

S.R. DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

Convenção Colectiva de Trabalho n.º 55/2006 de 8 de Junho de 2006

AE entre a OPERTRI – Sociedade de Operações Portuárias, Lda., e o SINPCOA – Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Central e Ocidental dos Açores.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, locais e Equipamentos de trabalho, vigência e denúncia do acordo

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente Acordo de Empresa – adiante também designado apenas por AE, por convenção colectiva de trabalho ou por convenção colectiva – obriga, por um lado, a empresa OPERTRI – Sociedade de Operações Portuárias, Lda., entidade empregadora, e, por outro lado, os trabalhadores portuários representados pelo SINPCOA – Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Central e Ocidental dos Açores, que lhe prestem serviço em conformidade com o previsto nesta convenção colectiva de trabalho.

Cláusula 2.^a

Âmbito de intervenção profissional

1 - A intervenção dos trabalhadores a bordo, em terra ou na conferência refere-se a todas as cargas: manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, com guias de circulação, baldeadas ou transbordadas, em trânsito, do tráfego local, dos ferries, da navegação costeira nacional e internacional, da cabotagem continental e insular e da navegação de longo curso, que não estejam expressamente excluídas por lei, por disposições do presente acordo de empresa, ou por documento convencional específico.

2 - A intervenção referida no número anterior abrange a carga geral, os contentores, carga roll-on/roll-off, cargas a granel qualquer que seja o meio de carga/descarga, no estado sólido, líquido e liquefeito, peixe congelado, correio e bagagem manifestada, em todos os meios de transporte marítimo e terrestre, bem como na recepção, entrega e arrumação em terra, com ou sem recurso a meios de movimentação horizontal e vertical.

3 – A movimentação de bagagem de passageiros e respectivos veículos automóveis por eles acompanhados e conduzidos não carece de intervenção de mão-de-obra portuária.

200 Cláusula 3.^a

Área

As actividades do âmbito profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são exercidas nas áreas sob jurisdição da Administração dos Portos do Triângulo e do Grupo Ocidental, SA, adiante abreviadamente designada por APTO, S.A., nos portos da Horta, de São Roque do Pico e das Velas de São Jorge.

Cláusula 4.^a

Locais e equipamentos de trabalho

1 - São considerados locais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo colectivo de trabalho: a bordo de navios, embarcações e outros engenhos ou aparelhos flutuantes susceptíveis de serem utilizados como meios operacionais e de transporte sobre a água, os cais, as docas, acostadouros, muralhas, molhes, terraplenos, entrepostos/armazéns gerais francos, cais livres, estações marítimas, pontes-cais, fundeadouros, armazéns, estaleiros, parques de contentores, terminais, balanças/básculas e, de uma forma geral, todas as obras de abrigo e protecção pertencentes à APTO, S.A. e, ainda, os armazéns, parques ou terminais pertencentes ