a

Determinação da retribuição variável

O montante da retribuição variável, para efeitos da remuneração do tempo de férias e do cálculo dos subsídios de Natal e férias, é a média do número de prestações pecuniárias constitutivas da retribuição variável que o trabalhador recebeu nos últimos 12 meses, ou no período da respectiva atribuição, se tiver durado menos tempo, multiplicado pelo valor das referidas prestações que estejam em vigor no início das férias ou na altura do pagamento do subsídio de Natal.

Cláusula 51.^a

Remuneração mínima mensal

A remuneração mínima mensal é a constante do anexo II.

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

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

2 — O 13.^o mês vence-se com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula será de valor igual à retribuição líquida mensal auferida pelo trabalhador, nos termos das cláusulas 48.^a e 50.^a

4 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o 13.^o mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

5 — Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano em que a suspensão tiver início, quer no ano do seu termo, a um subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

Cláusula 53.^a

Subsídio e remuneração de férias

1 — Durante o período de férias a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias anual de montante igual à retribuição líquida mensal, a qual não pode ser inferior à que receberiam se estivessem ao serviço.

3 — O subsídio de férias e a retribuição correspondente ao tempo de férias serão pagos de uma só vez, antes do início do maior período de férias.

4 — No caso de admissão, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço que vierem a completar até 31 de Dezembro.

5 — Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa, comprovada pela Segurança Social, e impedido, por esse facto, de gozar férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á liquidado no mês de Dezembro.

No caso de a situação de baixa ser ininterrupta, de Janeiro a Dezembro, a entidade patronal pagará, em Janeiro do ano subsequente, um complemento do subsídio de férias liquidado pela Segurança Social, desde que o beneficiário o haja requerido àquela instituição.

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de 3,82%, com arredondamento para a dezena seguinte, sobre o montante da remuneração do nível 13, e até ao limite de quatro, reportada ao 1.^o dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — A diuturnidade é atribuída pela antiguidade na empresa, independentemente da categoria profissional do trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, à data da entrada em vigor desta convenção será contada toda a antiguidade desde o mês de admissão do trabalhador na empresa.

Cláusula 55.^a

Subsídio de antiguidade

1 — Os trabalhadores que atinjam 20 anos de serviço terão direito a um subsídio de antiguidade igual a 10% da sua remuneração base, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

2 — O subsídio de antiguidade referido no número anterior é pago independentemente de qualquer outro subsídio ou remuneração complementar.

Cláusula 56.^a

Subsídio de função

1 — Serão atribuídos subsídios de função de 5,13% da remuneração do nível 13 aos trabalhadores a quem sejam atribuídas funções de coordenação e orientação de outros trabalhadores da mesma profissão e categoria, nomeadamente de coordenação de ganga ou terno.

2 — Poderão ser atribuídos subsídios de função aos trabalhadores colocados em pontos de trabalho de exigente responsabilidade técnica e ou chefia, avaliada segundo critérios objectivos de qualificação de funções.

3 — a) Será atribuído um subsídio de 12% ou 7% da sua remuneração base aos trabalhadores que exerçam funções de secretariado, respectivamente, do órgão de administração ou de direcção, enquanto durar aquele exercício, quando abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho. Será atribuído um subsídio mensal de 17% ou 12% da sua remuneração base aos trabalhadores não isentos de horário de trabalho que exerçam funções de secretariado, respectivamente, do órgão de administração ou de direcção, enquanto durar o respectivo exercício.

b) Os subsídios referidos na alínea anterior serão integrados na remuneração destes trabalhadores se, por iniciativa da empresa, os mesmos deixarem de exercer as funções e desde que as mesmas tenham sido prestadas por um período superior a três anos.

4 — Será atribuído um subsídio de 33\$ por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores classificados no nível 9 quando executam operações que tenham lugar nos porões dos navios.

5 — Para efeitos do cálculo diário do subsídio previsto no n.^o 4 desta cláusula, serão adicionados todos os períodos efectivos de trabalho efectuado nos termos do número anterior, arredondando-se, se necessário, para a respectiva fracção de meia hora.

6 — O subsídio previsto nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula integram o conceito de retribuição líquida mensal.

O estabelecido no n.º 4 conta para efeitos da determinação da retribuição variável.

Cláusula 57.^a

Subsídio de falhas

Os trabalhadores que exerçam, efectivamente, as funções de caixa de tesouraria, caixa de lota, cobrador ou equiparado têm direito a um subsídio mensal pelos riscos da função que exercem, no valor de 7,25% sobre o montante da remuneração do nível 13.

Cláusula 58.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos ao horário de trabalho por turnos têm direito a um subsídio calculado da sua remuneração base do seguinte modo:

- a) Turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis — 22,5%;
- b) Turnos de laboração descontínua, de rotação semanal, com dia de descanso fixo — 20%;
- c) Trabalho em turnos, com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo — 15%.

2 — Os subsídios de turno incluem a remuneração por prestação de trabalho nocturno, salvo quando aquela exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 59.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25% da retribuição da hora normal de trabalho.

Cláusula 60.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado pelo valor da hora normal, acrescido de 100%.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar será pago pelo dobro da retribuição normal. Este pagamento não será fraccionado, devendo ser pago, ainda que com duração inferior, em número de horas correspondente a um dia de trabalho.

3 — O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar, na parte em que exceda o número de horas de um dia normal de trabalho, será pago com um acréscimo de 150% sobre a remuneração da hora normal.

4 — O intervalo para refeição, durante a prestação de trabalho suplementar, conta como tempo de serviço útil.

5 — O trabalho suplementar nocturno será remunerado com um acréscimo de 25% sobre o indicado nos n.ºs 1, 2 e 3 anteriores.

6 — O trabalhador cujo horário seja diurno tem direito, na prestação de trabalho suplementar nocturno:

- a) Ao pagamento de três horas suplementares nocturnas, quando o trabalho se inicie depois das 24 horas;
- b) A ser reembolsado da despesa, devidamente comprovada, que suporte pela utilização de meio de transporte, quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 23 horas e as 7 horas.

Cláusula 61.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial de montante nunca inferior a 25% da respectiva remuneração base, a qual cobre todas as horas suplementares, ainda que nocturnas, eventualmente feitas.

Esta retribuição especial não cobre o trabalho efectuado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados.

Cláusula 62.^a

Pagamento da retribuição

1 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

2 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome, o número fiscal de contribuinte, período a que a retribuição corresponde, discriminação das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 63.^a

Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de 560\$.

2 — O pagamento deste subsídio será condicionado à prestação de efectivo serviço por parte do trabalhador, qualquer que seja o motivo da sua ausência, designadamente no que concerne a férias.

3 — Para efeitos do número anterior, só se considera prestação de efectivo serviço o cumprimento de um mínimo de 60% do período normal de trabalho diário.

4 — A percepção do presente subsídio não é acumulável com qualquer outra remuneração, subsídio ou compensação que visem retribuir despesas de alimentação, nomeadamente quando haja direito a ajudas de custo ou quando as despesas com deslocações sejam reembolsáveis contra a apresentação de documentos.

Cláusula 64.^a

Abono de refeição na prestação de trabalho suplementar

1 — Na prestação de trabalho suplementar, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição, calculados em percentagem sobre a remuneração base do nível 13:

- a) Pequeno-almoço — 0,26 %;
- b) Almoço — 1,07 %;
- c) Jantar — 1,07 %;
- d) Ceia — 0,54 %.

2 — Consideram-se períodos de refeições os seguintes:

- a) Pequeno-almoço — entre as 6 horas e as 10 horas;
- b) Almoço — entre as 12 horas e as 15 horas;
- c) Jantar — entre as 19 horas e as 22 horas;
- d) Ceia — entre as 0 horas e as 6 horas.

3 — A atribuição dos abonos indicados no n.º 1 pressupõe:

- a) A observância do disposto no número anterior;
- b) A efectivação de um número de horas suplementares superior a metade do período de trabalho em dias normais.

Cláusula 65.^a

Deslocações em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual com carácter temporário.

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e grandes deslocações aquelas em que o trabalhador tiver de pernoitar fora da área da sua residência.

3 — As deslocações em serviço serão sempre da conta da entidade patronal, a qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte, devidamente documentadas, efectuadas por força da deslocação.

4 — Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a um subsídio, por quilómetro, pago por valor igual ao previsto para os funcionários públicos, nos termos da legislação que estiver em vigor.

5 — São consideradas como tempo de serviço todas as horas de transporte, que, quando efectuadas fora do horário normal, serão pagas como trabalho suplementar.

6 — Nas deslocações em serviço, o trabalhador tem direito a descansar um período de oito horas até à retoma do serviço, nos casos em que o regresso à sua residência tenha lugar depois da 1 hora, ou, se for maior, o tempo correspondente ao total das horas suplementares realizadas, nelas se compreendendo as indicadas no número anterior.

7 — No caso de grandes deslocações, e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a entidade patronal pagará, por dia completo de deslocação, a título de ajudas de custo e destinando-se a cobrir despesas de alojamento e alimentação, um montante igual ao fixado para os servidores do Estado, cujo vencimento seja correspondente à retribuição mensal do trabalhador deslocado, mas não inferior ao estabelecido para a letra D da função pública.

8 — Os transportes em caminho de ferro serão em 1.^a classe.

9 — Nas pequenas deslocações que não permitam o regresso ao local de trabalho para tomar as refeições nas condições normais, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição, calculados em percentagem sobre a remuneração base do nível 13:

- a) Pequeno-almoço — 0,26 %;
- b) Almoço — 1,07 %;
- c) Jantar — 1,07 %;
- d) Ceia — 0,54 %.

Cláusula 66.^a

Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem, incluindo deslocações e estada, com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo de 10 000 000\$, e para o terceiro risco um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — Em caso de morte, ainda que natural, durante a deslocação em serviço, a DOCAPESCA suportará as despesas de transladação.

CAPÍTULO VII

Regalias sociais

Cláusula 67.^a

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento do subsídio de doença ou acidente

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará, obrigatoriamente, do quadro, mantendo todos os direitos consignados nesta convenção, salvo os que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por doença, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida, à data da baixa, e o subsídio que lhe for pago pela Segurança Social, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador, até ao máximo de 365 dias de baixa, em períodos seguidos ou interpolados. Se a baixa se prolongar para além daquele limite, o complemento continuará a ser pago se a situação de doença for confirmada por junta médica requerida pela empresa.

Em casos excepcionais, de natureza fraudulenta, e ouvida a comissão de trabalhadores, a empresa suspenderá o pagamento desta prestação.

3 — Ao trabalhador em regime experimental ou contratado a termo que, estando com baixa, não seja elegível para o subsídio de doença processado pela Segurança Social ser-lhe-ão pagos:

50% da retribuição líquida mensal nos primeiros oito meses de permanência na empresa;

A partir do 9.º mês, a diferença calculada entre a retribuição líquida mensal à data da baixa e 60% do seu vencimento ilíquido.

4 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por acidente de trabalho, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida à data do acidente e o subsídio que lhe for pago pela companhia de seguros.

Cláusula 68.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — A entidade patronal assegurará, nos termos da lei, a cobertura, mediante contrato de seguro, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissional, calculados na base da retribuição efectiva no momento do acidente ou doença profissional. Na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será feito pela entidade patronal.

2 — No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual ou incapacidade permanente parcial previstas nas alíneas *b)* e *c)* da base XVI da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, a empresa assegurará ao trabalhador:

a) O desempenho de função compatível com a sua capacidade funcional residual;

b) O complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional que tinha à data do acidente, salvo se o trabalhador prescindir da garantia definida na alínea anterior.

3 — No caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, prevista na alínea *a)* da base XVI da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, a empresa assegurará o complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional do trabalhador à data do acidente.

Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar a morte do trabalhador, observar-se-ão as seguintes regras:

a) As pensões estabelecidas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *d)* e *e)* da base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, serão acrescidas, no seu conjunto, de um complemento no valor de 20% da retribuição que o trabalhador auferia à data da ocorrência. Quando houver mais de um beneficiário, este complemento será dividido proporcionalmente;

b) O complemento da pensão prevista na alínea *c)* da base XIX da Lei n.º 2127 não poderá, em conjunto com a pensão, exceder o montante dos alimentos;

c) O direito ao complemento das pensões defere-se pela ordem indicada nas várias alíneas da base XIX da Lei n.º 2127;

d) Em tudo o mais observar-se-á a lei geral aplicável.

Cláusula 69.^a

Prémio de reforma

1 — Na data da reforma por invalidez, a empresa pagará um prémio de reforma equivalente a um mês de retribuição aos trabalhadores com mais de 20 anos de serviço, dois meses aos trabalhadores com mais de 30 anos de serviço e três meses àqueles que tiverem ultrapassado os 35 anos de serviço.

2 — Se a passagem à situação de reforma por idade resultar da iniciativa do trabalhador, prevista no n.º 2 da cláusula 78.^a, a empresa pagará um prémio de reforma equivalente a um mês de retribuição aos trabalhadores com menos de 20 anos de serviço, dois meses aos trabalhadores com mais de 20 anos de serviço, três meses aos trabalhadores com mais de 25 anos de serviço e seis meses àqueles que tiverem ultrapassado 30 anos de serviço.

Cláusula 70.^a

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento de pensão de reforma

1 — São elegíveis para atribuição de um complemento de pensão de reforma os trabalhadores que:

a) Sejam reformados por invalidez;

b) Ao atingir os 65 anos de idade (trabalhadores do sexo masculino) ou os 62 anos de idade (trabalhadores do sexo feminino) requeiram à Segurança Social a sua passagem à situação de reforma.

2 — O complemento da pensão de reforma garantirá ao trabalhador 100%, 90%, 80% ou 75% da última retribuição ilíquida recebida no activo, conforme tenha, respectivamente, 30 anos, 25 anos, 20 anos ou menos de 20 anos de serviço.

3 — Caso o trabalhador aufira outra reforma, esse montante será considerado como acrescendo à pensão de reforma atribuída pela Segurança Social, para efeitos de determinação do montante do complemento referido no número anterior.

4 — Em caso de alteração do quantitativo pago pela Segurança Social, o complemento pago pela empresa não sofrerá qualquer diminuição.

5 — O valor do complemento mensal de reforma não pode ser inferior a 5,05% do montante da remuneração do nível 13, aplicando-se este mínimo a partir da data de entrada em vigor desta convenção e também às pensões já existentes.

Cláusula 71.^a

Subsídio por morte

1 — Em caso de morte de trabalhador efectivo, a empresa pagará um subsídio correspondente a três me-

ses de retribuição ilíquida mensal à data do falecimento, o qual será atribuído pela seguinte ordem de prioridade:

- a) Cônjuge sobrevivente, não separado judicialmente de pessoas e bens;
- b) Pessoa que viva com o trabalhador em situação análoga à do cônjuge, nos termos do artigo 2020.º do Código Civil;
- c) Filhos ou equiparados com direito a abono de família.

2 — Para além do subsídio referido no n.º 1, a empresa obriga-se a pagar aos herdeiros do trabalhador, por inteiro, a remuneração do mês em que ocorreu a morte do trabalhador, bem como os créditos emergentes da cessação do contrato.

3 — Por morte de ex-trabalhador na situação de reformado, a empresa obriga-se a atribuir, pela mesma ordem de prioridades estabelecidas no n.º 1, um subsídio correspondente ao triplo do complemento da pensão de reforma que o ex-trabalhador auferia à data da morte.

CAPÍTULO VIII

Regimes especiais

Cláusula 72.^a

Contratos a termo

1 — É admissível a celebração de contratos a termo nas condições previstas na lei.

2 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contrato a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

3 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 2, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

4 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 2 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

5 — O trabalhador contratado a termo adquire de pleno direito, decorrido o período legalmente estipulado, a qualidade de permanente, contando-se a antiguidade desde a data do início do contrato a termo.

6 — Aos trabalhadores contratados a termo certo são assegurados os direitos que a lei e a presente convenção expressamente consagram para este regime de contratação, nomeadamente as partes proporcionais de férias e subsídios de férias e de Natal.

7 — No preenchimento das vagas que ocorram no quadro de pessoal da empresa, têm preferência, em igualdade de circunstâncias, os trabalhadores contratados a termo.

8 — É vedado à entidade patronal despedir o trabalhador contratado a termo havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes de antiguidade.

Cláusula 73.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — É lícita a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial, quer com trabalhadores a admitir como efectivos, quer com trabalhadores contratados a termo.

2 — O trabalho a tempo parcial fica sujeito à observância das seguintes normas:

- a) Os contratos de trabalho a tempo parcial constarão, obrigatoriamente, de documento escrito, de que será dado conhecimento ao sindicato respectivo;
- b) A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalhador a tempo inteiro, calculada nos termos desta convenção, correspondente ao período ajustado;
- c) Com as necessárias adaptações, são aplicáveis aos trabalhadores referidos nesta cláusula todas as normas desta convenção.

Cláusula 74.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Sem prejuízo do preceituado noutras cláusulas desta convenção, são assegurados às trabalhadoras, designadamente, os seguintes direitos:

- a) Isenção de desempenho de tarefas desaconselháveis durante a gravidez e até três meses após o parto, sem diminuição de retribuição;
- b) Isenção da obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar durante a gravidez ou se com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Não ser objecto de despedimento, salvo com justa causa, durante a gravidez e até 12 meses após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal;
- d) Faltar até 90 dias na altura do parto, sem redução de retribuição, do período de férias ou da antiguidade, devendo dois terços daquele período ser utilizados, obrigatoriamente, após o parto;
- e) Em situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto;

- f) Interromper o trabalho diário, por dois períodos, no total de uma hora, sem perda de quaisquer direitos, para aleitação do filho (enquanto esta durar), até 12 meses após o parto, podendo os dois períodos ser acumulados e usados no início ou termo de cada dia de trabalho;
- g) Comparecer às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que comprovadas;
- h) Acumular o gozo do tempo de férias a que tenha direito no ano de parto com o período indicado na alínea d) anterior.

2 — Em caso de internamento hospitalar da trabalhadora, ou da criança, durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

3 — O direito a faltar na altura da maternidade cessa, por morte de nado-vivo, 10 dias após o falecimento, garantindo-se sempre um período mínimo de 30 dias a seguir ao parto.

4 — O período de licença a seguir ao parto de nado-morto, ou aborto, terá a duração mínima de 10 dias e máxima de 30 dias, graduada de acordo com prescrição médica.

Cláusula 75.^a

Direitos especiais dos pais trabalhadores

1 — A ocorrência da morte da mãe depois do parto confere ao pai o direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho até ao limite de três meses, contados a partir do nascimento, e por um período não inferior a 10 dias.

2 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável, em caso de doença ou acidente, a filhos ou enteados menores de 10 anos.

3 — Por motivo de hospitalização de menores de 10 anos, o direito a faltar estende-se ao período da respectiva duração.

4 — As faltas previstas nos n.ºs 2 e 3 anteriores determinam perda de retribuição na parte que exceda o previsto na alínea d) do n.º 2 da cláusula 42.^a

5 — O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a uma licença especial, sem retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao máximo de dois anos, a iniciar três meses após o nascimento, para acompanhamento do filho. Este direito está condicionado a pré-aviso de 30 dias em relação à data de início do período de licença, o qual, uma vez iniciado, não pode ser interrompido.

Cláusula 76.^a

Trabalhadores menores

1 — A entidade patronal deverá proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho e funções adequadas à sua idade e desenvolvimento.

2 — É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor de 18 anos, salvo havendo oposição dos seus representantes legais.

3 — Aos trabalhadores menores é vedada:

- a) A prestação de trabalho suplementar;
- b) A prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 77.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou oficializado.

2 — Aos trabalhadores-estudantes com horários semanais até 35 ou 40 horas, serão concedidas, respectivamente, quatro ou seis horas, sem perda de remuneração, para frequência de aulas.

3 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, para prestação de exames ou provas de avaliação, pelos períodos seguintes, neles se incluindo os dias de descanso e feriados:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita e mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos, ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos não poderão ser ultrapassados os limites máximos de quatro dias por disciplina e de dois dias por cada prova, observado o disposto nas alíneas anteriores.

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

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

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que a requeriram com a antecedência mínima de 30 dias.

7 — A empresa, pode exigir aos trabalhadores-estudantes a prova de horários escolares, de assiduidade às aulas no fim de cada período e de prestação de exames. A falta de assiduidade ou falsas declarações conferem à empresa o direito de retirar as concessões previstas nos números anteriores, sem prejuízo da acção disciplinar a que houver lugar.

8 — A manutenção das regalias acima estabelecidas, em anos consecutivos, está condicionada a aproveitamento escolar, considerando-se como tal a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado.

9 — A entidade patronal custeará, em relação a qualquer trabalhador, as despesas relativas a matrículas e propinas de qualquer curso oficial ou oficializado que se revista de manifesto interesse para a empresa. A liquidação das despesas será feita no termo do ano lectivo e reportar-se-á, exclusivamente, às disciplinas em que o trabalhador tiver tido aprovação.

10 — Os direitos previstos nesta cláusula cessam definitivamente por falta de aproveitamento em dois anos seguidos ou três interpolados.

Cláusula 78.^a

Trabalhadores em idade de reforma

1 — Consideram-se trabalhadores em idade de reforma, sem prejuízo de outra inferior que venha a ser legalmente estabelecida, os que completam ou tenham completado:

- a) 62 anos de idade, sendo do sexo feminino;
- b) 65 anos de idade, sendo do sexo masculino.

2 — Os trabalhadores em idade de reforma que requeram, voluntariamente, a sua passagem àquela situação gozarão de todos os direitos e regalias consignados nesta convenção, enquanto durar a tramitação do seu processo na Caixa Nacional de Pensões.

3 — Os trabalhadores indicados no número anterior poderão optar por:

- a) Manter-se em funções na empresa até à comunicação oficial da sua passagem à situação de reforma;
- b) Desligar-se imediatamente do serviço, adiantando-lhes a empresa, além do complemento de reforma, o montante estimado de pensão da caixa.

Neste último caso, o trabalhador obriga-se ao acerto de contas logo que receba o quantitativo correspondente às prestações adiantadas.

4 — Os trabalhadores que, tendo completado a idade indicada no n.º 1, não façam prova junto da empresa, no prazo de 30 dias, do seu pedido de reforma à Caixa Nacional de Pensões deixam de ser elegíveis para a concessão dos benefícios previstos nas cláusulas 67.^a, 68.^a, 69.^a e 70.^a

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 79.^a

Suspensão por impedimento prolongado do trabalhador

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que lhe não seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

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

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

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal.

5 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por prisão preventiva, sem prejuízo do exercício do poder disciplinar a que houver lugar.

Cláusula 80.^a

Termo do impedimento prolongado

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente de trabalho, em que o trabalhador se deverá apresentar no dia seguinte ao da alta.

2 — A entidade patronal é obrigada a facultar ao trabalhador a retoma imediata do exercício das funções, após a sua apresentação, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — No caso de impedimento resultante de doença, a entidade patronal poderá fazer depender a retoma do exercício das funções do trabalhador de exame médico prévio, destinado a assegurar as condições de sanidade do mesmo.

4 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador não pode sofrer qualquer prejuízo pela não retoma do exercício das funções, excepto se a Segurança Social confirmar que não havia razão clínica para a alta e verificar a necessidade de retorno à situação de baixa, pelo mesmo motivo, caso em que o trabalhador voltará a auferir somente os benefícios decorrentes da baixa anterior.

Cláusula 81.^a

Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão

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

Cláusula 82.^a

Serviço militar obrigatório

Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório aplicar-se-ão as disposições do regime de férias e de subsídio de Natal estabelecidas nas cláusulas 35.^a e 52.^a

Cláusula 83.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição é-lhe contado como antiguidade na empresa para todos os efeitos derivados dessa antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no quadro de pessoal e constará nos mapas de quotização sindical.

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

5 — As licenças sem retribuição, de duração igual ou superior a um mês, conferem à entidade patronal o direito de descontar no subsídio de Natal a parte correspondente ao período de licença.

6 — Após qualquer período de licença pedido pelo trabalhador, caso este não se apresente ao serviço na data prevista, o contrato de trabalho caducará cinco dias após aquela data, salvo justo impedimento devidamente justificado.

Cláusula 84.^a

Encerramento temporário

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração, sejam quais forem as causas, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela empresa ao abrigo do número anterior deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade.

Cláusula 85.^a

Encerramento definitivo

1 — Em caso de encerramento definitivo de instalações ou da redução de pessoal, sejam quais forem as causas, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutras instalações da DOCAPESCA, sempre que possível de acordo com as suas preferências, sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias, designadamente os previstos no n.º 3 da cláusula 9.^a

2 — Porém, o trabalhador poderá optar pela indemnização estipulada na cláusula 113.^a desta convenção.

CAPÍTULO X

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 86.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 87.^a

Cessação por mútuo acordo

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, com observância das obrigações e limitações estabelecidas na cláusula seguinte.

Cláusula 88.^a

Necessidade de documento escrito

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

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

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

Cláusula 89.^a

Caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 90.^a

Rescisão com justa causa

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador, invocando justa causa, está condicionado à realização de processo disciplinar, nos termos da cláusula 102.^a

Cláusula 91.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos 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 seja confiado;
- e) Lesão de interesse 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 10 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, seus delegados e representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Reduções anormais e culposas da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 92.^a

Nulidade de despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, com as legais consequências.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização igual à prevista na cláusula 113.^a, contando-se, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 93.^a

Apreciação de justa causa

1 — Para a apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o seu grau de educação, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem haver inequivocamente perdoado à outra parte.

Cláusula 94.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

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

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos;
- h) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- i) Transferência do local de trabalho contra o disposto na cláusula 9.^a

2 — A cessação do contrato de trabalho, nos termos das alíneas b) a i) do n.º 1, confere ao trabalhador o direito a indemnização igual à prevista na cláusula 113.^a

Cláusula 95.^a

Garantias dos direitos do trabalhador que se despediu

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

Cláusula 96.^a

Pagamento na altura da cessação

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

Cláusula 97.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir unilateralmente o contrato de trabalho, devendo avisar por escrito a entidade patronal com uma antecedência mínima de dois meses.

2 — Se o trabalhador tiver menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

Cláusula 98.^a

Indemnização da falta de observância do prazo de pré-aviso

1 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta, salvo se a entidade patronal a ele expressamente renunciar.

2 — Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos no número anterior, poderá ser movida a competente acção de indemnização, que terá por exclusivo fundamento os prejuízos ocorridos por virtude da inobservância do referido prazo.

Cláusula 99.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas na cláusula 86.^a, a entidade patronal entregará ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo se expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 100.^a

Créditos emergentes do contrato

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

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

SECÇÃO II

Acção disciplinar

Cláusula 101.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão simples.

3 — As infracções disciplinares prescrevem ao fim de um ano, a contar do momento em que se verificou a infracção, ou logo que cesse o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito da entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

4 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

Cláusula 102.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá ficar concluído o mais rapidamente possível, garantindo-se a realização de todas as diligências necessárias para o esclarecimento da verdade e garantia da defesa do trabalhador.

2 — A não realização de diligências, ou actos processuais, no processo disciplinar, por período superior a 60 dias, imputável à DOCAPESCA, presume o arquivamento do processo.

3 — São asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Após o início da instauração do processo disciplinar, no prazo máximo de oito dias será dado conhecimento deste, por escrito, ao sindicato respectivo;
- b) Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador, através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida;
- c) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processo disciplinar ou com preterição das formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos da lei e desta convenção.

Cláusula 103.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 104.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

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

Cláusula 105.^a

Proporcionalidade das sanções

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 104.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — As sanções disciplinares prescrevem se não forem executadas no prazo de três meses a contar do momento da sua decisão final.

Cláusula 106.^a

Comunicação das sanções

Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato no prazo máximo de cinco dias.

Cláusula 107.^a

Indemnização por danos e prejuízos

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

Cláusula 108.^a

Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o tribunal do trabalho.

Cláusula 109.^a

Registo de sanções

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

2 — O Sindicato também possui a competência indicada no número anterior.

Cláusula 110.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- c) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a prestar trabalho em dias feriados ou de descanso semanal obrigatório e ou complementar;
- d) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- e) Ter prestado, com verdade, ao Sindicato informações sobre a vida interna da empresa, respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- f) Ter posto, com verdade, o Sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os seus companheiros;
- g) Ter prestado, com verdade, informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- h) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processos disciplinares, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões representativas dos trabalhadores ou delegado sindical;
- j) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;
- l) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- m) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe asistem.

Cláusula 111.^a

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 112.^a

Indemnização de sanção abusiva

1 — Se a sanção abusiva consistir na suspensão com perda de retribuição, a indemnização será equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida e a 20 vezes no caso dos trabalhadores referidos no n.º 2 da cláusula 113.^a

2 — Se a sanção abusiva consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista no n.º 1 da cláusula seguinte.

3 — Estas normas não prejudicam as indemnizações devidas nos termos gerais do direito e o exercício de acção penal, se for caso disso.

Cláusula 113.^a

Indemnizações

1 — O não cumprimento pela entidade patronal do disposto na alínea b) da cláusula 13.^a obriga esta ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador lesado, nos termos seguintes:

- a) Um mês de retribuição efectiva por cada ano completo ou fracção de duração do contrato de trabalho;
- b) A indemnização, contudo, nunca poderá ser inferior à retribuição efectiva correspondente a três meses de trabalho.

2 — A indemnização prevista no número anterior será elevada ao dobro no caso de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, delegados ou dirigentes sindicais que se hajam candidato, bem como membros das comissões de trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções há menos de cinco anos, contados desde a data em que decorreu a candidatura ou cessaram aquelas funções, não podendo esta indemnização ser inferior a 12 meses.

3 — O não cumprimento pela entidade patronal do estabelecido na alínea c) do n.º 1 da cláusula 74.^a obriga aquela ao pagamento da importância correspondente às retribuições vincendas, até ao termo do período previsto na parte final daquela alínea.

CAPÍTULO XI

Organização dos trabalhadores

Cláusula 114.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como

tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, dentro das instalações da empresa e durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário, observando-se o disposto na lei no que se refere à convocação.

Cláusula 115.^a

Locais apropriados para delegados sindicais

A DOCAPESCA porá à disposição dos delegados sindicais, sempre que possível e desde que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 116.^a

Outros direitos dos dirigentes e delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa ou serviços, textos, convocatórias, comunicações ou informações, relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

O local ou locais da afixação serão reservados de comum acordo entre os delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical de delegados e a entidade patronal.

2 — Não pode ser vedada aos membros dos corpos gerentes do Sindicato e ou seus representantes devidamente credenciados a entrada nas instalações dos estabelecimentos no exercício das suas funções, após comunicação verbal da sua presença à entidade patronal ou a quem a representa.

3 — Os delegados sindicais e os membros da comissão de trabalhadores têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa ou serviços, no exercício das suas funções, procurando, contudo, não prejudicar a normalidade do funcionamento do serviço.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais, os seus delegados e os membros da comissão de trabalhadores não podem ser transferidos de local de trabalho, nem aos mesmos pode ser alterado o horário de trabalho sem o seu acordo, salvo se dessa transferência ou alteração do horário não resultar prejuízo para o exercício da sua actividade, devendo, em qualquer dos casos, ser dado conhecimento prévio ao Sindicato.

5 — Aos trabalhadores que desempenhem os cargos referidos nos números anteriores não poderá, em caso algum, ser impedido ou dificultado, por qualquer forma, o exercício das suas funções, ainda que em situação de suspensão preventiva.

Cláusula 117.^a

Quotização sindical

1 — A DOCAPESCA obriga-se a descontar nas retribuições dos trabalhadores abrangidos por esta convenção a quotização sindical, entregando até ao dia 20 de cada mês, no Sindicato, os quantitativos referentes ao mês anterior.

2 — Para que produza efeitos o número anterior, deverão os trabalhadores declarar, por escrito, que autorizam a entidade patronal a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como identificar o sindicato respectivo.

3 — Para efeito do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado do mapa sindical utilizado para o efeito, devidamente preenchido.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 118.^a

Inovação técnica

1 — A introdução de métodos de trabalho e de novas tecnologias que se traduzam numa redução ou eliminação de postos de trabalho obriga a entidade patronal a promover acções de formação profissional, com vista à reconversão dos trabalhadores excedentários para o desempenho de outros cargos.

2 — Da inovação não poderá resultar nem diminuição de categoria nem redução de remuneração para os trabalhadores por ela abrangidos, os quais ficam, contudo, obrigados à respectiva reconversão e reclassificação.

Cláusula 119.^a

Manutenção de regalias anteriores

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução de regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor, salvo no caso de tais regalias se encontrarem inequivocamente revogadas pela presente convenção.

2 — Aos trabalhadores da empresa tem-se por reconhecido o direito a benefícios complementares de doença, reforma e morte, já consignados em convenções anteriores, na forma como se encontram reguladas nas cláusulas 67.^a, 69.^a, 70.^a e 71.^a desta convenção.

3 — A presente convenção considera-se globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação de trabalho por ela substituídos.

Cláusula 120.^a

Incorporação ou fusão de empresas

A incorporação ou fusão da empresa outorgante com outras entidades obriga a incorporadora, ou a empresa

resultante da fusão, a integrar todos os trabalhadores das empresas incorporadas, mantendo-se os direitos e regalias adquiridos ao seu serviço.

Cláusula 121.^a

Quadro de pessoal

Dentro de 60 dias subsequentes à data da entrada em vigor desta convenção, a entidade patronal remeterá ao Sindicato, nos termos da alínea f) da cláusula 15.^a, os seus quadros de pessoal, elaborados de acordo com o que nela se estabelece.

Cláusula 122.^a

Garantias diversas

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

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria nem diminuição da retribuição ilíquida mensal.

Cláusula 123.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por quatro representantes sindicais e igual número de representantes por parte da entidade patronal, os quais poderão ser acompanhados por um assessor, tendo como atribuições:

- a) Interpretação e integração de lacunas da presente convenção;
- b) Criação e enquadramento de novas categorias profissionais e reajustamento das existentes.

2 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo os dois restantes representantes de cada uma das partes nomeadas, caso a caso, pelos sindicatos e pela empresa.

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

4 — As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção, aplicando-se a partir da data em que cada uma vier a ser fixada.

5 — A comissão paritária reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação por qualquer das partes.

Cláusula 124.^a

Aplicação das disposições do acordo

Sem prejuízo do previsto na cláusula 2.^a, todas as disposições da presente convenção produzem efeitos 20 dias após a sua assinatura.

Cláusula 125.^a

Categorias extintas e criadas na presente convenção

1 — São extintas pela presente revisão as seguintes categorias profissionais:

Ajudante de fiel de armazém;
 Chefe de cozinha;
 Cobrador de 1.^a e 2.^a;
 Contínuo;
 Controlador de entreposto frigorífico;
 Cozinheiro de 1.^a, 2.^a e 3.^a;
 Chefe de departamento;
 Chefe de divisão;
 Desenhador de 1.^a e 2.^a;
 Director;
 Empregado de balcão/mesa;
 Empregado de refeitório;
 Encarregado de cais;
 Encarregado de central de vapor;
 Encarregado de descarga e manipulação de pescado;
 Encarregado geral de descarga e manipulação de pescado;
 Encarregado geral de lota;
 Encarregado geral oficial;
 Encarregado de lota;
 Encarregado de refeitório;
 Enfermeiro;
 Fiel de armazém;
 Fiel de balança;
 Marinheiro de cais;
 Operador de computador;
 Operador de grua/guincho;
 Operador radiotelefonista/sinais de 1.^a e 2.^a;
 Técnico de 1.^a e 2.^a;
 Trabalhador de conservação e limpeza;
 Trabalhador de descarga;
 Trabalhador de descarga e manipulação de pescado;
 Trabalhador de higienização, desinfecção e desinfestação;
 Trabalhador de manipulação;
 Trabalhador de movimentação e conservação;
 Vendedor.

2 — São criadas pela presente revisão as seguintes categorias profissionais:

Apontador/vendedor principal de 1.^a, 2.^a e 3.^a;
 Chefe de restauração;
 Contínuo/porteiro de 1.^a e 2.^a;
 Cozinheiro;
 Cozinheiro principal;
 Empregado de armazém;
 Empregado de restauração;
 Encarregado de exploração;
 Encarregado de posto de vendagem;
 Fiscal de 1.^a, 2.^a e 3.^a;
 Operador de computador de 1.^a e 2.^a;
 Operador de manipulação e lota;
 Operador de manutenção de 1.^a, 2.^a e 3.^a;
 Operador radiotelefonista de 1.^a e 2.^a;
 Operador de serviços gerais;
 Operador de venda;
 Técnico I, II, III e IV;
 Técnico superior III;
 Tractorista.

3 — a) — Os trabalhadores classificados nas categorias extintas pela presente cláusula transitam, com todos os direitos e regalias, designadamente os decorrentes da antiguidade, para as categorias criadas, do seguinte modo:

De	Para
Ajudante de fiel de armazém...	Empregado de armazém.
Chefe de cozinha.....	Cozinheiro principal.
Chefe de departamento	Técnico superior II.
Chefe de divisão	Técnico superior III.
Contínuo	Contínuo/porteiro de 1. ^a
Controlador de ent. frigorífico...	Operador mov. ent. frigorífico.
Cozinheiro de 1. ^a , 2. ^a e 3. ^a ..	Cozinheiro.
Director	Técnico superior I.
Empregado de balcão/mesa ...	Empregado de restauração.
Empregado de refeitório	Contínuo/porteiro de 2. ^a
Encarregado de cais	Encarregado de exploração.
Encarregado de central de vapor	Encarregado oficial.
Encarregado desc. manip. pescado	Encarregado de exploração.
Encarregado de lota	Encarregado de exploração.
Encarregado de refeitório	Chefe de restauração.
Fiel de balança	Operador de serviços gerais.
Marinheiro de cais	Operador de serviços gerais.
Operador de computador	Operador de computador de 1. ^a
Operador de grua/guincho ...	Operador desc. manip. movimentação.
Op. radiotelefonista/sinais de 1. ^a	Operador radiotelefonista de 1. ^a
Técnico de 1. ^a	Técnico III.
Técnico de 2. ^a	Técnico IV.
Trabalhador conservação limpeza	Operador de serviços gerais.
Trabalhador de descarga	Operador desc. manip. movimentação.
Trabalhador desc. manip. pescado	Operador desc. manip. movimentação.
Trabalhador hig. desinf. desinfest.	Operador de serviços gerais.
Trabalhador de manipulação...	Operador de manipulação e lota.
Trabalhador movim. conservação	Operador de manipulação e lota.

b) Os trabalhadores classificados nas categorias de operador de descarga, manipulação e movimentação, operador de manipulação e lota e operador de serviços gerais, oriundos das categorias de operador de grua/guincho, trabalhador de descarga, trabalhador de descarga e manipulação de pescado, trabalhador de manipulação, trabalhador de movimentação e conservação e fiel de balança, extintas pela presente convenção, e aos classificados nas categorias de trabalhador de porão e cortador será garantido um subsídio não actualizável igual à remuneração de trabalho nocturno correspondente à totalidade do seu horário à data de 31 de Maio de 1990, acrescida de 12,2%, que inclui a remuneração do trabalho nocturno efectivamente realizado pelos trabalhadores, o qual cessará sempre que a mesma seja superior.

4 — Os trabalhadores classificados nas categorias de técnico superior I e técnico superior II, constantes do AE da DOCAPESCA, S. A., transitam para as categorias de técnico I e técnico II, respectivamente.

Cláusula 126.^a

Integração dos trabalhadores do ex-Serviço de Lotas e Vendagem na presente convenção

1 — a) Os trabalhadores do ex-Serviço de Lotas e Vendagem passam a ser abrangidos pela presente convenção, transitando, com todos os direitos e regalias,

designadamente os decorrentes da antiguidade, e mantendo a mesma designação profissional, excepto nos seguintes casos:

Analista/programador	Programador/analista.
Operador de descarga	Op. desc. manip. movimentação.
Operador escolha classificação	Operador de manipulação e lota.
Operador de lota	Operador de manipulação e lota.
Operador inst. frigoríficas de 3. ^a	Operador de tractor e guincho.
Operador radiotelefonista	Operador radiotelefonista de 1. ^a
Pesador de lota	Operador de manipulação e lota.
Trabalhador de serviços gerais (adstrito aos Serv. Administra- tivos)	Trabalhador de limpeza.
Trabalhador de serviços gerais (adstrito ao Serv. Exploração)	Operador de serviços gerais.
Telefonista	Telefonista de 1. ^a
Tesoureiro	Técnico IV.

b) Aos trabalhadores classificados na categoria de operador de manipulação e lota, oriundos da categoria de pesador de lota, será atribuído um subsídio mensal de 1650\$.

ANEXO I

Definição de funções e acessos

SECÇÃO A

Definição de funções

Agente de fiscalização e autoprotecção. — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância das instalações de toda a área da empresa, protegendo o património e assegurando, com recurso ao equipamento ao seu dispor, o controlo do acesso e circulação, fazendo cumprir as normas superiormente estabelecidas, designadamente as relacionadas com a ordem e a segurança, e participando as ocorrências verificadas. Nos recintos de lotas, impede a saída do pescado antes do início da lota e controla a saída do mesmo depois de vendido, verificando se as quantidades e espécies contidas em cada caixa correspondem ao indicado no respectivo talão.

Analista informático. — É o trabalhador que executa trabalhos de análise funcional e de concepção de sistemas informáticos. Coordena os trabalhos de análise orgânica, programação e implementação das aplicações, podendo encarregar-se da sua execução nos casos de maior complexidade. Coordena ou executa os trabalhos de geração ou manutenção dos sistemas operativos.

Apontador-vendedor. — É o trabalhador que procede à avaliação do pescado e promove as operações de venda por meio de leilão, aponta as vendas, preenche os talões respectivos e elabora outra documentação inerente às vendas efectuadas.

Arrumador/guarda de lota. — É o trabalhador que orienta o serviço de arrumação do peixe na lota, por qualidades e tamanhos, confere e marca o peixe para ser vendido, faz a folha de lota (registo diário, por navio, do número de caixas por espécies e inutilização) e guarda o peixe até à montagem do serviço de fiscalização, devendo informar o chefe deste sector de qualquer ocorrência verificada durante o seu horário de trabalho.

Aspirante administrativo. — É o trabalhador que coadjuva o oficial administrativo e se prepara para essa categoria profissional.

Auxiliar do serviço de entreposto. — É o trabalhador que, sob a orientação superior, procede à manipulação de produtos a congelar, auxiliar no transporte e manobras das unidades de estiva, presta apoio a toda a actividade relacionada com o fabrico e abastecimento de gelo e colabora, quando necessário, noutros trabalhos inerentes à actividade do entreposto. É, ainda, responsável por serviços de limpeza e conservação geral das instalações e equipamentos que não exijam qualificação especial.

Caixa de lota. — É o trabalhador que efectua a cobrança da venda do pescado e procede ao serviço de pagamentos e recebimentos. Diariamente, finda a lota, elabora a documentação inerente aos recebimentos e pagamentos efectuados, que entrega na Tesouraria com o produto da cobrança.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo, plástico ou materiais afins e executa ou repara canalizações em edifícios, instalações industriais ou noutros locais, incluindo montagem de louças sanitárias; lê e interpreta desenhos.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de carpintaria geral, podendo ainda, eventualmente, fazer reparações simples de móveis; efectua preparações de madeiras, seus derivados ou materiais afins; realiza trabalhos de carpintaria na construção e conservação de edifícios e instalações; executa, assenta e ajusta cofragens; efectua a conservação das máquinas e ferramentas; interpreta desenhos ou *croquis* referentes aos trabalhos a executar.

Chefe de central de frio. — É o trabalhador que dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores adstritos à central de frio; organiza e coordena a planificação do trabalho nas várias actividades do sector, especificamente no domínio da produção de frio e gelo, bem como da manutenção, conservação e preparação da instalação frigorífica. Planeia e promove o abastecimento de tudo o que for necessário à manutenção do equipamento de funcionamento da instalação frigorífica. É responsável pela coordenação dos registos e dados emitidos no seu sector no domínio das actividades técnicas e pelo controlo de entradas e consumo de materiais.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que, na dependência directa do órgão de administração ou de uma direcção, está enquadrado organicamente a nível de departamento. Colabora na definição dos objectivos da unidade de que é responsável, organizando, dirigindo e controlando o seu funcionamento; otimiza a utilização dos meios técnicos, humanos e financeiros que lhe estejam adstritos. Participa em equipas de estudo, projecto e desenvolvimento.

Chefe de divisão. — É o trabalhador que, enquadrado organicamente a nível de divisão, colabora na definição dos objectivos da unidade de que é responsável, organizando e controlando os meios técnicos, hu-

manos e financeiros postos à sua disposição. Participa em equipas de estudo, projecto e desenvolvimento. Dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores colocados sob a sua supervisão.

Chefe de repartição. — É o trabalhador que chefia, orienta e coordena, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores adstritos à área de responsabilidade que lhe for atribuída. Organiza os trabalhos do sector ou sectores sob a sua dependência; propõe métodos e processos de trabalho que visem melhorar o funcionamento e articulação dos serviços e executa as tarefas de maior exigência técnica e responsabilidade.

Chefe de restauração. — É o trabalhador que organiza os serviços de restauração da empresa e coordena a actividade dos trabalhadores que lhe estão adstritos. Elabora as ementas e listas dos restaurantes; efectua e toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços; organiza e colabora na execução de inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências. Pode, quando para tal mandatado, representar a empresa em tarefas de supervisão e fiscalização de estabelecimentos de restauração concessionados a terceiros.

Chefe de secção. — É o trabalhador que chefia um grupo de trabalhadores adstritos à sua área de responsabilidade, executando, orientando e coordenando os respectivos trabalhos, e prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Chefe de serviço. — É o trabalhador que coordena e controla, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o conjunto de actividades integradas organicamente em serviços. Chefia, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores adstritos à sua área de actividade.

Chefe de turno de fiscalização e autoprotecção. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado de fiscalização e autoprotecção, substituindo-o na sua ausência ou impedimento, cumprindo e fazendo cumprir as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos e, nomeadamente, as normas estabelecidas relacionadas com a ordem e a segurança.

Contínuo ou porteiro. — É o trabalhador que atende, informa, acompanha, anuncia, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes e objectos; distribui documentação, correspondência e objectos dentro da área da empresa ou fora dela; trabalha com máquinas auxiliares de escritório, nomeadamente fotocopiadoras; procede a pequenas limpezas interiores e colabora, quando necessário, na mudança de equipamentos de escritório.

Coordenador de movimentação de entreposto frigorífico. — É o trabalhador que, executando as funções inerentes aos operadores de movimentação de entreposto frigorífico, coordena e controla o respectivo trabalho, bem como o dos operadores de tractor e guincho.

Cortador. — É o trabalhador que corta o peixe grosso com os cutelos e executa, quando necessário, todas as funções de operador de manutenção e lota.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara e confecciona refeições; emprata e garante os pratos; procede à limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Cozinheiro principal. — É o trabalhador que orienta e acompanha o serviço de confecção das refeições e executa ou coadjuva as respectivas operações. Colabora na elaboração das ementas e requisita à despensa os géneros necessários para a confecção das mesas; verifica os géneros a utilizar e é responsável pela boa confecção das refeições, qualitativa e quantitativamente. Elabora diariamente os registos e mapas dos consumos. É responsável pela higiene e limpeza das instalações da cozinha e seus pertences.

Director. — É o trabalhador que, na dependência directa do órgão de administração, colabora na definição das políticas e objectivos da empresa; organiza, dirige e controla a unidade funcional de que é responsável, otimizando a utilização dos recursos humanos, técnicos e financeiros postos à sua disposição.

Electricista. — É o trabalhador responsável pela execução de trabalhos de desmontagem, montagem, reparação e conservação em equipamentos e instalações eléctricas; pesquisa e repara avarias; procede ao ensaio e afinação de equipamentos e circuitos eléctricos; executa novas instalações e, sempre que necessário, utiliza aparelhos de medida; elabora relatórios de avarias e outros; lê e interpreta desenhos e esquemas e especificações técnicas.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que efectua compras avulsas de pequeno montante e confere as entradas e saídas de mercadorias nos armazéns, pelas respectivas guias de remessa ou outros documentos; arruma, segundo normas estabelecidas ou indicações dadas, as mercadorias nos locais respectivos, de forma a facilitar a sua conservação e acesso; separa os produtos solicitados a partir de guias de remessa, pedidos, notas de encomenda ou outros documentos, embala-os e distribui-os internamente e remete-os externamente, entregando-os nos destinatários ou fazendo os respectivos despachos nas empresas transportadoras.

Empregado de restauração. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de bar e mesa, servindo refeições, bebidas e outros produtos alimentares; estende toalhas e dispõe as loiças, talheres, copos, guardanapos e demais utensílios necessários ao serviço; executa o trabalho de lavagem, limpeza e tratamento de loiças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações, nomeadamente na limpeza e higienização dos restaurantes.

Encarregado de exploração. — É o trabalhador responsável pela execução dos trabalhos de grupo, ou grupos de trabalhadores que lhe forem atribuídos, orientando-os técnica e disciplinarmente e coordenando a sua actividade de forma que o trabalho conjunto seja

eficiente. Dentro do grupo de trabalhadores, ocupará o posto de trabalho que julgar mais conveniente para a boa execução da tarefa atribuída. Elabora as escalas do pessoal que lhe for atribuído pelos seus superiores hierárquicos.

Encarregado de fiscalização e autoprotecção. — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação da actividade dos chefes de turno de fiscalização e autoprotecção e dos agentes de fiscalização e autoprotecção e pela vigilância geral das instalações e de toda a área da empresa. Elabora as escalas de serviço; executa e faz cumprir as instruções, normas, regulamentos e outras disposições de fiscalização, vigilância e segurança superiormente determinados.

Encarregado de movimentação de entreposto frigorífico. — É o trabalhador que chefia, técnica e disciplinarmente, o pessoal que lhe está adstrito; orienta e distribui os trabalhos a efectuar nas instalações da sua área de responsabilidade, nomeadamente nas câmaras frigoríficas e equipamentos de congelação, bem como no fornecimento de gelo a navios.

Encarregado de posto de vendagem. — É o trabalhador que assegura a execução das operações administrativas e de exploração relativas à recepção e venda do pescado, na dependência do responsável de unidade orgânica superior.

Encarregado de segurança. — É o trabalhador que estuda as condições de segurança da empresa e verifica o cumprimento dos regulamentos e instruções com ela relacionados; elabora os inquéritos de acidentes de trabalho; fornece e trata dos respectivos elementos estatísticos. Procede à aquisição, substituição e controlo do material de protecção individual, calçado e fardamentos distribuídos. Controla e coordena a conservação de extintores e outro material de luta contra incêndios. Colabora nas campanhas de prevenção e segurança.

Encarregado geral de entreposto frigorífico. — É o trabalhador que, nos entrepostos frigoríficos, é responsável técnica e disciplinarmente pelos trabalhadores adstritos à sua área de actividade. É, ainda, responsável pelo controlo e elaboração da documentação relativa ao equipamento de movimentação de cargas e de material de estiva utilizado nos entrepostos frigoríficos, pela DOCAPESCA ou por terceiros, bem como pelo controlo e pela elaboração da documentação relativa a fornecimentos de gelo, e serviço de tractores e zorras prestado a utentes da DOCAPESCA.

Encarregado oficial. — É o trabalhador que chefia, técnica e disciplinarmente, o grupo de trabalhadores adstritos à sua área; executa, isolado ou em equipa, trabalhos de especial responsabilidade no campo da sua especialização profissional; faz as escalas do pessoal e elabora toda a documentação e relatórios referentes à sua área de responsabilidade.

Escriturário de lota. — É o trabalhador que escreve toda a documentação relacionada com a venda do pescado, sendo esta efectuada em lota, por requisição ou por outro meio, efectua o lançamento dos impostos e taxas, confere, sela, data e procede ainda à recepção e entrega dessas documentações e elabora estatísticas.

Fiscal. — É o trabalhador que, nos recintos de lotas, impede a saída do pescado antes do início da lota e controla a saída do mesmo depois de vendido, verificando se as quantidades e espécies contidas em cada caixa correspondem ao indicado no respectivo talão. Zela pela defesa e conservação das instalações, equipamentos e outros bens de serviço, bem como os dos seus utentes, desde que à sua guarda. Controla as entradas e saídas das instalações.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor e executa as reparações de conservação e manutenção dos geradores, auxiliares e acessórios das centrais de vapor. Faz a recepção de combustível e o registo diário de temperaturas, pressões e consumos de combustível.

Guarda de instalações. — É o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações, equipamentos e outros bens da DOCAPESCA, bem como os dos seus utentes, desde que à sua guarda. Controla as entradas e saídas das instalações.

Inspector hígio-sanitário. — É o trabalhador técnico responsável pela manutenção de instalações e equipamentos em condições óptimas de higiene e sanidade, bem como pelas inspecções de produtos alimentares que não sejam realizadas pelas entidades hígio-sanitárias oficiais.

Lubrificador/lavador. — É o trabalhador que executa todas as operações relativas à normal actividade de uma estação de serviços.

Maquinista-chefe de instalações frigoríficas. — É o trabalhador que chefia o pessoal do seu turno; coordena e executa todas as operações de condução, conservação e manutenção da instalação frigorífica; lê e interpreta esquemas e dados técnicos; faz o registo das medições e das anomalias verificadas.

Maquinista de instalações frigoríficas. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de instalações frigoríficas e coadjuva o seu superior hierárquico nas suas funções; lê e interpreta esquemas e dados técnicos.

Motorista. — É o trabalhador que, devidamente habilitado com carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de viaturas ligeiras e pesadas, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando as operações de carga e descarga e assegurar a recepção, e entrega de expediente e encomendas.

Oficial administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas, designadamente: elabora, redige, compila, regista e arquiva documentos; escreve à máquina; prepara e executa registos contabilísticos e outros necessários ao funcionamento da empresa; recebe e transmite informações; faz pagamentos e recebimentos. Na execução das suas tarefas pode operar terminais de computador e utilizar máquinas auxiliares de escritório. Pode desempenhar funções de secretariado.

Operador de computador. — É o trabalhador do Centro de Informática que opera directamente sobre

computador e equipamentos periféricos de recolha de dados, conectados ou não a computador. É da sua competência a preparação dos equipamentos, isto é, ligar, desligar e alimentar as unidades suporte de informação, tais como discos, bandas e impressoras, e ainda a recepção e expedição de documentos ligados à sua actividade. É responsável pela boa execução das rotinas que estiverem a cargo do Centro de Informática, analisando as mensagens de erro referentes aos dados introduzidos, procedendo à sua correcção de acordo com as instruções permanentes apropriadas.

Operador de descarga, manipulação e movimentação. — É o trabalhador que executa todas as operações relacionadas com a descarga, manipulação e movimentação do pescado, designadamente carga e descarga, em terra ou a bordo, incluindo o porão, lavagem, escolha, corte, pesagem e transporte, no posto de trabalho que, diariamente, lhe for atribuído. Zela pelo equipamento utilizado e procede à sua limpeza e arrumação.

Operador de lota. — É o trabalhador que recolhe e arruma as caixas e mesas utilizadas na escolha. Lava as mesas e o recinto de entrega antes do início da lota. Conduz as caixas com o peixe vendido para os locais de entrega aos compradores. É responsável pela troca ou desvio de talões e caixas contendo peixe que, pelos compradores, foi incumbido de transportar. Após o termo da lota, recolhe as caixas e carrinhos dispersos, procedendo à lavagem, limpeza e arrumação respectiva.

Operador de manipulação e lota. — É o trabalhador que executa todas as operações de escolha e manipulação do pescado e que procede a tarefas relacionadas com a preparação da lota e acções de pós-venda, designadamente conduzindo e transportando, com utilização do equipamento ao seu dispor, caixas e outros recipientes de peixe, entre os diversos locais do recinto da lota e do cais, orientando e ou efectuando e fiscalizando a sua arrumação para venda e entrega aos compradores. Executa operações que se relacionem com peixe rejeitado, designadamente o carregamento da tulla. Procede à limpeza e lavagem das instalações dos serviços de exploração e colabora na manobra e assistência aos navios.

Operador de manutenção. — É o trabalhador que procede a trabalhos de reparações e conservação de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, designadamente balanças, carros de movimentação de pescas e tapetes rolantes; repara estruturas de madeira, aparelhos de distribuição de água, depósitos ou instalações sanitárias e canalizações; efectua trabalhos de desentupimento; conserva e repara os circuitos e órgãos eléctricos das instalações e executa trabalhos de alvenaria e de construção civil, consoante as suas habilitações profissionais.

Operador de máquinas auxiliares de escritório. — É o trabalhador que opera com máquinas fotocopiadoras e máquinas impressoras em *offset* ou outros processos de reprodução e, ainda, máquinas auxiliares de corte e acabamentos. Separa e ordena fotocópias e impressos e executa trabalhos de acabamento e preparação de brochuras e folhetos.

Operador de movimentação de entreposto frigorífico. — É o trabalhador que executa operações de movimentação de cargas e produtos no Entreposto, designadamente condução de empilhadores no apoio a cargas e descargas, movimentação e arrumação de cargas e unidades de estiva, carga e arrumação de produtos congelados ou a congelar nas câmaras frigoríficas ou em equipamentos de congelação, classificando-os e arrumando-os nas respectivas unidades de estiva, pesagem, identificação e conferência de produtos movimentados, emitindo e distribuindo os documentos respectivos. Zela pela boa conservação das cargas transportadas. É responsável pela apresentação, conservação e estado geral do equipamento a seu cargo, procurando a obtenção da maior rentabilidade desse mesmo equipamento.

Operador radiotelefonista. — É o trabalhador que transmite, recebe e difunde comunicações, utilizando os meios ao seu dispor. Exerce o controlo de acesso e movimentação nos portos de pesca, de acordo com as instruções em vigor. Comunica às autoridades qualquer ocorrência a bordo ou na área da concessão, e ao Serviço de Fiscalização e Segurança, se for caso disso. Preenche os registos que, pelas normas internas da empresa, incumbe ao serviço a que se encontra adstrito.

Operador de serviços gerais. — É o trabalhador que recolhe e arruma as caixas e mesas utilizadas na escolha, lavando-as, assim como ao recinto de entrega antes do início da lota. Conduz as caixas com o peixe vendido para os locais de entrega aos compradores, sendo responsável pela troca ou desvio de talões e caixas contendo peixe que seja incumbido de transportar. Após o termo da lota, recolhe as caixas e carrinhos dispersos, procedendo à lavagem, limpeza e arrumação respectiva, assim como dos pavimentos e equipamentos dos serviços de exploração da empresa. Executa, sob orientação superior, as tarefas inerentes às operações de desinfecção e desinfestação a realizar nas áreas dos portos de pesca. Procede à limpeza, lavagem e arrumação de interiores e exteriores e à conservação dos arrumamentos e zonas ajardinadas, assim como à mudança de mobiliário e equipamento. Vigia e zela pela manutenção dos vestiários e respectivas instalações sanitárias.

Operador de sistemas. — É o trabalhador que opera equipamentos de tratamento automático de informação, nomeadamente computador central, seus periféricos e minicomputadores. Planeia e controla a execução das tarefas de processamento de acordo com as respectivas instruções de operação. Coordena a execução de várias tarefas ligadas ao tratamento automático, recepção de documentos, registo de dados e expedição de resultados, de modo a garantir a compatibilidade de prazo, ficheiros e equipamentos. Elabora a linguagem de *job control* necessária à execução e encadeamento de programas e promove a execução de processamentos através de parametrização de programas utilitários. Efectua operações elementares de manutenção preventiva e de controlo das condições ambientais aos equipamentos, promovendo a intervenção dos serviços competentes, de modo a garantir a sua perfeita operacionalidade.

Operador de terminal de lota. — É o trabalhador que procede ao tratamento de dados através do terminal informático e assegura todo o processo informático do pescado em lota, nomeadamente a operacionalidade dos dispositivos do posto de trabalho, procedendo à abertura e fecho da lota electrónica, à colocação dos lotes, sua confirmação e licitação, verificando, corrigindo e codificando os dados necessários ao tratamento informático, fazendo a entrega e recepção das «chaves» e procedendo à identificação dos compradores.

Operador de tractor e guincho. — É o trabalhador que conduz tractores, guinchos e quaisquer outras máquinas de força motriz, para transporte e arrumação de materiais e produtos, sendo responsável pela boa conservação e arrumação do equipamento utilizado. Deve, quando necessário, realizar outros trabalhos que não exijam qualificação especial.

Operador de venda. — É o trabalhador que procede ao leilão do pescado, devendo ainda verificar a sua escolha.

Operário principal. — É o trabalhador que coordena e executa trabalhos da sua especialidade, podendo ser incumbido de chefiar um grupo de profissionais da mesma actividade.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que assegura a realização de recados e outras tarefas elementares do serviço interno e externo, nomeadamente a recepção e entrega de expediente, correspondência e encomendas.

Pedreiro. — É o trabalhador que executa predominantemente caboucos e paredes em alvenaria; doseia argamassas; repara paredes e tectos, executando esboços, roços e guarnecimentos; assenta azulejos, mosaicos, fixa acessórios, faz assentamento de manilhas, tubos e cantarias; executa peças em betão armado, maciços, pilares, lajes de pavimento e outros trabalhos inerentes à sua profissão.

Pintor. — É o trabalhador que prepara ou repara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alegra fendas, desmonta e monta peças, tais como apliques e outras. Aplica primários, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas de água, alumínio, betuminosos e vernizes; prepara, ensaia e afina cores.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa os trabalhos de menor responsabilidade.

Programador. — É o trabalhador que, a partir das indicações da análise, executa as tarefas de desenvolvimento lógico, codificação, testes, documentação e instruções de operação dos programas. Elabora, para os casos mais complexos a linguagem de *job control* necessária à execução e encadeamento dos programas. Apoia os operadores e utilizadores da informática na utilização dos programas e *packages* em exploração.

Programador/analista. — É o trabalhador que elabora os programas de maior complexidade e colabora com o analista na elaboração de análise orgânica e na

geração e manutenção dos sistemas operativos, ou executa-os isoladamente nos casos de menor complexidade.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que executa trabalhos de serralharia civil, relacionados com o fabrico, montagem e reparação de estruturas metálicas, tubagens de circuitos vários, caixilharia, quadros, andaimes, ferragens, acessórios e outros; lê e interpreta desenhos de fabrico ou montagem; executa traçagens simples e opera com máquinas-ferramentas.

Técnico. — É o trabalhador que tem funções de carácter predominantemente técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, podendo desempenhar funções de chefia.

Técnico superior. — É o trabalhador que estuda e ou executa trabalhos de organização, criação e introdução de métodos e processos técnicos operacionais e administrativos, podendo exercer funções de chefia.

Telefonista. — É o trabalhador que realiza comunicações telefónicas; faz o registo das chamadas e dos telegramas expedidos por via telefónica e executa outras tarefas complementares inerentes à sua profissão. Providencia pelo bom estado de conservação e limpeza do equipamento.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que lava, limpa e arruma as instalações administrativas a seu cargo, assim como os equipamentos e mobiliário nelas existentes.

Trabalhador de porão. — É o trabalhador que efectua todas as operações de descarga nos porões dos navios.

Tractorista. — É o trabalhador que conduz tractores e outro equipamento de reboque e encalhe de embarcações e de zorras com peixe, gelo e caixas e zela pela boa conservação do veículo, assim como dos acessórios indispensáveis ao reboque.

SECÇÃO B

Ingressos e acessos

A) Princípios gerais:

1 — As promoções à categoria imediatamente superior nas carreiras que tenham vários escalões são automáticas, desde que na respectiva categoria estejam cumpridos os seguintes tempos de exercício na função:

- a) Profissionais de 3.^a — três anos;
- b) Profissionais de 2.^a — quatro anos.

2 — As promoções à categoria de principal nas carreiras que comportem este escalão são de iniciativa da entidade patronal por competência e mérito revelados.

B) Condições especiais:

1 — Cargos:

- a) Designa-se por cargo o exercício das funções de director, chefe de departamento e chefe de divisão;

- b) Por iniciativa do órgão de administração da empresa, podem ser nomeados e exonerados os titulares dos cargos previstos na alínea a) que, neste caso e desde que esse exercício tenha sido de duração igual ou superior a três anos, serão reclassificados nas categorias técnicas correspondentes aos níveis de remuneração dos respectivos cargos, se não se encontrarem já classificados em categoria superior;
- c) Poderão cessar funções, a seu pedido, os titulares dos cargos previstos na alínea a), mediante despacho do órgão de administração da empresa, aplicando-se-lhes a parte final da alínea b) anterior.

2 — Trabalhadores de direcção e chefia. — As nomeações para os cargos de director, chefe de departamento e chefe de divisão deverão ser feitas de entre trabalhadores possuindo competência comprovada e, de preferência, formação académica superior.

3 — Trabalhadores técnicos:

- a) As admissões para a categoria de técnico superior deverão ser feitas entre candidatos possuindo uma licenciatura adequada;
- b) As admissões para a categoria de técnico serão feitas entre candidatos com formação académica superior e ou com experiência comprovada no domínio da respectiva especialidade;
- c) Os trabalhadores que concluíam uma licenciatura ou bacharelato serão reclassificados, respectivamente, nas categorias de técnico II e técnico III, se a licenciatura e o bacharelato referidos se relacionarem com as funções específicas exercidas pelos trabalhadores;
- d) Às categorias de técnico superior e de técnico não é aplicável o disposto no n.º 1 da alínea A) da presente secção.

4 — Trabalhadores administrativos:

- a) Para a carreira de oficial administrativo só poderão ser admitidos do exterior candidatos que possuam como habilitações mínimas o 9.º ano de escolaridade, completo ou equivalente;
- b) Os contínuos serão reclassificados, obrigatoriamente, na categoria de aspirante administrativo, nos 30 dias seguintes àquele em que completarem as habilitações indicadas na alínea anterior;
- c) Os aspirantes administrativos serão promovidos automaticamente a oficial administrativo de 3.ª quando completarem dois anos de exercício de funções na categoria ou 24 anos de idade;
- d) Os paquetes, ao completarem 18 anos de idade, serão reclassificados em aspirante administrativo, se possuírem as habilitações indicadas na alínea a) anterior, ou em contínuo, se as não possuírem;
- e) Em regra, só poderão ser promovidos à categoria de chefe de repartição e chefe de secção os trabalhadores que se encontrem na categoria imediatamente inferior;
- f) Os oficiais administrativos tendo a responsabilidade dos valores de caixa à sua guarda, verificando as diversas caixas e conferindo as respectivas existências, preparando os fundos para depósito e os levantamentos nos bancos, veri-

ficando periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam e executando tarefas relacionadas com as operações financeiras, quando expressamente autorizados, serão equiparados, para efeitos de remuneração, a oficial administrativo principal, enquanto exercerem estas funções, salvo se já se encontrarem classificados em categoria superior;

- g) Os oficiais administrativos que exerçam funções de caixa, efectuando pagamentos e recebimentos e tendo à sua responsabilidade a guarda de valores, serão equiparados, para efeitos de remuneração, a oficial administrativo de 1.ª e oficial administrativo de 2.ª, enquanto exercerem aquelas funções, salvo se já se encontrarem classificados em categoria superior quando, nas unidades desconcentradas dos serviços, os trabalhadores da carreira administrativa sejam respectivamente iguais ou superiores a cinco ou três;
- h) Os trabalhadores que exerçam as funções de secretariado a nível de órgão de administração serão equiparados, para efeitos de remuneração, a oficial administrativo principal, enquanto exercerem aquelas funções, salvo se já se encontrarem classificados em categoria superior;
- i) Os trabalhadores que exerçam as funções de secretariado a nível de direcção serão equiparados, para efeitos de remuneração, a oficial administrativo de 1.ª, enquanto exercerem aquelas funções, salvo se já se encontrarem classificados em categoria superior.

5 — Trabalhadores de informática. — Para as categorias de informáticos só poderão ser admitidos candidatos que possuam o 11.º ano de escolaridade, completo ou equivalente, e sejam portadores de curso de habilitação profissional adequado ao desempenho das respectivas funções, ministrado por entidade idónea.

ANEXO II

Tabela salarial de categorias e cargos

Níveis	Categorias/cargos	Remuneração mínima mensal
20	Director	153 000\$00
	Técnico superior I	
19	Chefe de departamento	133 100\$00
	Técnico superior II	
18	Chefe de divisão	118 700\$00
	Inspector hígio-sanitário	
	Técnico superior III	
17	Analista informático	105 000\$00
	Chefe de serviços	
	Técnico I	
16	Chefe de central de frio	88 200\$00
	Chefe de repartição	
	Programador analista	
	Técnico II	

Níveis	Categorias/cargos	Remuneração mínima mensal
15	Chefe de secção Encarregado geral de entreposto frigorífico	81 100\$00
14	Chefe de restauração Programador de 1. ^a Técnico III.....	79 950\$00
13	Encarregado de exploração Encarregado de fiscalização e autoprotecção Encarregado de mov. de entreposto frigo- rífico Encarregado oficial..... Encarregado de posto de vendagem Encarregado de segurança..... Maquinista-chefe de instalações frigoríficas Oficial administrativo principal Operador de sistemas..... Programador de 2. ^a Técnico IV.....	74 750\$00
12	Apontador/vendedor principal Coordenador de movimentação de entreposto frigorífico Oficial administrativo de 1. ^a Operador de computador de 1. ^a Operador de terminal de lota de 1. ^a Operário principal.....	70 150\$00
11	Apontador/vendedor de 1. ^a Caixa de lota de 1. ^a Chefe de turno de fisc. e autoprotecção... Maquinista de instalações frigoríficas Motorista Oficial administrativo de 2. ^a Operador de computador de 2. ^a Operador de movimentação de entreposto frigorífico Operador radiotelefonista de 1. ^a Operador de terminal de lota de 2. ^a	66 250\$00
10	Agente de fisc. e autoprotecção de 1. ^a ... Apontador/vendedor de 2. ^a Caixa de lota de 2. ^a Cortador Canalizador de 1. ^a Carpinteiro de 1. ^a Cozinheiro principal Electricista de 1. ^a Escriturário de lota de 1. ^a Fiscal de 1. ^a Fogoeiro de 1. ^a Oficial administrativo de 3. ^a Operador de manutenção de 1. ^a Operador de terminal de lota de 3. ^a Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Serralheiro civil de 1. ^a Telefonista de 1. ^a Trabalhador de porão Tractorista	62 300\$00
9	Escriturário de lota de 2. ^a Operador de descarga, manip. e movimen- tação Operador de manipulação e lota..... Operador de máquinas aux. de escritório de 1. ^a	59 000\$00
8	Agente de fisc. e autoprotecção de 2. ^a ... Apontador/vendedor de 3. ^a Caixa de lota de 3. ^a Fiscal de 2. ^a Operador de manutenção de 2. ^a	58 200\$00

Níveis	Categorias/cargos	Remuneração mínima mensal
7	Arrumador/guarda de lota Aspirante administrativo Escriturário de lota de 3. ^a Fiscal de 3. ^a Operador de máq. aux. de escritório de 2. ^a Operador de tractor/guincho Telefonista de 2. ^a	56 350\$00
6	Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de 2. ^a Contínuo ou porteiro de 1. ^a Electricista de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Operador de manutenção de 3. ^a Operador radiotelefonista de 2. ^a Operador de venda Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Serralheiro civil de 2. ^a	55 400\$00
5	Canalizador de 3. ^a Carpinteiro de 3. ^a Cozinheiro Empregado de armazém Fogoeiro de 3. ^a Lubrificador/lavador Pedreiro de 3. ^a Pintor de 3. ^a Pré-oficial electricista Serralheiro civil de 3. ^a	53 100\$00
4	Empregado de restauração Operador de serviços gerais	51 800\$00
3	Contínuo ou porteiro de 2. ^a Trabalhador de limpeza.....	51 050\$00
2	Auxiliar do serviço de entreposto Guarda de instalações Operador de lota (doca)	49 900\$00
1	Paquete	42 000\$00

ANEXO III

Disposições especiais

1 — Trabalho em câmaras frigoríficas, túneis de congelação e porões de navios congeladores:

- Os trabalhadores que permaneçam continuamente durante 40 minutos no interior de câmaras frigoríficas ou porões de navios congeladores terão direito a suspender o trabalho e a descansar, à temperatura ambiente, nos 20 minutos imediatos;
- Os trabalhadores que tenham estado a efectuar cargas ou descargas de produtos transportados por via terrestre ou marítima durante período igual ou superior a 40 minutos só poderão entrar dentro das câmaras frigoríficas após um descanso de 20 minutos;
- Aos trabalhadores que executem funções de descarga e de manipulação do pescado compete a descarga e a carga de produtos transportados por via marítima (navios congeladores ou transportadores) ou por via terrestre.

2 — Dadas as características específicas do trabalho da descarga e manipulação do pescado da Lota de Pe-

drouços, o regime de feriados aplicável aos trabalhadores daquele sector, com excepção dos escalados para a descarga e manipulação de congelados, é o seguinte:

- a) O descanso compensatório correspondente ao trabalho suplementar prestado em dia feriado será gozado na véspera desse feriado;
- b) Quando o feriado coincidir com uma segunda-feira ou quando, por força da aplicação da alínea anterior, resultar uma interrupção igual ou superior a 48 horas entre duas lotas será aplicado o regime constante da cláusula 27.ª;
- c) Não se efectuarão descargas nos feriados de 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro, nem na véspera destes dias.

Não se realizarão, conseqüentemente, lotas nestes feriados nem no dia seguinte a cada um deles.

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança no trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

1.º

Deveres da empresa

1 — A DOCAPESCA é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.

2 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

2.º

Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que para o efeito sejam devidamente autorizados.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à utilização do equipamento de segurança e protecção que lhes estiver distribuído.

4 — Os trabalhadores estão obrigados aos testes de determinação de alcoolemia que a empresa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º deste Regulamento, venha a implementar.

3.º

Projectos de novas instalações

1 — Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos deve dar-se satisfação às normas estabelecidas no presente Regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativas.

2 — A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores, com vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

SECÇÃO II

Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

4.º

Área dos locais de trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m² por pessoa.

Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contada como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham desde que não ultrapassem as medidas usuais.

5.º

Vias de passagem, comunicações e saídas

1 — As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho.

Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 — Nos locais de trabalho, os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

6.º

Portas de comunicação

1 — As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 — No caso de portas exteriores de correr horizontalmente, accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas, por forma a evitar acidentes.

3 — As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser consideradas como saída de emergência.

7.º

Comunicações verticais

1 — As escadas de acesso dos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização em condições apropriadas de segurança.

2 — Os ascensores e monta-cargas devem obedecer às disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

8.º

Locais subterrâneos

Apenas será permitido utilizar locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regulação de temperatura e protecção contra a humidade.

9.º

Iluminação

1 — Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo-se, de preferência, à luz natural.

2 — A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 — Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições de eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rendibilidade respectiva.

10.º

Ventilação

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 — Devem ser tomadas as medidas adequadas, por forma que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

11.º

Temperatura e humidade

1 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

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

12.º

Ruídos

O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

13.º

Radiações ionizantes

Nos locais de trabalho onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

14.º

Conservação e limpeza

1 — Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviço, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 — As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exi-

gências particulares ou quando a operação possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

15.º

Evacuação de resíduos

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

16.º

Conservação de estruturas, instalações e equipamentos

1 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2 — Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício, ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 — Os defeitos ou avarias observados devem ser reparados o mais rapidamente possível e, no caso de serem em perigo a vida ou saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes ou previsíveis.

4 — Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações só devem efectuar-se quando estiverem parados e sob orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 — Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se medidas necessárias, por forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos aos trabalhadores.

17.º

Actualização técnica

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

18.º

Abastecimento de água

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

19.º

Instalações sanitárias

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com locais de trabalho;
- c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

20.º

Refeitórios e copas

Os refeitórios e copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

21.º

Segurança das instalações eléctricas

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

22.º

Incêndios

1 — Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 — Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 — Todas as edificações a constituir deverão ser delineadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

23.º

Armazenamento de substâncias inflamáveis

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

24.º

Móveis

O mobiliário e equipamento utilizados devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

25.º

Eliminação de substâncias tóxicas

1 — Os locais onde se produzam, manipulem, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 — Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e

equipamento apropriado, por forma a eliminarem os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo de meios de protecção técnica colectiva adequada.

26.º

Segurança de veículos

1 — Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados, quando for caso disso.

2 — Fora das inspecções periódicas a que os veículos estão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

SECÇÃO III

Promoção da saúde

27.º

Medicina preventiva

1 — Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados sempre que haja contacto de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que se tiverem por convenientes.

2 — Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

3 — Os serviços de medicina do trabalho, no âmbito da promoção da saúde, proporão a criação e a instalação dos meios técnicos adequados à determinação de níveis de alcoolemia dos trabalhadores.

Lisboa, 18 de Setembro de 1990.

Pela DOCAPECA — Portos e Lotas, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca representa o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.

Lisboa, 5 de Novembro de 1990. — Pela Comissão Executiva, *Belmiro Alves*.

Entrado em 29 de Outubro de 1990.

Depositado em 6 de Novembro de 1990, a fl. 25 do livro n.º 6, com o n.º 428/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.,
e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outro**

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um lado, a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representado pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas e SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante.

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que a publicar.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, no que respeita aos trabalhadores do ex-Serviço de Lotas e Vendagem, e a retribuição ilíquida mensal, no que respeita aos restantes trabalhadores, terão eficácia a partir de 1 de Junho de 1990.

3 — O período de vigência mínimo desta convenção colectiva de trabalho é de 12 meses.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — Esta convenção colectiva de trabalho não pode ser denunciada antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

2 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder fundamentadamente, e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

3 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem num prazo diferente.

4 — Quaisquer alterações futuras da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária aplicar-se-ão na data do termo da respectiva vigência, contada esta a partir da data indicada no n.º 2 da cláusula 2.^a

5 — Este acordo mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Admissões, carreiras profissionais, transferências e substituições

SECÇÃO I

Admissões e carreiras profissionais

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — São condições de admissão do exterior:

- a) A escolaridade mínima legal, salvo casos especiais devidamente acordados com o sindicato respectivo, e, quando obrigatória, a titularidade de carteira, caderneta ou carta de condução profissional;
- b) Capacidade física para o exercício da função devidamente comprovada através de atestado médico, certificado antituberculoso, ausência de doença infecto-contagiosa ou qualquer outra susceptível de interferir negativamente no desempenho do cargo.

2 — As despesas resultantes do exame médico de admissão, quando as houver, serão suportadas pela entidade patronal.

3 — A idade mínima de admissão é de 18 anos, excepto para a categoria de paquete, em que é de 16 anos.

4 — Não é permitido à entidade patronal fixar idade máxima de admissão.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

1 — Em regra, só poderá haver admissões do exterior quando, para o preenchimento de vagas existentes, não haja trabalhadores da própria empresa aptos e interessados no preenchimento, para o que deverá ser previamente ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais e, na falta destes, o sindicato respectivo.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a entidade patronal consultará os sindicatos, por carta registada, obrigando-se os mesmos a organizar e manter um cadastro devidamente actualizado e o registo de desempregados, donde conste: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração deste e funções desempenhadas.

3 — A entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores inscritos no registo de desemprego dos sindicatos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão ter-se-á como feita, a título de experiência, durante os primeiros 30 dias.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos quadros técnicos e de chefia, cargos de orientação profissional ou altamente qualificados, em que só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, que não poderá, no entanto, exceder os seis meses.

3 — Findo o prazo referido, a admissão tornar-se-á efectiva, contando-se, para todos os efeitos, o período de experiência.

4 — Durante o período de experiência dos trabalhadores, estes e a entidade patronal estão sujeitos a todas as estipulações desta convenção.

Cláusula 7.^a

Readmissão

1 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer de junta médica de revisão promovida pelos SMS, será readmitido na sua categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, deduzindo-se, para todos os efeitos decorrentes deste acordo, o tempo em que esteve na situação de reforma.

2 — A readmissão, nos termos do número anterior, não está sujeita a período experimental, mas, seis meses após o reinício das funções, o trabalhador será obrigatoriamente submetido a junta médica para parecer sobre a sua aptidão ao serviço.

3 — Em caso algum haverá readmissão de trabalhador anteriormente despedido com justa causa.

4 — Ao trabalhador readmitido que anteriormente tenha, de sua iniciativa, rescindido o contrato de trabalho não será contado, para nenhum efeito, o tempo de serviço prestado na vigência do referido contrato.

Cláusula 8.^a

Condições especiais de admissão e carreira profissional

As condições especiais de admissão, carreira profissional e correspondente categoria profissional dos trabalhadores abrangidos por este acordo são os que constam do anexo I.

SECÇÃO II

Transferências

Cláusula 9.^a

Transferências

1 — A DOCAPESCA, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de uma mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — A DOCAPESCA só pode transferir o trabalhador para outra localidade mediante acordo escrito do trabalhador.

3 — Em caso de transferência definitiva, nos termos dos números anteriores, a entidade patronal, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos de retribuição necessários a evitar qualquer prejuízo económico, devidamente comprovado pelo trabalhador, que haja sido expressamente previsto no acordo da transferência.

Cláusula 10.^a

Rescisão do contrato provocada por transferência

No caso de a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência para outra localidade, o trabalhador pode rescindir imediatamente o contrato, com direito de indemnização igual à prevista no n.º 1 da cláusula 113.^a, desde que a transferência lhe cause prejuízo sério.

SECÇÃO III

Desempenho de outras funções

Cláusula 11.^a

Desempenho de funções diferentes

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 — A entidade patronal só pode encarregar temporariamente o trabalhador do desempenho de funções diferentes das que normalmente executa quando o interesse do serviço o exija e desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando às funções desempenhadas nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, nomeadamente quanto à retribuição, o trabalhador terá direito a ele.

4 — O desempenho de funções diferentes que exceda o período de um mês carece de sanção da empresa, mediante proposta da hierarquia.

5 — A afectação ao desempenho exclusivo de funções diferentes a que corresponda nível de remuneração mais elevado, por período ininterrupto de um ano, confere ao trabalhador o direito à categoria correspondente à função desempenhada.

Cláusula 12.^a

Substituição do trabalhador

1 — Sem prejuízo dos pressupostos constantes da cláusula anterior, o trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada e com funções diferentes tem direito:

a) À diferença entre a remuneração base correspondente à categoria do trabalhador substituído

e a sua remuneração base, acrescida dos subsídios inerentes à função, enquanto durar a substituição;

- b) Ao preenchimento automático da vaga deixada em aberto pelo substituído logo que se verifique a impossibilidade do regresso deste ao seu posto de trabalho, desde que a situação tenha perdurado por um período mínimo de 12 meses;
- c) À remuneração base da categoria do trabalhador substituído, acrescida dos subsídios inerentes à função, se a situação de substituição ultrapassar 12 meses consecutivos.

2 — A diferença referida na alínea a) do n.º 1 será paga a partir do momento em que o trabalhador assegurar, efectivamente, a substituição, confirmada esta pela hierarquia e sancionada pela empresa.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.ª

Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Fazer *lock-out*;
- b) Efectuar despedimentos sem justa causa;
- c) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus companheiros;
- e) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou nesta Convenção;
- f) Baixar a categoria profissional do trabalhador, excepto nos casos previstos na lei ou nesta convenção;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na secção II do capítulo II desta convenção;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e nas garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens e utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço ao trabalhador;
- l) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força desta convenção ou àquelas que correspondem às suas aptidões e categoria profissional, salvo o disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 11.ª e do previsto na cláusula 118.ª

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção, agravadas nos termos da mesma se a actuação daquela for abusiva.

3 — No caso a que se refere a alínea h), presume-se o propósito de prejudicar o trabalhador sempre que a readmissão se faça menos de seis meses após o despedimento nela referido.

4 — É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos da lei.

Cláusula 14.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, de acordo com as suas aptidões e categoria;
- b) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Observar os regulamentos internos conformes a esta convenção e à lei;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- h) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

Cláusula 15.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Conceder facilidades de horários aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados, nos termos da cláusula 77.ª;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança, de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a esta convenção;
- c) Indemnizar os trabalhadores de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, podendo, para o efeito, estabelecer o respectivo seguro, calculado na base da retribuição efectiva no momento do acidente ou doença, nos termos da lei e desta convenção;

- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que estes tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens;
- e) Passar aos trabalhadores, no momento da cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
- f) Prestar ao sindicato e à comissão de trabalhadores da empresa, quando solicitadas, todas as informações respeitantes à organização, disciplina e condições de trabalho;
- g) Dispensar, nos termos da lei em vigor, os trabalhadores que, comprovadamente, desempenhem funções de membros dos corpos gerentes do sindicato e ou de delegados sindicais e da comissão de trabalhadores, bem como facilitar o exercício de cargos nas comissões paritárias e nas instituições de segurança social;
- h) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigente, delegado sindical e membro da comissão de trabalhadores nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos da lei em vigor;
- i) Preencher e enviar, nos termos legais, ao sindicato o mapa do quadro de pessoal donde constem os nomes, datas de admissão, categorias e retribuições efectivas de todos os trabalhadores;
- j) Afixar, em local bem visível, o mapa referido na alínea anterior;
- l) Fornecer ao sindicato e delegados sindicais todos os elementos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e por ele representados; fornecer também quaisquer outros elementos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;
- m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações da comissão de trabalhadores e do sindicato aos trabalhadores ao serviço da empresa;
- n) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de 35 horas para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e de 40 horas para os restantes trabalhadores.

2 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos é de sete horas e de oito horas para os restantes trabalhadores.

3 — O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado ou, alternativamente, a segunda-feira é o dia de descanso complementar, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Os dias de descanso para os trabalhadores de turnos de laboração contínua, durante 24 horas por dia, serão seguidos e fixados de acordo com as respectivas escalas, as quais serão elaboradas de modo que cada trabalhador descanse, por vezes, ao domingo.

5 — Podem ser celebrados entre a empresa e os sindicatos protocolos sobre o gozo rotativo do dia de descanso complementar em qualquer dia útil da semana.

6 — Considera-se como dia de trabalho o dia em que este se inicia.

7 — Quando o dia de trabalho normal não coincidir com o dia civil, o descanso semanal inicia-se no fim do período das respectivas operações e termina no início do período de trabalho seguinte, não podendo, em caso algum, ser inferior a 48 horas.

8 — Os trabalhadores em regime de jornada contínua terão um período normal de trabalho semanal de 30 horas e uma duração diária máxima de seis horas.

9 — Qualquer alteração de horário de trabalho estabelecido só será implementada decorridos 10 dias após a remessa ao sindicato outorgante da alteração pretendida.

Cláusula 17.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, podendo, no entanto, ser superior até ao máximo de seis horas, mediante acordo escrito do trabalhador, salvaguardadas as modalidades de horários já em vigor e eventuais situações pontuais devidamente justificadas, que obtenham parecer favorável do sindicato, ressalvados os casos previstos na parte final do n.º 2 e nos n.ºs 3, 4 e 5 da presente cláusula.

2 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo nos casos em que o período diário de trabalho seja de seis horas seguidas.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos, com horário semanal de 40 horas, o período de intervalo não deverá, em princípio, exceder 30 minutos.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior que tenham à sua responsabilidade a condução, operação e manutenção de equipamentos que exijam vigilância contínua do seu funcionamento farão o intervalo para a refeição e descanso no seu posto de trabalho.

5 — O intervalo para o pequeno-almoço e ceia é de 30 minutos, bem como o que ocorra durante a prestação de trabalho suplementar por motivos de refeição.

6 — A entidade patronal pode ainda conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que serão contados como período útil de trabalho.

Cláusula 18.^a

Horários desfasados e horários flexíveis

1 — Dentro dos horários actualmente em vigor, e por necessidade imperiosa de serviço, poderá a empresa alterar o horário diário praticado, avisando para o efeito os trabalhadores com, pelo menos, uma antecedência mínima de 24 horas em relação ao início dessa alteração e desde que da sua aplicação não resulte diminuição na retribuição.

2 — Poderão, com o mesmo número de horas de trabalho diário, ser estabelecidos horários flexíveis entre o trabalhador e a empresa, com o conhecimento daqueles aos sindicatos.

Cláusula 19.^a

Regime de turnos

1 — Deverão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos sempre que a natureza de uma actividade exija que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo dos limites fixados no n.º 1 da cláusula 16.^a

2 — Integra o conceito de trabalho por turnos a prestação de trabalho que, simultaneamente:

- a) Sofra variação regular entre as diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite —, eventualmente dos períodos de descanso, produzindo alterações constantes do ritmo de vida dos trabalhadores a ela adstritos;
- b) Ocorra regularmente, ainda que de forma e em medida diversa, durante o período de trabalho nocturno.

3 — O trabalho de turnos compreende três tipos:

- a) O trabalho em turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis;
- b) O trabalho em turnos de laboração descontínua, de rotação semanal, com dias de descanso fixo;
- c) O trabalho em turnos com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo.

4 — Será estabelecida uma escala que permita a mudança de turno após o período de descanso semanal.

5 — Os turnos deverão ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, salvaguardando as necessidades dos serviços e dos utentes em geral devidamente justificadas.

6 — Valem como motivos atendíveis para não inclusão de trabalhadores nos turnos da noite as situações previstas na cláusula 77.^a

7 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que tenham sido contratados com conhecimento da obrigação de prestar habitualmente trabalho nos turnos da noite.

8 — Os trabalhadores a incluir em turnos de trabalho nocturno, contínua ou alternadamente, devem ser previamente submetidos a exame médico, que será repetido, pelo menos, anualmente.

9 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspeção do Trabalho.

Cláusula 20.^a

Afixação dos horários de trabalho

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local público bem visível, o respectivo mapa do horário elaborado pela entidade patronal, em conformidade com as cláusulas desta convenção.

2 — Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos nas cláusulas 18.^a e 19.^a

3 — Constarão, obrigatoriamente, dos mapas a designação do sector abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

4 — Qualquer dos mapas referidos nos n.ºs 1 e 2 deverá ser enviado ao sindicato.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, orientação, chefia, fiscalização, de especial responsabilidade técnica e de secretariado, considerado este último apenas ao nível dos órgãos de administração e de direcção e de apoio directo à entidade gestora das delegações.

2 — Poderão também ser isentos de horário de trabalho outros trabalhadores cujas funções justifiquem a sua inclusão neste regime.

3 — Compete à entidade patronal requerer a isenção de horário de trabalho, devendo o requerimento ser acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

Cláusula 22.^a

Cancelamento da isenção

1 — O cancelamento da isenção de horário de trabalho terá de ser comunicado ao trabalhador com a antecedência de três meses. O não cumprimento do prazo atrás referido obriga ao pagamento da retribuição correspondente à isenção de horário de trabalho durante os três meses seguintes à data da comunicação.

2 — Não é admitida a caducidade ou cancelamento da isenção de horário de trabalho no ano anterior àquele em que o trabalhador complete a idade de reforma.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensão de actividade de duração não superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas, por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa, ou para assegurar a sua viabilidade.

Cláusula 25.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

2 — Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos, desde que devidamente comprovados:

- a) Participação na vida cívica e sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimentos de ensino ou preparação de exames.

Cláusula 26.^a

Limites de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 24.^a fica sujeito aos seguintes limites por trabalhador:

- a) 160 horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas que não exceda, em dias de descanso e feriados, o período de trabalho do dia normal.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 4 da cláusula 24.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Caso a Inspeção-Geral do Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das condições constantes do n.º 4 da cláusula 24.^a, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 27.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia feriado e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

5 — Em caso algum poderá o descanso compensatório:

- a) Ser transferido para outros períodos diferentes dos estabelecidos nos n.ºs 2 e 3 anteriores;
- b) Ser substituído por remuneração.

6 — A prestação de trabalho suplementar dá direito:

- a) A um intervalo de descanso de oito horas entre o termo daquele trabalho e a retoma do serviço; ou
- b) A um intervalo igual ao número de horas suplementares realizadas se estas forem superiores a oito.

Por necessidade imperiosa de serviço, devidamente justificada, poderá aquele período ser gozado noutra ocasião, por acordo entre as partes.

7 — O trabalho suplementar efectuado antes do começo do período normal de trabalho:

- a) Pressupõe um intervalo de oito horas entre o momento do seu início e o termo do trabalho do dia anterior;
- b) Não confere direito à interrupção prevista na alínea a) do número anterior, mas conta para efeitos da determinação do número total de horas efectuadas nos termos da alínea b) do mesmo número.

Cláusula 28.^a

Registo de trabalho suplementar

1 — A entidade patronal obriga-se a possuir um livro onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar imediatamente após a sua prestação.

2 — Do registo previsto no número anterior constará a indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar, bem como os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 29.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias, que se vencem no dia 1 de Janeiro do ano subsequente àquele a que dizem respeito.

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

3 — No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar em 31 de Dezembro, na razão de dois dias e meio por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verificou a admissão.

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

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

6 — No ano de passagem à situação de reforma o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente.

7 — Os trabalhadores com contrato a termo têm direito a dois dias e meio de férias por cada mês completo de serviço.

8 — Antes do início de qualquer período de férias, a empresa informará os trabalhadores do horário em que serão integrados aquando do seu regresso ao trabalho.

Cláusula 30.^a

Fixação e cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois anos civis.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias

vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar graves prejuízos ao trabalhador ou à empresa e desde que, neste caso, o trabalhador dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores naturais das regiões autónomas ou de Macau que prestam serviço no continente, quando pretenderem gozar férias nas terras de sua naturalidade, poderão acumular as férias correspondentes a dois anos de trabalho consecutivo.

Este princípio aplica-se também aos trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Cláusula 31.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — A entidade patronal e o trabalhador podem, contudo, acordar em que sejam gozadas interpoladamente, na parte excedente a metade do período previsto na cláusula 29.^a, não podendo, porém, o número total de períodos de férias ser superior a três, nem cada um deles ser inferior a cinco dias, sem prejuízo do previsto no n.º 5 da cláusula 77.^a

Cláusula 32.^a

Escolha da época de férias

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

2 — Na falta de acordo, a entidade patronal fixará a época de férias, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores, em anos sucessivos.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro.

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

6 — Os mapas de férias definitivos devem ser elaborados e afixados nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano e enviados ao Sindicato até 30 de Abril.

Cláusula 33.^a

Alteração da época 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 patronal e o trabalhador, salvo se exigências imperiosas do funcionamento da empresa o determinarem ou ainda por motivos ponderosos da vida do trabalhador, devida-

mente comprovados, fixando, neste último caso, se não houver acordo, a entidade patronal o período de férias por gozar.

2 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

3 — O previsto nesta cláusula não prejudica o disposto no n.º 1 da cláusula 29.^a, nem a interrupção das férias poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 34.^a

Interrupção de férias por doença

1 — Se, à data fixada para o início das férias, o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 32.^a

2 — No caso de interrupção das férias por doença, devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura acordada por ambas as partes ou, na falta de acordo, logo após a concessão da alta.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal, no prazo de cinco dias úteis após a emissão do documento de baixa, da sua situação de doença.

Cláusula 35.^a

Férias de trabalhadores em situação de suspensão de contrato por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao 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 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado no decurso do 1.º trimestre do ano imediato.

4 — As disposições desta cláusula aplicam-se às situações de suspensão do contrato por impedimento prolongado que resultem da concessão de licenças sem retribuição, em conformidade com o disposto na cláusula 83.^a

Cláusula 36.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta. Este período de férias será, obrigatoriamente, gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 37.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse executando cumulativamente ou se a entidade patronal a isso o autorizar.

2 — A violação do disposto no número anterior dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

Cláusula 38.^a

Ferriados

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

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

2 — Consideram-se ainda como feriados a terça-feira de Carnaval e os feriados municipais ou, quando estes não existirem, os feriados distritais para os trabalhadores das localidades onde a entidade patronal tenha instalações.

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 39.^a

Noção de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

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

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos (pais, filhos, padrasto, madrastra, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As ocasionadas, até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados);
- d) As originadas por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias seguidos;
- e) As dadas pelos trabalhadores-estudantes ao abrigo da cláusula 77.^a;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- g) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- i) As provenientes do exercício de funções, por motivo de eleição ou nomeação para cargos públicos, que não pressuponham a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São também consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas pelo pai ao abrigo do regime especial previsto na cláusula 75.^a;
- b) As dadas pelo pai por motivo de nascimento do filho, até dois dias;
- c) As originadas por doação benévola de sangue, no dia da doação;
- d) As resultantes do exercício de funções de bombeiro voluntário, com excepção do período de treino;
- e) As motivadas por razões ponderosas da vida particular do trabalhador, até quatro dias por ano.

Esta faculdade pode ser utilizada em dias seguidos ou interpolados e fraccionadamente em períodos mínimos de meio dia de trabalho, não acrescendo nunca ao período de férias.

4 — Quando a impossibilidade de prestar trabalho se verificar para além de um mês, aplicar-se-á o dis-

posto nesta convenção para a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador.

Cláusula 41.^a

Prova de justificação de falta

1 — A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados como faltas justificadas.

2 — As ausências resultantes de doença serão necessariamente comprovadas:

- a) Por documento de baixa emitido pelos Serviços Médico-Sociais da Segurança Social ou por estabelecimento hospitalar;
- b) Por atestado médico.

3 — O prazo de apresentação de justificativos de faltas é de cinco dias úteis após o regresso ao trabalho.

4 — O não cumprimento dos prazos indicados no número anterior, salvo justo impedimento devidamente fundamentado, torna as faltas injustificadas,

Cláusula 42.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não originam perda ou qualquer prejuízo para o trabalhador, nomeadamente desconto na retribuição, nas férias ou na antiguidade, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) As previstas na alínea f) do n.º 2 da cláusula 40.^a, para além dos limites fixados na lei;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social ou de seguro, respectivamente;
- c) As que, motivadas por doença, sejam comprovadas por atestado médico;
- d) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar, na parte que exceda dois dias por mês e ou 15 dias úteis por ano, sem prejuízo de tratamento mais favorável que a empresa, em análise caso a caso, entenda dever dar após parecer da comissão de trabalhadores;
- e) As estabelecidas na alínea i) do n.º 2 da cláusula 40.^a, se àquele exercício corresponder remuneração e, se não corresponder, na parte que exceda o estipulado na lei;
- f) As previstas na alínea d) do n.º 3 da cláusula 40.^a, na parte que exceda um dia por mês, sem prejuízo de tratamento mais favorável que a empresa, em análise caso a caso, entenda dever dar;
- g) As motivadas por necessidade de consultas e tratamentos médicos, na parte que exceda o tempo estritamente indispensável à consecução daqueles fins;

- h) As originadas por cumprimento de obrigações legais, na parte que exceda o tempo estritamente necessário à satisfação das referidas obrigações.

Cláusula 43.^a

Participação das faltas

1 — Quando o trabalhador não puder apresentar-se ao serviço, deverá, no prazo de 48 horas, avisar a entidade patronal por qualquer meio ao seu alcance indicando o motivo.

2 — O não cumprimento do prazo indicado no número anterior torna, salvo justo impedimento, as ausências em faltas injustificadas.

Cláusula 44.^a

Faltas injustificadas

1 — São faltas injustificadas todas as ausências não previstas nesta convenção.

2 — São faltas injustificadas as que, dadas ao abrigo da cláusula 40.^a, não sejam objecto de justificação, nos termos da cláusula 41.^a

3 — Constituem-se em faltas injustificadas as ausências não participadas à entidade patronal nos termos da cláusula 43.^a

Cláusula 45.^a

Consequência das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

- a) Faltar injustificadamente cinco dias consecutivos ou, em cada ano civil, 10 dias interpolados;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo comprovadamente falso.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas que determinem perda de retribuição podem ser substituídas, a pedido expresso do trabalhador, por perda de igual número de dias de férias, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 47.^a

Tolerância na entrada ao serviço

1 — Na entrada ao serviço haverá tolerância até 30 minutos por dia, sem perda de retribuição, não podendo esta tolerância exceder o total mensal de três horas e o número de tolerâncias ultrapassar 12 por mês.

2 — Os atrasos que excedem a tolerância estabelecida no número anterior serão adicionados para determinação dos tempos de falta, reportando-se a respectiva contagem à hora de início do período normal de trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 48.^a

Retribuição

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

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

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

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

5 — Todos os acréscimos de retribuição ou outras prestações remuneratórias que esta convenção mande calcular com base na retribuição do trabalhador sê-lo-ão, salvo disposição contrária, com base na retribuição líquida mensal, com excepção da prestação que se pretenda calcular.

6 — A retribuição líquida mensal compreende, designadamente:

- a) Remuneração base;
- b) Diuturnidades e subsídio de antiguidade;
- c) Subsídio de falhas, subsídio de função e chefia, previstos nesta convenção;
- d) Qualquer outra prestação mensal com carácter regular e periódico que, eventualmente, seja atribuída pela entidade patronal.

7 — Não se considera retribuição:

- a) A remuneração do trabalho suplementar;
- b) Os subsídios de alimentação, deslocação e transporte.

8 — Os subsídios de férias e de Natal são considerados, para todos os efeitos, como retribuição.

Cláusula 49.^a

Cálculo da remuneração/hora

Para todos os efeitos decorrentes desta convenção, o cálculo da remuneração da hora normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo *RIM* a retribuição ilíquida mensal definida nos termos do n.º 6 da cláusula anterior e *HS* o número de horas normal de trabalho por semana do trabalhador.

Cláusula 50.^a

Determinação da retribuição variável

O montante da retribuição variável, para efeitos da remuneração do tempo de férias e do cálculo dos subsídios de Natal e férias, é a média do número de prestações pecuniárias constitutivas da retribuição variável que o trabalhador recebeu nos últimos 12 meses, ou no período da respectiva atribuição, se tiver durado menos tempo, multiplicado pelo valor das referidas prestações que estejam em vigor no início das férias ou na altura do pagamento do subsídio de Natal.

Cláusula 51.^a

Remuneração mínima mensal

A remuneração mínima mensal é a constante do anexo II.

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

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

2 — O 13.º mês vence-se com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula será de valor igual à retribuição ilíquida mensal auferida pelo trabalhador, nos termos das cláusulas 48.^a e 50.^a

4 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o 13.º mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

5 — Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano em que a suspensão tiver início, quer no ano do seu termo, a um subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

Cláusula 53.^a

Subsídio e remuneração de férias

1 — Durante o período de férias a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias anual de montante igual à retribuição ilíquida mensal, a qual não pode ser inferior à que receberiam se estivessem ao serviço.

3 — O subsídio de férias e a retribuição correspondente ao tempo de férias serão pagos de uma só vez, antes do início do maior período de férias.

4 — No caso de admissão, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço que vierem a completar até 31 de Dezembro.

5 — Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa, comprovada pela Segurança Social, e impedido, por esse facto, de gozar férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á liquidado no mês de Dezembro.

No caso de a situação de baixa ser ininterrupta, de Janeiro a Dezembro, a entidade patronal pagará, em Janeiro do ano subsequente, um complemento do subsídio de férias liquidado pela Segurança Social, desde que o beneficiário o haja requerido àquela instituição.

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de 3,82%, com arredondamento para a dezena seguinte, sobre o montante da remuneração do nível 13, e até ao limite de quatro, reportada ao 1.º dia do mês em que se vence, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — A diuturnidade é atribuída pela antiguidade na empresa, independentemente da categoria profissional do trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, à data da entrada em vigor desta convenção será contada toda a antiguidade desde o mês de admissão do trabalhador na empresa.

Cláusula 55.^a

Subsídio de antiguidade

1 — Os trabalhadores que atinjam 20 anos de serviço terão direito a um subsídio de antiguidade igual a 10% da sua remuneração base, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

2 — O subsídio de antiguidade referido no número anterior é pago independentemente de qualquer outro subsídio ou remuneração complementar.

Cláusula 56.^a

Subsídio de função

1 — Serão atribuídos subsídios de função de 5,13% da remuneração do nível 13 aos trabalhadores a quem sejam atribuídas funções de coordenação e orientação de outros trabalhadores da mesma profissão e categoria, nomeadamente de coordenação de ganga ou terno.

2 — Poderão ser atribuídos subsídios de função aos trabalhadores colocados em pontos de trabalho de exigente responsabilidade técnica e ou chefia, avaliada segundo critérios objectivos de qualificação de funções.

3 — a) Será atribuído um subsídio de 12% ou 7% da sua remuneração base aos trabalhadores que exerçam funções de secretariado, respectivamente, do órgão de administração ou de direcção, enquanto durar aquele exercício, quando abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho. Será atribuído um sub-

sídio mensal de 17% ou 12% da sua remuneração base aos trabalhadores não isentos de horário de trabalho que exerçam funções de secretariado, respectivamente, do órgão de administração ou de direcção, enquanto durar o respectivo exercício.

b) Os subsídios referidos na alínea anterior serão integrados na remuneração destes trabalhadores se, por iniciativa da empresa, os mesmos deixarem de exercer as funções e desde que as mesmas tenham sido prestadas por um período superior a três anos.

4 — Será atribuído um subsídio de 33\$ por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores classificados no nível 9 quando executam operações que tenham lugar nos porões dos navios.

5 — Para efeitos do cálculo diário do subsídio previsto no n.º 4 desta cláusula, serão adicionados todos os períodos efectivos de trabalho efectuado nos termos do número anterior, arredondando-se, se necessário, para a respectiva fracção de meia hora.

6 — O subsídio previsto nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula integram o conceito de retribuição ilíquida mensal.

O estabelecido no n.º 4 conta para efeitos da determinação da retribuição variável.

Cláusula 57.^a

Subsídio de falhas

Os trabalhadores que exerçam, efectivamente, as funções de caixa de tesouraria, caixa de lota, cobrador ou equiparado têm direito a um subsídio mensal pelos riscos da função que exercem, no valor de 7,25% sobre o montante da remuneração do nível 13.

Cláusula 58.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos ao horário de trabalho por turnos têm direito a um subsídio calculado em percentagem da sua remuneração base do seguinte modo:

- a) Turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis — 22,5%;
- b) Turnos da laboração descontínua, de rotação semanal, com dia de descanso fixo — 20%;
- c) Trabalho em turnos, com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo — 15%.

2 — Os subsídios de turno incluem a remuneração por prestação de trabalho nocturno, salvo quando aquela exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 59.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25% da retribuição da hora normal de trabalho.

Cláusula 60.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado pelo valor da hora normal, acrescido de 100%.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar será pago pelo dobro da retribuição normal. Este pagamento não será fraccionado, devendo ser pago, ainda que com duração inferior, em número de horas correspondente a um dia de trabalho.

3 — O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar, na parte em que exceda o número de horas de um dia normal de trabalho, será pago com um acréscimo de 150% sobre a remuneração da hora normal.

4 — O intervalo para refeição, durante a prestação de trabalho suplementar, conta como tempo de serviço útil.

5 — O trabalho suplementar nocturno será remunerado com um acréscimo de 25% sobre o indicado nos n.ºs 1, 2 e 3 anteriores.

6 — O trabalhador cujo horário seja diurno tem direito, na prestação de trabalho suplementar nocturno:

- a) Ao pagamento de três horas suplementares nocturnas, quando o trabalho se inicie depois das 24 horas;
- b) A ser reembolsado da despesa, devidamente comprovada, que suporte pela utilização de meio de transporte, quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 23 horas e as 7 horas.

Cláusula 61.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial de montante nunca inferior a 25% da respectiva remuneração base, a qual cobre todas as horas suplementares, ainda que nocturnas, eventualmente feitas.

Esta retribuição especial não cobre o trabalho efectuado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados.

Cláusula 62.^a

Pagamento da retribuição

1 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

2 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome, o número fiscal de contribuinte, período a que a retribuição corresponde, discriminação das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 63.^a

Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de 560\$.

2 — O pagamento deste subsídio será condicionado à prestação de efectivo serviço por parte do trabalhador, qualquer que seja o motivo da sua ausência, designadamente no que concerne a férias.

3 — Para efeitos do número anterior, só se considera prestação de efectivo serviço o cumprimento de um mínimo de 60% do período normal de trabalho diário.

4 — A percepção do presente subsídio não é acumulável com qualquer outra remuneração, subsídio ou compensação que visem retribuir despesas de alimentação, nomeadamente quando haja direito a ajudas de custo ou quando as despesas com deslocações sejam reembolsáveis contra a apresentação de documentos.

Cláusula 64.^a

Abono de refeição na prestação de trabalho suplementar

1 — Na prestação de trabalho suplementar, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição, calculados em percentagem sobre a remuneração base do nível 13:

- a) Pequeno-almoço — 0,26 %;
- b) Almoço — 1,07 %;
- c) Jantar — 1,07 %;
- d) Ceia — 0,54 %.

2 — Consideram-se períodos de refeições os seguintes:

- a) Pequeno-almoço — entre as 6 horas e as 10 horas;
- b) Almoço — entre as 12 horas e as 15 horas;
- c) Jantar — entre as 19 horas e as 22 horas;
- d) Ceia — entre as 0 horas e as 6 horas.

3 — A atribuição dos abonos indicados no n.º 1 pressupõe:

- a) A observância do disposto no número anterior;
- b) A efectivação de um número de horas suplementares superior a metade do período de trabalho em dias normais.

Cláusula 65.^a

Deslocações em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual com carácter temporário.

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e grandes deslocações aquelas em que o trabalhador tiver de pernoitar fora da área da sua residência.

3 — As deslocações em serviço serão sempre da conta da entidade patronal, a qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte, devidamente documentadas, efectuadas por força da deslocação.

4 — Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a um subsídio, por quilómetro, pago por valor igual ao previsto para os funcionários públicos, nos termos da legislação que estiver em vigor.

5 — São consideradas como tempo de serviço todas as horas de transporte, que, quando efectuadas fora do horário normal, serão pagas como trabalho suplementar.

6 — Nas deslocações em serviço, o trabalhador tem direito a descansar um período de oito horas até à retoma do serviço, nos casos em que o regresso à sua residência tenha lugar depois da 1 hora, ou, se for maior, o tempo correspondente ao total das horas suplementares realizadas, nelas se compreendendo as indicadas no número anterior.

7 — No caso de grandes deslocações, e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a entidade patronal pagará, por dia completo de deslocação, a título de ajudas de custo e destinando-se a cobrir despesas de alojamento e alimentação, um montante igual ao fixado para os servidores do Estado cujo vencimento seja correspondente à retribuição mensal do trabalhador deslocado, mas não inferior ao estabelecido para a letra D da função pública.

8 — Os transportes em caminho de ferro serão em 1.^a classe.

9 — Nas pequenas deslocações que não permitam o regresso ao local de trabalho para tomar as refeições nas condições normais, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição, calculados em percentagem sobre a remuneração base do nível 13:

- a) Pequeno-almoço — 0,26 %;
- b) Almoço — 1,07 %;
- c) Jantar — 1,07 %;
- d) Ceia — 0,54 %.

Cláusula 66.^a

Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem, incluindo deslocações e estada, com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo de 10 000 000\$, e para o terceiro risco um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — Em caso de morte, ainda que natural, durante a deslocação em serviço, a DOCAPESCA suportará as despesas de transladação.

CAPÍTULO VII

Regalias sociais

Cláusula 67.^a

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento do subsídio de doença ou acidente

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará, obrigatoriamente, do quadro, mantendo todos os direitos consignados nesta convenção, salvo os que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por doença, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida, à data da baixa, e o subsídio que lhe for pago pela Segurança Social, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador, até ao máximo de 365 dias de baixa, em períodos seguidos ou interpolados. Se a baixa se prolongar para além daquele limite, o complemento continuará a ser pago se a situação de doença for confirmada por junta médica requerida pela empresa.

Em casos excepcionais, de natureza fraudulenta, e ouvida a comissão de trabalhadores, a empresa suspenderá o pagamento desta prestação.

3 — Ao trabalhador em regime experimental ou contratado a termo que, estando com baixa, não seja elegível para o subsídio de doença processado pela Segurança Social, ser-lhe-ão pagos:

50% da retribuição líquida mensal nos primeiros oito meses de permanência na empresa;

A partir do 9.º mês, a diferença calculada entre a retribuição líquida mensal à data da baixa e 60% do seu vencimento ilíquido.

4 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por acidente de trabalho, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida à data do acidente e o subsídio que lhe for pago pela companhia de seguros.

Cláusula 68.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — A entidade patronal assegurará, nos termos da lei, a cobertura, mediante contrato de seguro, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissional, calculados na base da retribuição efectiva no momento do acidente ou doença profissional. Na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será feito pela entidade patronal.

2 — No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual ou incapacidade permanente parcial previstas nas alíneas b) e c) da base XVI da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, a empresa assegurará ao trabalhador:

a) O desempenho de função compatível com a sua capacidade funcional residual;

b) O complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional que tinha à data do acidente, salvo se o trabalhador prescindir da garantia definida na alínea anterior.

3 — No caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, prevista na alínea a) da base XVI da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, a empresa assegurará o complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional do trabalhador à data do acidente.

Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar a morte do trabalhador, observar-se-ão as seguintes regras:

- a) As pensões estabelecidas nas alíneas a), b), c), d) e e) da base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, serão acrescidas, no seu conjunto, de um complemento no valor de 20% da retribuição que o trabalhador auferia à data da ocorrência. Quando houver mais de um beneficiário, este complemento será dividido proporcionalmente;
- b) O complemento da pensão prevista na alínea c) da base XIX da Lei n.º 2127 não poderá, em conjunto com a pensão, exceder o montante dos alimentos;
- c) O direito ao complemento das pensões defere-se pela ordem indicada nas várias alíneas da base XIX da Lei n.º 2127;
- d) Em tudo o mais observar-se-á a lei geral aplicável.

Cláusula 69.^a

Prémio de reforma

1 — Na data da reforma por invalidez, a empresa pagará um prémio de reforma equivalente a um mês de retribuição aos trabalhadores com mais de 20 anos de serviço, dois meses aos trabalhadores com mais de 30 anos de serviço e três meses àqueles que tiverem ultrapassado os 35 anos de serviço.

2 — Se a passagem à situação de reforma por idade resultar da iniciativa do trabalhador, prevista no n.º 2 da cláusula 78.^a, a empresa pagará um prémio de reforma equivalente a um mês de retribuição aos trabalhadores com menos de 20 anos de serviço, dois meses aos trabalhadores com mais de 20 anos de serviço, três meses aos trabalhadores com mais de 25 anos de serviço e seis meses àqueles que tiverem ultrapassado 30 anos de serviço.

Cláusula 70.^a

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento de pensão de reforma

1 — São elegíveis para atribuição de um complemento de pensão de reforma os trabalhadores que:

- a) Sejam reformados por invalidez;
- b) Ao atingir os 65 anos de idade (trabalhadores do sexo masculino) ou aos 62 anos de idade (trabalhadores do sexo feminino) requeiram à Segurança Social a sua passagem à situação de reforma.

2 — O complemento da pensão de reforma garantirá ao trabalhador 100%, 90%, 80% ou 75% da última retribuição ilíquida recebida no activo, conforme tenha, respectivamente, 30 anos, 25 anos, 20 anos ou menos de 20 anos de serviço.

3 — Caso o trabalhador afigure outra reforma, esse montante será considerado como acrescendo à pensão de reforma atribuída pela Segurança Social, para efeitos de determinação do montante do complemento referido no número anterior.

4 — Em caso de alteração do quantitativo pago pela Segurança Social, o complemento pago pela empresa não sofrerá qualquer diminuição.

5 — O valor do complemento mensal de reforma não pode ser inferior a 5,05% do montante da remuneração do nível 13, aplicando-se este mínimo a partir da data de entrada em vigor desta convenção e também às pensões já existentes.

Cláusula 71.^a

Subsídio por morte

1 — Em caso de morte de trabalhador efectivo, a empresa pagará um subsídio correspondente a três meses de retribuição líquida mensal à data do falecimento, o qual será atribuído pela seguinte ordem de prioridade:

- a) Cônjuge sobrevivente, não separado judicialmente de pessoas e bens;
- b) Pessoa que viva com o trabalhador em situação análoga à do cônjuge, nos termos do artigo 2020.º do Código Civil;
- c) Filhos ou equiparados com direito a abono de família.

2 — Para além do subsídio referido no n.º 1, a empresa obriga-se a pagar aos herdeiros do trabalhador, por inteiro, a remuneração do mês em que ocorreu a morte do trabalhador, bem como os créditos emergentes da cessação do contrato.

3 — Por morte de ex-trabalhador na situação de reformado, a empresa obriga-se a atribuir, pela mesma ordem de prioridades estabelecidas no n.º 1, um subsídio correspondente ao triplo do complemento da pensão de reforma que o ex-trabalhador auferia à data da morte.

CAPÍTULO VIII

Regimes especiais

Cláusula 72.^a

Contratos a termo

1 — É admissível a celebração de contratos a termo nas condições previstas na lei.

2 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contrato a termo in-

certo, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;

f) Data da celebração.

3 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 2, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

4 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 2 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

5 — O trabalhador contratado a termo adquire de pleno direito, decorrido o período legalmente estipulado, a qualidade de permanente, contando-se a antiguidade desde a data do início do contrato a termo.

6 — Aos trabalhadores contratados a termo certo são assegurados os direitos que a lei e a presente convenção expressamente consagram para este regime de contratação, nomeadamente as partes proporcionais de férias e subsídios de férias e de Natal.

7 — No preenchimento das vagas que ocorram no quadro de pessoal da empresa têm preferência, em igualdade de circunstâncias, os trabalhadores contratados a termo.

8 — É vedado à entidade patronal despedir o trabalhador contratado a termo havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 73.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — É lícita a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial, quer com trabalhadores a admitir como efectivos, quer com trabalhadores contratados a termo.

2 — O trabalho a tempo parcial fica sujeito à observância das seguintes normas:

- a) Os contratos de trabalho a tempo parcial constarão, obrigatoriamente, de documento escrito de que será dado conhecimento ao sindicato respectivo;
- b) A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalhador a tempo inteiro, calculado nos termos desta convenção, correspondente ao período ajustado;
- c) Com as necessárias adaptações, são aplicáveis aos trabalhadores referidos nesta cláusula todas as normas desta convenção.

Cláusula 74.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Sem prejuízo do preceituado noutras cláusulas desta convenção, são asseguradas às trabalhadoras, designadamente, os seguintes direitos:

- a) Isenção de desempenho de tarefas desaconselháveis durante a gravidez e até três meses após o parto, sem diminuição de retribuição;

- b) Isenção da obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar durante a gravidez ou se com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Não ser objecto de despedimento, salvo com justa causa, durante a gravidez e até 12 meses após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal;
- d) Faltar até 90 dias na altura do parto, sem redução de retribuição, do período de férias ou da antiguidade, devendo dois terços daquele período ser utilizado, obrigatoriamente, após o parto;
- e) Em situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto;
- f) Interromper o trabalho diário, por dois períodos, no total de uma hora, sem perda de quaisquer direitos, para aleitação do filho (enquanto esta durar), até 12 meses após o parto, podendo os dois períodos ser acumulados e usados no início ou termo de cada dia de trabalho;
- g) Comparecer às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que comprovadas;
- h) Acumular o gozo do tempo de férias a que tenha direito no ano de parto com o período indicado na alínea d) anterior.

2 — Em caso de internamento hospitalar da trabalhadora, ou da criança, durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

3 — O direito a faltar na altura da maternidade cessa, por morte de nado-vivo, 10 dias após o falecimento, garantindo-se sempre um período mínimo de 30 dias a seguir ao parto.

4 — O período de licença a seguir ao parto de nado-morto, ou aborto, terá a duração mínima de 10 dias e máxima de 30 dias, graduada de acordo com prescrição médica.

Cláusula 75.^a

Direitos especiais dos pais trabalhadores

1 — A ocorrência da morte da mãe depois do parto confere ao pai o direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho até ao limite de três meses, contados a partir do nascimento, e por um período não inferior a 10 dias.

2 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável, em caso de doença ou acidente, a filhos ou enteados menores de 10 anos.

3 — Por motivo de hospitalização de menores de 10 anos, o direito a faltar estende-se ao período da respectiva duração.

4 — As faltas previstas nos n.ºs 2 e 3 anteriores determinam perda de retribuição na parte que exceda o previsto na alínea d) do n.º 2 da cláusula 42.^a

5 — O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a uma licença especial, sem retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao máximo de dois anos, a iniciar três meses após o nascimento, para acompanhamento do filho. Este direito está condicionado a pré-aviso de 30 dias em relação à data de início do período de licença, o qual, uma vez iniciado, não pode ser interrompido.

Cláusula 76.^a

Trabalhadores menores

1 — A entidade patronal deverá proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho e funções adequadas à sua idade e desenvolvimento.

2 — É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor de 18 anos, salvo havendo oposição dos seus representantes legais.

3 — Aos trabalhadores menores é vedada:

- a) A prestação de trabalho suplementar;
- b) A prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 77.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou oficializado.

2 — Aos trabalhadores-estudantes com horários semanais até 35 ou 40 horas serão concedidas, respectivamente, quatro ou seis horas, sem perda de remuneração, para frequência de aulas.

3 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, para prestação de exames ou provas de avaliação, pelos períodos seguintes, neles se incluindo os dias de descanso e feriados:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita e mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos, ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos não poderão ser ultrapassados os limites máximos de quatro dias por disciplina e de dois dias por cada prova, observado o disposto nas alíneas anteriores.

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

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

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que a requeriram com a antecedência mínima de 30 dias.

7 — A empresa pode exigir aos trabalhadores-estudantes a prova de horários escolares, de assiduidade às aulas no fim de cada período e de prestação de exames. A falta de assiduidade ou falsas declarações conferem à empresa o direito de retirar as concessões previstas nos números anteriores, sem prejuízo da acção disciplinar a que houver lugar.

8 — A manutenção das regalias acima estabelecidas, em anos consecutivos, está condicionada a aproveitamento escolar, considerando-se como tal a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado.

9 — A entidade patronal custeará, em relação a qualquer trabalhador, as despesas relativas a matrículas e propinas de qualquer curso oficial ou oficializado que se revista de manifesto interesse para a empresa. A liquidação das despesas será feita no termo do ano lectivo e reportar-se-á, exclusivamente, às disciplinas em que o trabalhador tiver tido aprovação.

10 — Os direitos previstos nesta cláusula cessam definitivamente por falta de aproveitamento em dois anos seguidos ou três interpolados.

Cláusula 78.^a

Trabalhadores em idade de reforma

1 — Consideram-se trabalhadores em idade de reforma, sem prejuízo de outra inferior que venha a ser legalmente estabelecida, os que completam ou tenham completado:

- a) 62 anos de idade, sendo do sexo feminino;
- b) 65 anos de idade, sendo do sexo masculino.

2 — Os trabalhadores em idade de reforma que requeriram, voluntariamente, a sua passagem àquela situação gozarão de todos os direitos e regalias consignados nesta convenção, enquanto durar a tramitação do seu processo na Caixa Nacional de Pensões.

3 — Os trabalhadores indicados no número anterior poderão optar por:

- a) Manter-se em funções na empresa até à comunicação oficial da sua passagem à situação de reforma;
- b) Desligar-se imediatamente do serviço, adiantando-lhes a empresa, além do complemento de reforma, o montante estimado de pensão da caixa.

Neste último caso, o trabalhador obriga-se ao acerto de contas logo que receba o quantitativo correspondente às prestações adiantadas.

4 — Os trabalhadores que, tendo completado a idade indicada no n.º 1, não façam prova junto da empresa,

no prazo de 30 dias, do seu pedido de reforma à Caixa Nacional de Pensões deixam de ser elegíveis para a concessão dos benefícios previstos nas cláusulas 67.^a, 68.^a, 69.^a e 70.^a

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 79.^a

Suspensão por impedimento prolongado do trabalho

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que lhe não seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

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

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

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal.

5 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por prisão preventiva, sem prejuízo do exercício do poder disciplinar a que houver lugar.

Cláusula 80.^a

Termo do impedimento prolongado

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente de trabalho, em que o trabalhador se deverá apresentar no dia seguinte ao da alta.

2 — A entidade patronal é obrigada a facultar ao trabalhador a retoma imediata do exercício das funções, após a sua apresentação, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — No caso de impedimento resultante de doença, a entidade patronal poderá fazer depender a retoma do exercício das funções do trabalhador de exame médico prévio, destinado a assegurar as condições de sanidade do mesmo.

4 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador não pode sofrer qualquer prejuízo pela não retoma do exercício das funções, excepto se a Segurança

Social confirmar que não havia razão clínica para a alta e verificar a necessidade de retorno à situação de baixa, pelo mesmo motivo, caso em que o trabalhador voltará a auferir somente os benefícios decorrentes da baixa anterior.

Cláusula 81.^a

Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão

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

Cláusula 82.^a

Serviço militar obrigatório

Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório aplicar-se-ão as disposições do regime de férias e de subsídio de Natal estabelecidas nas cláusulas 35.^a e 52.^a

Cláusula 83.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição é-lhe contado como antiguidade na empresa para todos os efeitos derivados dessa antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição o trabalhador figurará no quadro de pessoal e constará nos mapas de quotização sindical.

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

5 — As licenças sem retribuição, de duração igual ou superior a um mês, conferem à entidade patronal o direito de descontar no subsídio de Natal a parte correspondente ao período de licença.

6 — Após qualquer período de licença pedido pelo trabalhador, caso este não se apresente ao serviço na data prevista, o contrato de trabalho caducará cinco dias após aquela data, salvo justo impedimento devidamente justificado.

Cláusula 84.^a

Encerramento temporário

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração, sejam quais forem as causas, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela empresa ao abrigo do número anterior deverá deduzir-se

tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade.

Cláusula 85.^a

Encerramento definitivo

1 — Em caso de encerramento definitivo de instalações ou da redução de pessoal, sejam quais forem as causas, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutras instalações da DOCAPESCA, sempre que possível, de acordo com as suas preferências, sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias, designadamente os previstos no n.º 3 da cláusula 9.^a

2 — Porém, o trabalhador poderá optar pela indemnização estipulada na cláusula 113.^a desta convenção.

CAPÍTULO X

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 86.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 87.^a

Cessação por mútuo acordo

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, com observância das obrigações e limitações estabelecidas na cláusula seguinte.

Cláusula 88.^a

Necessidade de documento escrito

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

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

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

Cláusula 89.^a

Caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 90.^a

Rescisão com justa causa

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador, invocando justa causa, está condicionado à realização de processo disciplinar, nos termos da cláusula 102.^a

Cláusula 91.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos 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 seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem, directamente, prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa 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, seus delegados e representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

- l) Reduções anormais e culposas da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 92.^a

Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, com as legais consequências.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização igual à prevista na cláusula 113.^a, contando-se, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 93.^a

Apreciação de justa causa

1 — Para a apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o seu grau de educação, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem haver inequivocamente perdoado à outra parte.

Cláusula 94.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

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

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos;
- h) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- i) Transferência do local de trabalho contra o disposto na cláusula 9.^a

2 — A cessação do contrato de trabalho, nos termos das alíneas b) a i) do n.º 1, confere ao trabalhador o direito a indemnização igual à prevista na cláusula 113.^a

Cláusula 95.^a

Garantias dos direitos do trabalhador que se despediu

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

Cláusula 96.^a

Pagamento na altura da cessação

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

Cláusula 97.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir unilateralmente o contrato de trabalho, devendo avisar por escrito a entidade patronal com uma antecedência mínima de dois meses.

2 — Se o trabalhador tiver menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

Cláusula 98.^a

Indemnização da falta de observância do prazo de pré-aviso

1 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta, salvo se a entidade patronal a ele expressamente renunciar.

2 — Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos no número anterior, poderá ser movida a competente acção de indemnização, que terá por exclusivo fundamento os prejuízos ocorridos por virtude da inobservância do referido prazo.

Cláusula 99.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas na cláusula 86.^a, a entidade patronal entregará ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo se expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 100.^a

Créditos emergentes do contrato

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

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

SECÇÃO II

Acção disciplinar

Cláusula 101.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão simples.

3 — As infracções disciplinares prescrevem ao fim de um ano, a contar do momento em que se verificou a infracção, ou logo que cesse o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito da entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

4 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

Cláusula 102.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá ficar concluído o mais rapidamente possível, garantindo-se a realização de todas as diligências necessárias para o esclarecimento da verdade e garantia da defesa do trabalhador.

2 — A não realização de diligências, ou actos processuais, no processo disciplinar, por período superior a 60 dias, imputável à DOCAPESCA, presume o arquivamento do processo.

3 — São asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

a) Após o início da instauração do processo disciplinar, no prazo máximo de oito dias, será dado conhecimento deste, por escrito, ao sindicato respectivo;

b) Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador, através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador,

dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida;

- c) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processo disciplinar ou com preterição das formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos da lei e desta convenção.

Cláusula 103.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 104.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

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

Cláusula 105.^a

Proporcionalidade das sanções

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 104.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — As sanções disciplinares prescrevem se não forem executadas no prazo de três meses a contar do momento da sua decisão final.

Cláusula 106.^a

Comunicação das sanções

Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato no prazo máximo de cinco dias.

Cláusula 107.^a

Indemnização por danos e prejuízos

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

Cláusula 108.^a

Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o tribunal do trabalho.

Cláusula 109.^a

Registo de sanções

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

2 — O sindicato também possui a competência indicada no número anterior.

Cláusula 110.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- c) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a prestar trabalho em dias feriados ou de descanso semanal obrigatório e ou complementar;
- d) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- e) Ter prestado, com verdade, ao sindicato informações sobre a vida interna da empresa, respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- f) Ter posto, com verdade, o sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os seus companheiros;
- g) Ter prestado, com verdade, informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;

- h) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processos disciplinares, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidato ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões representativas dos trabalhadores ou delegado sindical;
- j) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;
- l) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- m) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

Cláusula 111.^a

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 112.^a

Indemnização de sanção abusiva

1 — Se a sanção abusiva consistir na suspensão com perda de retribuição, a indemnização será equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida e a 20 vezes no caso dos trabalhadores referidos no n.º 2 da cláusula 113.^a

2 — Se a sanção abusiva consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista no n.º 1 da cláusula seguinte.

3 — Estas normas não prejudicam as indemnizações devidas nos termos gerais do direito e o exercício de acção penal, se for caso disso.

Cláusula 113.^a

Indemnizações

1 — O não cumprimento pela entidade patronal do disposto na alínea b) da cláusula 13.^a obriga esta ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador lesado, nos termos seguintes:

- a) Um mês de retribuição efectiva por cada ano completo ou fracção de duração do contrato de trabalho;
- b) A indemnização, contudo, nunca poderá ser inferior à retribuição efectiva correspondente a três meses de trabalho.

2 — A indemnização prevista no número anterior será elevada ao dobro no caso de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, delegados ou dirigentes sindicais que se hajam candidato, bem como membros das comissões de trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções há menos de cinco anos, contados desde a data em que decorreu a candidatura ou cessaram aquelas funções, não podendo esta indemnização ser inferior a 12 meses.

3 — O não cumprimento pela entidade patronal do estabelecido na alínea c) do n.º 1 da cláusula 74.^a obriga aquela ao pagamento da importância correspondente às retribuições vincendas, até ao termo do período previsto na parte final daquela alínea.

CAPÍTULO XI

Organização dos trabalhadores

Cláusula 114.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, dentro das instalações da empresa e durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário, observando-se o disposto na lei no que se refere à convocação.

Cláusula 115.^a

Locais apropriados para delegados sindicais

A DOCAPESCA porá à disposição dos delegados sindicais, sempre que possível e desde que estes o requeriram, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 116.^a

Outros direitos dos dirigentes e delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa ou serviços, textos, convocatórias, comunicações ou informações, relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

O local ou locais da afixação serão reservados de comum acordo entre os delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical de delegados e a entidade patronal.

2 — Não pode ser vedada aos membros dos corpos gerentes do sindicato e ou seus representantes devidamente credenciados a entrada nas instalações dos estabelecimentos no exercício das suas funções, após comunicação verbal da sua presença à entidade patronal ou a quem a representa.

3 — Os delegados sindicais e os membros da comissão de trabalhadores têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa ou serviços, no exercício das suas funções, procurando, contudo, não prejudicar a normalidade do funcionamento do serviço.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais, os seus delegados e os membros da comissão de trabalhadores não podem ser transferidos de local de trabalho, nem aos mesmos pode ser alterado o horário de trabalho sem o seu acordo, salvo se dessa transferência ou alteração do horário não resultar prejuízo para o exercício da sua actividade, devendo, em qualquer dos casos, ser dado conhecimento prévio ao sindicato.

5 — Aos trabalhadores que desempenhem os cargos referidos nos números anteriores não poderá, em caso algum, ser impedido ou dificultado, por qualquer forma, o exercício das suas funções, ainda que em situação de suspensão preventiva.

Cláusula 117.^a

Quotização sindical

1 — A DOCAPESCA obriga-se a descontar nas retribuições dos trabalhadores abrangidos por esta convenção a quotização sindical, entregando até ao dia 20 de cada mês, no sindicato, os quantitativos referentes ao mês anterior.

2 — Para que produza efeitos o número anterior, deverão os trabalhadores declarar, por escrito, que autorizam a entidade patronal a descontar na sua retribuição mensal o valor das quotizações, assim como identificar o sindicato respectivo.

3 — Para efeito do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado do mapa sindical utilizado para o efeito, devidamente preenchido.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 118.^a

Inovação técnica

1 — A introdução de métodos de trabalho e de novas tecnologias que se traduzem numa redução ou eliminação de postos de trabalho obriga a entidade patronal a promover acções de forma profissional, com vista à reconversão dos trabalhadores excedentários para o desempenho de outros cargos.

2 — Da inovação não poderá resultar nem diminuição de categoria nem redução de remuneração para os trabalhadores por ela abrangidos, os quais ficam, contudo, obrigados à respectiva reconversão e reclassificação.

Cláusula 119.^a

Manutenção de regalias anteriores

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução de regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor, salvo no caso de tais regalias se encontrarem inequivocamente revogadas pela presente convenção.

2 — Aos trabalhadores da empresa tem-se por reconhecido o direito a benefícios complementares de doença, reforma e morte, já consignados em convenções anteriores, na forma como se encontram reguladas nas cláusulas 67.^a, 69.^a, 70.^a e 71.^a desta convenção.

3 — A presente convenção considera-se globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação de trabalho por ela substituídos.

Cláusula 120.^a

Incorporação ou fusão de empresas

A incorporação ou fusão da empresa outorgante com outras entidades obriga a incorporadora, ou a empresa resultante da fusão, a integrar todos os trabalhadores das empresas incorporadas, mantendo-se os direitos e regalias adquiridos ao seu serviço.

Cláusula 121.^a

Quadro de pessoal

Dentro de 60 dias subsequentes à data da entrada em vigor desta convenção, a entidade patronal remeterá ao sindicato, nos termos da alínea i) da cláusula 15.^a, os seus quadros de pessoal, elaborados de acordo com o que nela se estabelece.

Cláusula 122.^a

Garantias diversas

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

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria nem diminuição da retribuição ilíquida mensal.

Cláusula 123.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por quatro representantes sindicais e igual número de representantes por parte da entidade patronal, os quais poderão ser acompanhados por um assessor, tendo como atribuições:

- a) Interpretação e integração de lacunas da presente convenção;
- b) Criação e enquadramento de novas categorias profissionais e reajustamento das existentes.

2 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo os dois restantes representantes de cada uma das partes nomeadas, caso a caso, pelos sindicatos e pela empresa.

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

4 — As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção, aplicando-se a partir da data que, em cada uma, vier a ser fixada.

5 — A comissão paritária reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação por qualquer das partes.

Cláusula 124.^a

Aplicação das disposições do acordo

Sem prejuízo do previsto na cláusula 2.^a, todas as disposições da presente convenção produzem efeitos 20 dias após a sua assinatura.

Cláusula 125.^a

Categorias extintas e criadas na presente convenção

1 — São extintas pela presente revisão as seguintes categorias profissionais:

- Ajudante de fiel de armazém;
- Chefe de cozinha;
- Cobrador de 1.^a e 2.^a;
- Contínuo;
- Controlador de entreposto frigorífico;
- Cozinheiro de 1.^a, 2.^a e 3.^a;
- Chefe de departamento;
- Chefe de divisão;
- Desenhador de 1.^a e 2.^a;
- Director;
- Empregado de balcão/ mesa;
- Empregado de refeitório;
- Encarregado de cais;
- Encarregado de central de vapor;
- Encarregado de descarga e manipulação de pescado;
- Encarregado geral de descarga e manipulação de pescado;
- Encarregado geral de lota;
- Encarregado geral oficial;
- Encarregado de lota;
- Encarregado de refeitório;
- Enfermeiro;
- Fiel de armazém;
- Fiel de balança;
- Marinheiro de cais;
- Operador de computador;
- Operador de grua/guincho;
- Operador radiotelegrafista/sinais de 1.^a e 2.^a;
- Técnico de 1.^a e 2.^a;
- Trabalhador de conservação e limpeza;
- Trabalhador de descarga;
- Trabalhador de descarga e manipulação de pescado;
- Trabalhador de higienização, desinfecção e desinfestação;
- Trabalhador de manipulação;
- Trabalhador de movimentação e conservação;
- Vendedor.

2 — São criadas pela presente revisão as seguintes categorias profissionais:

- Apontador/vendedor principal de 1.^a, 2.^a e 3.^a;
- Chefe de restauração;
- Contínuo/porteiro de 1.^a e 2.^a;
- Cozinheiro;
- Cozinheiro principal;
- Empregado de armazém;
- Empregado de restauração;
- Encarregado de exploração;
- Encarregado de posto de vendagem;
- Fiscal de 1.^a, 2.^a e 3.^a;
- Operador de computador de 1.^a e 2.^a;
- Operador de manipulação e lota;
- Operador de manutenção de 1.^a, 2.^a e 3.^a;
- Operador radiotelegrafista de 1.^a e 2.^a;
- Operador de serviços gerais;
- Operador de venda;
- Técnico I, II, III e IV;
- Técnico superior III;
- Tractorista.

3 — a) — Os trabalhadores classificados nas categorias extintas pela presente cláusula transitam, com todos os direitos e regalias, designadamente os decorrentes da antiguidade, para as categorias criadas, do seguinte modo:

De	Para
Ajudante de fiel de armazém...	Empregado de armazém.
Chefe de cozinha.....	Cozinheiro principal.
Chefe de departamento	Técnico superior II.
Chefe de divisão	Técnico superior III.
Contínuo	Contínuo/porteiro de 1. ^a
Controlador de ent. frigorífico...	Operador mov. ent. frigorífico.
Cozinheiro de 1. ^a , 2. ^a e 3. ^a ..	Cozinheiro.
Director	Técnico superior I.
Empregado de balcão/ mesa ...	Empregado de restauração.
Empregado de refeitório	Contínuo/porteiro de 2. ^a
Encarregado de cais	Encarregado de exploração.
Encarregado de central de vapor	Encarregado oficial.
Encarregado desc. manip. pescado	Encarregado de exploração.
Encarregado de lota	Encarregado de exploração.
Encarregado de refeitório	Chefe de restauração.
Fiel de balança.....	Operador de serviços gerais.
Marinheiro de cais	Operador de serviços gerais.
Operador de computador.....	Operador de computador de 1. ^a
Operador de grua/guincho	Operador desc. manip. movimentação.
Op. radiotelefonista/sinais de 1. ^a	Operador radiotelefonista de 1. ^a
Técnico de 1. ^a	Técnico III.
Técnico de 2. ^a	Técnico IV.
Trabalhador conservação limpeza	Operador de serviços gerais.
Trabalhador de descarga	Operador desc. manip. movimentação.
Trabalhador desc. manip. pescado	Operador desc. manip. movimentação.
Trabalhador hig. desinf. desinfest.	Operador de serviços gerais.
Trabalhador de manipulação...	Operador de manipulação e lota.
Trabalhador movim. conservação	Operador de manipulação e lota.

b) Os trabalhadores classificados nas categorias de operador de descarga, manipulação e movimentação, operador de manipulação e lota e operador de serviços gerais oriundos das categorias de operador de grua/guincho, trabalhador de descarga, trabalhador de

descarga e manipulação de pescado, trabalhador de manipulação, trabalhador de movimentação e conservação e fiel de balança, extintas pela presente convenção, e aos classificados nas categorias de trabalhador de pó-rão e cortador será garantido um subsídio não actualizável igual à remuneração de trabalho nocturno correspondente à totalidade do seu horário à data de 31 de Maio de 1990, acrescida de 12,2%, que inclui a remuneração do trabalho nocturno efectivamente realizado pelos trabalhadores, o qual cessará sempre que a mesma seja superior.

4 — Os trabalhadores classificados nas categorias de técnico superior I e técnico superior II, constantes do AE da DOCAPESCA, S. A., transitam para as categorias de técnico I e técnico II, respectivamente.

Cláusula 126.^a

Intervenção dos trabalhadores do ex-Serviço de Lotas e Vendagem na presente convenção

1 — a) Os trabalhadores do ex-Serviço de Lotas e Vendagem passam a ser abrangidos pela presente convenção, transitando, com todos os direitos e regalias, designadamente os decorrentes da antiguidade, e mantendo a mesma designação profissional, excepto nos seguintes casos:

Analista/programador.....	Programador/analista.
Operador de descarga.....	Op. desc. manip. movimentação.
Operador escolha classificação	Operador de manipulação e lota.
Operador de lota.....	Operador de manipulação e lota.
Operador inst. frigoríficas de 3. ^a	Operador de tractor e guincho.
Operador radiotelefonista.....	Operador radiotelefonista de 1. ^a
Pesador de lota.....	Operador de manipulação e lota.
Trabalhador de serviços gerais (adstrito aos Serv. Administra- tivos).....	Trabalhador de limpeza.
Trabalhador de serviços gerais (adstrito ao Serv. Exploração)	Operador de serviços gerais.
Telefonista.....	Telefonista de 1. ^a
Tesoureiro.....	Técnico IV.

b) Aos trabalhadores classificados na categoria de operador de manipulação e lota, oriundos da categoria de pesador de lota, será atribuído um subsídio mensal de 1650\$.

Cláusula 127.^a

Arredondamentos

Os subsídios mensais resultantes da aplicação das cláusulas de expressão pecuniária serão arredondados, se for caso disso, para a dezena de escudos mais próxima.

ANEXO I

Definição de funções e acessos

SECÇÃO A

Definição de funções

Agente de fiscalização e autoprotecção. — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância das instalações de toda a área da empresa, protegendo o património e assegurando, com recurso ao equipamento ao seu dispor, o controlo do acesso e circulação, fazendo cumprir as normas superiormente estabelecidas, desig-

nadamente as relacionadas com a ordem e a segurança, e participando as ocorrências verificadas. Nos recintos de lotas, impede a saída do pescado antes do início da lota e controla a saída do mesmo depois de vendido, verificando se as quantidades e espécies contidas em cada caixa correspondem ao indicado no respectivo talão.

Analista informático. — É o trabalhador que executa trabalhos de análise funcional e de concepção de sistemas informáticos. Coordena os trabalhos de análise orgânica, programação e implementação das aplicações, podendo encarregar-se da sua execução nos casos de maior complexidade. Coordena ou executa os trabalhos de geração ou manutenção dos sistemas operativos.

Apontador-vendedor. — É o trabalhador que procede à avaliação do pescado e promove as operações de venda por meio de leilão, aponta as vendas, preenche os talões respectivos e elabora outra documentação inerente às vendas efectuadas.

Arrumador/guarda de lota. — É o trabalhador que orienta o serviço de arrumação do peixe na lota, por qualidades e tamanhos, confere e marca o peixe para ser vendido, faz a folha de lota (registo diário, por navio, do número de caixas por espécies e inutilização) e guarda o peixe até à montagem do serviço de fiscalização, devendo informar o chefe deste sector de qualquer ocorrência verificada durante o seu horário de trabalho.

Aspirante administrativo. — É o trabalhador que coadjuva o oficial administrativo e se prepara para essa categoria profissional.

Auxiliar do serviço de entreposto. — É o trabalhador que, sob a orientação superior, procede à manipulação de produtos a congelar, auxilia no transporte e manobras das unidades de estiva, presta apoio a toda a actividade relacionada com o fabrico e abastecimento de gelo e colabora, quando necessário, noutros trabalhos inerentes à actividade do entreposto. É, ainda, responsável por serviços de limpeza e conservação geral das instalações e equipamentos que não exijam qualificação especial.

Caixa de lota. — É o trabalhador que efectua a cobrança da venda do pescado e procede ao serviço de pagamentos e recebimentos. Diariamente, finda a lota, elabora a documentação inerente aos recebimentos e pagamentos efectuados, que entrega na tesouraria, com o produto da cobrança.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo, plástico ou materiais afins e executa ou repara canalizações em edifícios, instalações industriais ou noutros locais, incluindo montagem de louças sanitárias; lê e interpreta desenhos.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de carpintaria geral, podendo ainda, eventualmente, fazer reparações simples de móveis; efectua reparações de madeiras, seus derivados ou materiais afins; realiza trabalhos de carpintaria na construção e conservação de edifícios e instalações; executa, assenta e ajusta cofragens; efectua a conservação das máquinas e ferramentas; interpreta desenhos ou *croquis* referentes aos trabalhos a executar.

Chefe de central de frio. — É o trabalhador que dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores adstritos à central de frio; organiza e coordena a planificação do trabalho nas várias actividades do sector, especificamente no domínio da produção de frio e gelo, bem como da manutenção, conservação e preparação da instalação frigorífica. Planeia e promove o abastecimento de tudo o que for necessário à manutenção do equipamento de funcionamento da instalação frigorífica. É responsável pela coordenação dos registos e dados emitidos no seu sector no domínio das actividades técnicas e pelo controlo de entradas e consumo de materiais.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que, na dependência directa do órgão de administração ou de uma direcção, está enquadrado organicamente a nível de departamento. Colabora na definição dos objectivos da unidade de que é responsável, organizando, dirigindo e controlando o seu funcionamento; otimiza a utilização dos meios técnicos, humanos e financeiros que lhe estejam adstritos. Participa em equipas de estudo, projecto e desenvolvimento.

Chefe de divisão. — É o trabalhador que, enquadrado organicamente a nível de divisão, colabora na definição dos objectivos da unidade de que é responsável, organizando e controlando os meios técnicos, humanos e financeiros postos à sua disposição. Participa em equipas de estudo, projecto e desenvolvimento. Dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores colocados sob a sua supervisão.

Chefe de repartição. — É o trabalhador que chefia, orienta e coordena, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores adstritos à área de responsabilidade que lhe for atribuída. Organiza os trabalhos do sector ou sectores sob a sua dependência; propõe métodos e processos de trabalho que visem melhorar o funcionamento e articulação dos serviços e executa as tarefas de maior exigência técnica e responsabilidade.

Chefe de restauração. — É o trabalhador que organiza os serviços de restauração da empresa e coordena a actividade dos trabalhadores que lhe estão adstritos. Elabora as ementas e listas dos restaurantes; efectua e toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços; organiza e colabora na execução de inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências. Pode, quando para tal mandatado, representar a empresa em tarefas de supervisão e fiscalização de estabelecimentos de restauração concessionados a terceiros.

Chefe de secção. — É o trabalhador que chefia um grupo de trabalhadores adstritos à sua área de responsabilidade, executando, orientando e coordenando os respectivos trabalhos, e prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Chefe de serviço. — É o trabalhador que coordena e controla, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o conjunto de actividades integradas organicamente em serviços. Chefia, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores adstritos à sua área de actividade.

Chefe de turno de fiscalização e autoprotecção. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado de fiscalização e autoprotecção, substituindo-o na sua ausência ou impedimento, cumprindo e fazendo cumprir as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos e, nomeadamente, as normas estabelecidas relacionadas com a ordem e a segurança.

Contínuo ou porteiro. — É o trabalhador que atende, informa, acompanha, anuncia, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes e objectos; distribui documentação, correspondência e objectos dentro da área da empresa ou fora dela; trabalha com máquinas auxiliares de escritório, nomeadamente fotocopiadoras; procede a pequenas limpezas interiores e colabora, quando necessário, na mudança de equipamentos de escritório.

Coordenador de movimentação de entreposto frigorífico. — É o trabalhador que, executando as funções inerentes aos operadores de movimentação de entreposto frigorífico, coordena e controla o respectivo trabalho, bem como o dos operadores de tractor e guincho.

Cortador. — É o trabalhador que corta o peixe grosso com os cutelos e executa, quando necessário, todas as funções de operador de manutenção e lota.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara e confecciona refeições; emprata e garante os pratos; procede à limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Cozinheiro principal. — É o trabalhador que orienta e acompanha o serviço de confecção das refeições e executa ou coadjuva as respectivas operações. Colabora na elaboração das ementas e requisita à despensa os géneros necessários para a confecção das mesmas; verifica os géneros a utilizar e é responsável pela boa confecção das refeições, qualitativa e quantitativamente. Elabora diariamente os registos e mapas dos consumos. É responsável pela higiene e limpeza das instalações da cozinha e seus pertences.

Director. — É o trabalhador que, na dependência directa do órgão de administração, colabora na definição das políticas e objectivos da empresa; organiza, dirige e controla a unidade funcional de que é responsável, otimizando a utilização dos recursos humanos, técnicos e financeiros postos à sua disposição.

Electricista. — É o trabalhador responsável pela execução de trabalhos de desmontagem, montagem, reparação e conservação em equipamentos e instalações eléctricas; pesquisa e repara avarias; procede ao ensaio e afinação de equipamentos e circuitos eléctricos; executa novas instalações e, sempre que necessário, utiliza aparelhos de medida; elabora relatórios de avarias e outros; lê e interpreta desenhos e esquemas e especificações técnicas.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que efectua compras avulsas de pequeno montante e confere as entradas e saídas de mercadorias nos armazéns, pelas respectivas guias de remessa ou outros documentos; arruma, segundo normas estabelecidas ou indica-

ções dadas, as mercadorias nos locais respectivos, de forma a facilitar a sua conservação e acesso; separa os produtos solicitados a partir de guias de remessa, pedidos, notas de encomenda ou outros documentos, embala-os e distribui-os internamente e remete-os externamente, entregando-os nos destinatários ou fazendo os respectivos despachos nas empresas transportadoras.

Empregado de restauração. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de bar e mesa, servindo refeições, bebidas e outros produtos alimentares; estende toalhas e dispõe as loiças, talheres, copos, guardanapos e demais utensílios necessários ao serviço; executa o trabalho de lavagem, limpeza e tratamento de loiças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações, nomeadamente na limpeza e higienização dos restaurantes.

Encarregado de exploração. — É o trabalhador responsável pela execução dos trabalhos de grupo, ou grupos de trabalhadores que lhe forem atribuídos, orientando-os técnica e disciplinarmente e coordenando a sua actividade de forma que o trabalho conjunto seja eficiente. Dentro do grupo de trabalhadores, ocupará o posto de trabalho que julgar mais conveniente para a boa execução da tarefa atribuída. Elabora as escalas do pessoal que lhe for atribuído pelos seus superiores hierárquicos.

Encarregado de fiscalização e autoprotecção. — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação da actividade dos chefes de turno de fiscalização e autoprotecção e dos agentes de fiscalização e autoprotecção e pela vigilância geral das instalações e de toda a área da empresa. Elabora as escalas de serviço; executa e faz cumprir as instruções, normas, regulamentos e outras disposições de fiscalização, vigilância e segurança superiormente determinadas.

Encarregado de movimentação de entreposto frigorífico. — É o trabalhador que chefia, técnica e disciplinarmente, o pessoal que lhe está adstrito; orienta e distribui os trabalhos a efectuar nas instalações da sua área de responsabilidade, nomeadamente nas câmaras frigoríficas e equipamentos de congelação, bem como no fornecimento de gelo a navios.

Encarregado de posto de vendagem. — É o trabalhador que assegura a execução das operações administrativas e de exploração relativas à recepção e venda do pescado, na dependência do responsável de unidade orgânica superior.

Encarregado de segurança. — É o trabalhador que estuda as condições de segurança da empresa e verifica o cumprimento dos regulamentos e instruções com ela relacionados; elabora os inquéritos de acidentes de trabalho; fornece e trata dos respectivos elementos estatísticos. Procede à aquisição, substituição e controlo do material de protecção individual, calçado e fardamentos distribuídos. Controla e coordena a conservação de extintores e outro material de luta contra incêndios. Colabora nas campanhas de prevenção e segurança.

Encarregado geral de entreposto frigorífico. — É o trabalhador que, nos entrepostos frigoríficos, é responsável técnica e disciplinarmente pelos trabalhadores adstritos à sua área de actividade. É, ainda, responsável pelo controlo e elaboração da documentação relativa ao equipamento de movimentação de cargas e de material de estiva utilizado nos entrepostos frigoríficos, pela DOCAPESCA ou por terceiros, bem como pelo controlo e pela elaboração da documentação relativa a fornecimentos de gelo, e serviço de tractores e zoras prestado a utentes da DOCAPESCA.

Encarregado oficial. — É o trabalhador que chefia, técnica e disciplinarmente, o grupo de trabalhadores adstritos à sua área; executa, isolado ou em equipa, trabalhos de especial responsabilidade no campo da sua especialização profissional; faz as escalas do pessoal e elabora toda a documentação e relatórios referentes à sua área de responsabilidade.

Escriturário de lota. — É o trabalhador que escreve toda a documentação relacionada com a venda do pescado, sendo esta efectuada em lota, por requisição ou por outro meio, efectua o lançamento dos impostos e taxas, confere, sela, data e procede ainda à recepção e entrega dessas documentações e elabora estatísticas.

Fiscal. — É o trabalhador que, nos recintos de lotas, impede a saída do pescado antes do início da lota e controla a saída do mesmo depois de vendido, verificando se as quantidades e espécies contidas em cada caixa correspondem ao indicado no respectivo talão. Zela pela defesa e conservação das instalações, equipamentos e outros bens de serviço, bem como os dos seus utentes, desde que à sua guarda. Controla as entradas e saídas das instalações.

Foguetiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor e executa as reparações de conservação e manutenção dos geradores, auxiliares e acessórios das centrais de vapor. Faz a recepção de combustível e o registo diário de temperaturas, pressões e consumos de combustível.

Guarda de instalações. — É o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações, equipamentos e outros bens da DOCAPESCA, bem como os dos seus utentes, desde que à sua guarda. Controla as entradas e saídas das instalações.

Inspector hígio-sanitário. — É o trabalhador técnico responsável pela manutenção de instalações e equipamentos em condições óptimas de higiene e sanidade, bem como pelas inspecções de produtos alimentares que não sejam realizadas pelas entidades hígio-sanitárias oficiais.

Lubrificador/lavador. — É o trabalhador que executa todas as operações relativas à normal actividade de uma estação de serviços.

Maquinista-chefe de instalações frigoríficas. — É o trabalhador que chefia o pessoal do seu turno; coordena e executa todas as operações de condução, conservação e manutenção da instalação frigorífica; lê e interpreta esquemas e dados técnicos; faz o registo das medições e das anomalias verificadas.

Maquinista de instalações frigoríficas. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de instalações frigoríficas e coadjuva o seu superior hierárquico nas suas funções; lê e interpreta esquemas e dados técnicos.

Motorista. — É o trabalhador que, devidamente habilitado com carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de viaturas ligeiras e pesadas, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando as operações de carga e descarga e assegura a recepção e entrega de expediente e encomendas.

Oficial administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas, designadamente: elabora, redige, compila, regista e arquiva documentos; escreve à máquina; prepara e executa registos contabilísticos e outros necessários ao funcionamento da empresa; recebe e transmite informações; faz pagamentos e recebimentos. Na execução das suas tarefas pode operar terminais de computador e utilizar máquinas auxiliares de escritório. Pode desempenhar funções de secretariado.

Operador de computador. — É o trabalhador do centro de informática que opera directamente sobre computador e equipamentos periféricos de recolha de dados, conectados ou não a computador. É da sua competência a preparação dos equipamentos, isto é, ligar, desligar e alimentar as unidades suporte de informação, tais como discos, bandas e impressoras, e ainda a recepção e expedição de documentos ligados à sua actividade. É responsável pela boa execução das rotinas que estiverem a cargo do centro de informática, analisando as mensagens de erro referentes aos dados introduzidos, procedendo à sua correcção de acordo com as instruções permanentes apropriadas.

Operador de descarga, manipulação e movimentação. — É o trabalhador que executa todas as operações relacionadas com a descarga, manipulação e movimentação do pescado, designadamente carga e descarga, em terra ou a bordo, incluindo o porão, lavagem, escolha, corte, pesagem e transporte, no posto de trabalho que diariamente lhe for atribuído. Zela pelo equipamento utilizado e procede à sua limpeza e arrumação.

Operador de lota. — É o trabalhador que recolhe e arruma as caixas e mesas utilizadas na escolha. Lava as mesas e o recinto de entrega antes do início da lota. Conduz as caixas com o peixe vendido para os locais de entrega aos compradores. É responsável pela troca ou desvio de talões e caixas contendo peixe que, pelos compradores, foi incumbido de transportar. Após o termo da lota, recolhe as caixas e carrinhos dispersos, procedendo à lavagem, limpeza e arrumação respectiva.

Operador de manipulação e lota. — É o trabalhador que executa todas as operações de escolha e manipulação do pescado e que procede a tarefas relacionadas com a preparação de lota e acções de pós-venda, designadamente conduzindo e transportando com utilização do equipamento ao seu dispor caixa e outros recipientes de peixe, entre os diversos locais do recinto da lota e do cais, orientando e ou efectuando e fiscali-

zando a sua arrumação para venda e entrega aos compradores. Executa operações que se relacionem com peixe rejeitado, designadamente o carregamento da tulla. Procede à limpeza, conservação, lavagem e arrumação dos equipamentos da lota e à limpeza e lavagem das instalações dos serviços de exploração, e colabora na manobra e assistência aos navios.

Operador de manutenção. — É o trabalhador que procede a trabalhos de reparações e conservação de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, designadamente balanças, carros de movimentação de pescado e tapetes rolantes; repara estruturas de madeira, aparelhos de distribuição de água, depósitos ou instalações sanitárias e canalizações; efectua trabalhos de desentupimento; conserva e repara os circuitos e órgãos eléctricos das instalações e executa trabalhos de alvenaria e de construção civil, consoante as suas habilitações profissionais.

Operador de máquinas auxiliares de escritório. — É o trabalhador que opera com máquinas fotocopiadoras e máquinas impressoras em *offset* ou outros processos de reprodução e, ainda, máquinas auxiliares de corte e acabamentos. Separa e ordena fotocópias e impressos e executa trabalhos de acabamento e preparação de brochuras e folhetos.

Operador de movimentação de entreposto frigorífico. — É o trabalhador que executa operações de movimentação de cargas e produtos no entreposto, designadamente condução de empilhadores no apoio a cargas e descargas, movimentação e arrumação de cargas e unidades de estiva, carga e arrumação de produtos congelados ou a congelar nas câmaras frigoríficas ou em equipamentos de congelação, classificando-os e arrumando-os nas respectivas unidades de estiva, pesagem, identificação e conferência de produtos movimentados, emitindo e distribuindo os documentos respectivos. Zela pela boa conservação das cargas transportadas. É responsável pela apresentação, conservação e estado geral do equipamento a seu cargo, procurando a obtenção da maior rentabilidade desse mesmo equipamento.

Operador radiotelefonista. — É o trabalhador que transmite, recebe e difunde comunicações, utilizando os meios ao seu dispor. Exerce o controlo de acesso e movimentação nos portos de pesca, de acordo com as instruções em vigor. Comunica às autoridades qualquer ocorrência a bordo ou na área da concessão e ao Serviço de Fiscalização e Segurança, se for caso disso. Preenhe os registos que, pelas normas internas da empresa, incumbe ao serviço a que se encontra adstrito.

Operador de serviços gerais. — É o trabalhador que recolhe e arruma as caixas e mesas utilizadas na escolha, lavando-as, assim como ao recinto de entrega antes do início da lota. Conduz as caixas com o peixe vendido para os locais de entrega aos compradores, sendo responsável pela troca ou desvio de talões e caixas contendo peixe que seja incumbido de transportar. Após o termo da lota, recolhe as caixas e carrinhos dispersos, procedendo à lavagem, limpeza e arrumação respectiva, assim como dos pavimentos e equipamentos dos serviços de exploração da empresa. Executa, sob orientação superior, as tarefas inerentes às opera-

ções de desinfecção e desinfestação a realizar as áreas dos portos de pesca. Procede à limpeza, lavagem e arrumação de interiores e exteriores e à conservação dos arruamentos e zonas ajardinadas, assim como à mudança de mobiliário e equipamento. Vigia e zela pela manutenção dos vestiários e respectivas instalações sanitárias.

Operador de sistemas. — É o trabalhador que opera equipamentos de tratamento automático de informação, nomeadamente computador central, seus periféricos e minicomputadores. Planeia e controla a execução das tarefas de processamento de acordo com as respectivas instruções de operação. Coordena a execução de várias tarefas ligadas ao tratamento automático, recepção de documentos, registo de dados e expedição de resultados, de modo a garantir a compatibilidade de prazo, ficheiros e equipamentos. Elaborar a linguagem de *job control* necessária à execução e encadeamento de programas e promove a execução de processamentos através de parametrização de programas utilitários. Efectua operações elementares de manutenção preventiva e de controlo das condições ambientais relativas aos equipamentos, promovendo a intervenção dos serviços competentes, de modo a garantir a sua perfeita operacionalidade.

Operador de terminal de lota. — É o trabalhador que procede ao tratamento de dados através do terminal informático e assegura todo o processo informático do pescado em lota, nomeadamente a operacionalidade dos dispositivos do posto de trabalho, procedendo à abertura e fecho da lota electrónica, à colocação dos lotes, sua confirmação e licitação, verificando, corrigindo e codificando os dados necessários ao tratamento informático, fazendo a entrega e recepção das «chaves» e procedendo à identificação dos compradores.

Operador de tractor e guincho. — É o trabalhador que conduz tractores, guinchos e quaisquer outras máquinas de força motriz, para transporte e arrumação de materiais e produtos, sendo responsável pela boa conservação e arrumação do equipamento utilizado. Deve, quando necessário, realizar outros trabalhos que não exijam qualificação especial.

Operador de venda. — É o trabalhador que procede ao leilão do pescado, devendo ainda verificar a sua escolha.

Operário principal. — É o trabalhador que coordena e executa trabalhos da sua especialidade, podendo ser incumbido de chefiar um grupo de profissionais da mesma actividade.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que assegura a realização de recados e outras tarefas elementares do serviço interno e externo, nomeadamente a recepção e entrega de expediente, correspondência e encomendas.

Pedreiro. — É o trabalhador que executa predominantemente caboucos e paredes em alvenaria; doseia argamassas; repara paredes e tectos, executando esboços, roços e guarnecimentos; assenta azulejos, mosaicos, fixa

acessórios, faz assentamento de manilhas, tubos e canarias; executa peças em betão armado, maciços, pilares, lajes de pavimento e outros trabalhos inerentes à sua profissão.

Pintor. — É o trabalhador que prepara ou repara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betu-mando ou barrando, alegra fendas, desmonta e monta peças, tais como apliques e outras. Aplica primários, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas de água, alumínio, betuminosos e vernizes; prepara, ensaia e afina cores.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa os trabalhos de menor responsabilidade.

Programador. — É o trabalhador que, a partir das indicações da análise, executa as tarefas de desenvolvimento lógico, codificação, testes, documentação e instruções de operação dos programas. Elaborar, para os casos mais complexos, a linguagem de *job control* necessária à execução e encadeamento dos programas. Apoia os operadores e utilizadores da informática na utilização dos programas e *packages* em exploração.

Programador/analista. — É o trabalhador que elabora os programas de maior complexidade e colabora com o analista na elaboração de análise orgânica e na geração e manutenção dos sistemas operativos, ou executa-os isoladamente nos casos de menor complexidade.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que executa trabalhos de serralharia civil, relacionados com o fabrico, montagem e reparação de estruturas metálicas, tubagens de circuitos vários, caixilharia, quadros, andaimes, ferragens, acessórios e outros; lê e interpreta desenhos de fabrico ou montagem; executa traçagens simples e opera com máquinas-ferramentas.

Técnico. — É o trabalhador que tem funções de carácter predominantemente técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, podendo desempenhar funções de chefia.

Técnico superior. — É o trabalhador que estuda e ou executa trabalhos de organização, criação e introdução de métodos e processos técnicos operacionais e administrativos, podendo exercer funções de chefia.

Telefonista. — É o trabalhador que realiza comunicações telefónicas; faz o registo das chamadas e dos telegramas expedidos por via telefónica e executa outras tarefas complementares inerentes à sua profissão. Providencia pelo bom estado de conservação e limpeza do equipamento.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que lava, limpa e arruma as instalações administrativas a seu cargo, assim como os equipamentos e mobiliário nelas existentes.

Trabalhador de porão. — É o trabalhador que efectua todas as operações de descarga nos porões dos navios.

Tractorista. — É o trabalhador que conduz tractores e outro equipamento de reboque e encalhe de embarcações e de zorras com peixe, gelo e caixas, e zela pela boa conservação do veículo, assim como dos acessórios indispensáveis ao reboque.

SECÇÃO B

Ingressos e acessos

A) Princípios gerais:

1 — As promoções à categoria imediatamente superior, nas carreiras que tenham vários escalões, são automáticas, desde que na respectiva categoria estejam cumpridos os seguintes tempos de exercício na função:

- a) Profissionais de 3.^a — três anos;
- b) Profissionais de 2.^a — quatro anos.

2 — As promoções à categoria de principal nas carreiras que comportem este escalão são de iniciativa da entidade patronal por competência e mérito revelados.

B) Condições especiais:

1 — Cargos:

- a) Designa-se por cargo o exercício das funções de director, chefe de departamento e chefe de divisão;
- b) Por iniciativa do órgão de administração da empresa, podem ser nomeados e exonerados os titulares dos cargos previstos na alínea a) que, neste caso, e desde que esse exercício tenha sido de duração igual ou superior a três anos, serão reclassificados nas categorias técnicas correspondentes aos níveis de remuneração dos respectivos cargos, se não se encontrarem já classificados em categoria superior;
- c) Poderão cessar funções, a seu pedido, os titulares dos cargos previstos na alínea a), mediante despacho do órgão de administração da empresa, aplicando-se-lhes a parte final da alínea b) anterior.

2 — Trabalhadores de direcção e chefia. — As nomeações para os cargos de director, chefe de departamento e chefe de divisão deverão ser feitas de entre trabalhadores possuindo competências comprovadas e, de preferência, formação académica superior.

3 — Trabalhadores técnicos:

- a) As admissões para a categoria de técnico superior deverão ser feitas entre candidatos possuindo uma licenciatura adequada;
- b) As admissões para a categoria de técnico serão feitas entre candidatos com formação académica superior e ou com experiência comprovada no domínio da respectiva especialidade;
- c) Os trabalhadores que concluíam uma licenciatura ou bacharelato serão reclassificados, respectivamente, nas categorias de técnico II e técnico III, se a licenciatura e o bacharelato referidos se relacionarem com as funções específicas exercidas pelos trabalhadores;
- d) Às categorias de técnico superior e de técnico não é aplicável o disposto no n.º 1 da alínea A) da presente secção.

4 — Trabalhadores administrativos:

- a) Para a carreira de oficial administrativo só poderão ser admitidos do exterior candidatos que possuam como habilitações mínimas o 9.º ano de escolaridade, completo ou equivalente;
- b) Os contínuos serão reclassificados, obrigatoriamente, na categoria de aspirante administrativo, nos 30 dias seguintes àquele em que completarem as habilitações indicadas na alínea anterior;
- c) Os aspirantes administrativos serão promovidos automaticamente a oficial administrativo de 3.^a quando completarem dois anos de exercício de funções na categoria ou 24 anos de idade;
- d) Os paquetes, ao completarem 18 anos de idade, serão reclassificados em aspirante administrativo, se possuírem as habilitações indicadas na alínea a) anterior, ou em contínuo, se as não possuírem;
- e) Em regra, só poderão ser promovidos à categoria de chefe de repartição e chefe de secção os trabalhadores que se encontrem na categoria imediatamente inferior;
- f) Os oficiais administrativos, tendo a responsabilidade dos valores de caixa à sua guarda, verificando as diversas caixas e conferindo as respectivas existências, preparando os fundos para depósito e os levantamentos nos bancos, verificando periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam e executando tarefas relacionadas com as operações financeiras, quando expressamente autorizados, serão equiparados, para efeitos de remuneração, a oficial administrativo principal, enquanto exercerem estas funções, salvo se já se encontrarem classificados em categoria superior;
- g) Os oficiais administrativos que exerçam funções de caixa, efectuando pagamentos e recebimentos e tendo à sua responsabilidade a guarda de valores, serão equiparados, para efeitos de remuneração, a oficial administrativo de 1.^a e oficial administrativo de 2.^a, enquanto exercem aquelas funções, salvo se já se encontrarem classificados em categoria superior quando, nas unidades desconcentradas dos serviços, os trabalhadores da carreira administrativa sejam respectivamente iguais ou superiores a cinco ou três;
- h) Os trabalhadores que exerçam as funções de secretariado a nível de órgão de administração serão equiparados, para efeitos de remuneração, a oficial administrativo principal, enquanto exercerem aquelas funções, salvo se já se encontrarem classificados em categoria superior;
- i) Os trabalhadores que exerçam as funções de secretariado a nível de direcção serão equiparados, para efeitos de remuneração, a oficial administrativo de 1.^a, enquanto exercerem aquelas funções, salvo se já se encontrarem classificados em categoria superior.

5 — Trabalhadores de informática. — Para as categorias de informáticos só poderão ser admitidos candidatos que possuam o 11.º ano de escolaridade, completo ou equivalente, e sejam portadores de curso de habilitação profissional adequado ao desempenho das respectivas funções, ministrado por entidade idónea.

ANEXO II

Tabela salarial de categorias e cargos

Níveis	Categorias/cargos	Remuneração mínima mensal
20	Director Técnico superior I.....	153 000\$00
19	Chefe de departamento Técnico superior II.....	133 100\$00
18	Chefe de divisão Inspector hígio-sanitário Técnico superior III.....	118 700\$00
17	Analista informático..... Chefe de serviços Técnico I.....	105 000\$00
16	Chefe de central de frio Chefe de repartição Programador analista Técnico II.....	88 200\$00
15	Chefe de secção Encarregado geral de entreposto frigorífico	81 100\$00
14	Chefe de restauração Programador de 1. ^a Técnico III.....	79 950\$00
13	Encarregado de exploração..... Encarregado de fiscalização e autoprotecção Encarregado de mov. de entreposto frigi- rífico Encarregado oficial..... Encarregado de posto de vendagem..... Encarregado de segurança..... Maquinista-chefe de instalações frigoríficas Oficial administrativo principal..... Operador de sistemas..... Programador de 2. ^a Técnico IV.....	74 750\$00
12	Apontador/vendedor principal..... Coordenador de movimentação de entreposto frigorífico..... Oficial administrativo de 1. ^a Operador de computador de 1. ^a Operador de terminal de lota de 1. ^a Operário principal.....	70 150\$00
11	Apontador/vendedor de 1. ^a Caixa de lota de 1. ^a Chefe de turno de fisc. e autoprotecção... Maquinista de instalações frigoríficas Motorista Oficial administrativo de 2. ^a Operador de computador de 2. ^a Operador de movimentação de entreposto frigorífico Operador radiotelefonista de 1. ^a Operador de terminal de lota de 2. ^a	66 250\$00
10	Agente de fisc. e autoprotecção de 1. ^a ... Apontador/vendedor de 2. ^a Caixa de lota de 2. ^a Cortador Canalizador de 1. ^a Carpinteiro de 1. ^a Cozinheiro principal..... Electricista de 1. ^a Escriturário de lota de 1. ^a Fiscal de 1. ^a Fogoeiro de 1. ^a	62 300\$00

Níveis	Categorias/cargos	Remuneração mínima mensal
10	Oficial administrativo de 3. ^a Operador de manutenção de 1. ^a Operador de terminal de lota de 3. ^a Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Serralheiro civil de 1. ^a Telefonista de 1. ^a Trabalhador de porão Tractorista	62 300\$00
9	Escriturário de lota de 2. ^a Operador de descarga, manip. e movimen- tação Operador de manipulação e lota..... Operador de máquinas aux. de escritório de 1. ^a	59 000\$00
8	Agente de fisc. e autoprotecção de 2. ^a ... Apontador/vendedor de 3. ^a Caixa de lota de 3. ^a Fiscal de 2. ^a Operador de manutenção de 2. ^a	58 200\$00
7	Arrumador/guarda de lota..... Aspirante administrativo..... Escriturário de lota de 3. ^a Fiscal de 3. ^a Operador de máq. aux. de escritório de 2. ^a Operador de tractor/guincho..... Telefonista de 2. ^a	56 350\$00
6	Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de 2. ^a Contínuo ou porteiro de 1. ^a Electricista de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Operador de manutenção de 3. ^a Operador radiotelefonista de 2. ^a Operador de venda..... Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Serralheiro civil de 2. ^a	55 400\$00
5	Canalizador de 3. ^a Carpinteiro de 3. ^a Cozinheiro Empregado de armazém Fogoeiro de 3. ^a Lubrificador/lavador Pedreiro de 3. ^a Pintor de 3. ^a Pré-oficial electricista..... Serralheiro civil de 3. ^a	53 100\$00
4	Empregado de restauração Operador de serviços gerais.....	51 800\$00
3	Contínuo ou porteiro de 2. ^a Trabalhador de limpeza.....	51 050\$00
2	Auxiliar do serviço de entreposto..... Guarda de instalações Operador de lota (doca).....	49 900\$00
1	Paquete.....	42 000\$00

ANEXO III

Disposições especiais

1 — Trabalho em câmaras frigoríficas, túneis de congelação e porões de navios congeladores:

a) Os trabalhadores que permaneçam continuamente durante 40 minutos no interior de câma-

ras frigoríficas ou porões de navios congeladores terão direito a suspender o trabalho e a descansar, à temperatura ambiente, nos 20 minutos imediatos;

- b) Os trabalhadores que tenham estado a efectuar cargas ou descargas de produtos transportados por via terrestre ou marítima durante período igual ou superior a 40 minutos só poderão entrar dentro das câmaras frigoríficas após um descanso de 20 minutos;
- c) Aos trabalhadores que executem funções de descarga e de manipulação do pescado compete a descarga e a carga de produtos transportados por via marítima (navios congeladores ou transportadores) ou por via terrestre.

2 — Dadas as características específicas do trabalho da descarga e manipulação do pescado da Lota de Pedrouços, o regime de feriados aplicável aos trabalhadores daquele sector, com excepção dos escalados para a descarga e manipulação de congelados, é o seguinte:

- a) O descanso compensatório correspondente ao trabalho suplementar prestado em dia feriado será gozado na véspera desse feriado;
- b) Quando o feriado coincidir com uma segunda-feira ou quando, por força da aplicação da linha anterior, resultar uma interrupção igual ou superior a 48 horas entre duas lotas, será aplicado o regime constante da cláusula 27.^a;
- c) Não se efectuarão descargas nos feriados de 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro, nem na véspera destes dias.

Não se realizarão, conseqüentemente, lotas nestes feriados nem no dia seguinte a cada um deles.

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança no trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

1.º

Deveres da empresa

1 — A DOCAPESCA é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.

2 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

2.º

Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que para o efeito sejam devidamente autorizados.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à utilização do equipamento de segurança e protecção que lhes estiver distribuído.

4 — Os trabalhadores estão obrigados aos testes de determinação de alcoolemia que a empresa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º deste Regulamento, venha a implementar.

3.º

Projectos de novas instalações

1 — Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos deve dar-se satisfação às normas estabelecidas no presente Regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativas.

2 — A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores, com vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

SECÇÃO II

Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

4.º

Área dos locais de trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m² por pessoa.

Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, etc., sendo, todavia, contada como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham desde que não ultrapassem as medidas usuais.

5.º

Vias de passagem, comunicações e saídas

1 — As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho.

Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 — Nos locais de trabalho, os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

6.º

Portas de comunicação

1 — As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 — No caso de portas exteriores de correr horizontalmente, accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizados, por forma a evitar acidentes.

3 — As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser consideradas como saída de emergência.

7.º

Comunicações verticais

1 — As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização em condições apropriadas de segurança.

2 — Os ascensores e monta-cargas devem obedecer às disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

8.º

Locais subterrâneos

Apenas será permitido utilizar locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regulação de temperatura e protecção contra a humidade.

9.º

Iluminação

1 — Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo-se, de preferência, à luz natural.

2 — A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 — Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições de eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rendibilidade respectiva.

10.º

Ventilação

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 — Devem ser tomadas as medidas adequadas, por forma que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

11.º

Temperatura e humidade

1 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

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

12.º

Ruídos

O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

13.º

Radiações ionizantes

Nos locais de trabalho onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

14.º

Conservação e limpeza

1 — Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviço, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 — As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

15.º

Evacuação de resíduos

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

16.º

Conservação de estruturas, instalações e equipamentos

1 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2 — Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício, ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 — Os defeitos ou avarias observados devem ser reparados o mais rapidamente possível e, no caso de serem em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores ou a de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes ou previsíveis.

4 — Os trabalhadores de conservação ou reparação que exijam retirada de protectores ou outros dispositi-

vos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações só devem efectuar-se quando estiverem parados e sob orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 — Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se medidas necessárias, por forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos aos trabalhadores.

17.º

Actualização técnica

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

18.º

Abastecimento de água

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

19.º

Instalações sanitárias

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com locais de trabalho;
- c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

20.º

Refeitórios e copas

Os refeitórios e copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

21.º

Segurança das instalações eléctricas

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

22.º

Incêndios

1 — Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 — Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 — Todas as edificações a construir deverão ser delineadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

23.º

Armazenamento de substâncias inflamáveis

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

24.º

Móveis

O mobiliário e equipamento utilizados devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

25.º

Eliminação de substâncias tóxicas

1 — Os locais onde se produzam, manipulem, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 — Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriado, por forma a eliminarem os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo de meios de protecção técnica colectiva adequada.

26.º

Segurança de veículos

1 — Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados, quando for caso disso.

2 — Fora das inspecções periódicas a que os veículos estão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

SECÇÃO III

Promoção da saúde

27.º

Medicina preventiva

1 — Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados sempre que haja contacto de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que se tiverem por convenientes.

2 — Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

3 — Os serviços de medicina do trabalho, no âmbito da promoção da saúde, proporão a criação e a instalação dos meios técnicos adequados à determinação de níveis de alcoolemia dos trabalhadores.

Lisboa, 18 de Setembro de 1990.

Pela DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 29 de Outubro de 1990.

Depositado em 6 de Novembro de 1990, a fl. 25, do livro n.º 6, com o n.º 427/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao ACT entre aquelas empresas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Ao abrigo do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e LUSALITE — Sociedade Portuguesa de Fibrocimentos, S. A., as Empreitadas Lusalite, L.ª, e a NOVINCO — Novas Indústrias de Materiais de Construção, por um lado, e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, por outro lado, celebram o acordo de adesão ao ACT acima referido, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 23 de Julho de 1990.

Porto, 9 de Outubro de 1990.

Pela CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela LUSALITE — Sociedade Portuguesa de Fibrocimentos, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Empreitadas Lusalite, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Pela NOVINCO — Novas Indústrias de Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 2 de Novembro de 1990.

Depositado em 6 de Novembro de 1990, a fl. 25, do livro n.º 6, com o n.º 426/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra e entre a mesma associação patronal e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outro — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 19, de 22 de Maio de 1990, e 21, de 8 de Junho de 1990:

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Operador de máquina de vidro duplo.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2 — Produção:

Montador de espelhos electrificados.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990:

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Operador de máquina de vidro duplo.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2 — Produção:

Auxiliar de operador de máquinas de vidro duplo.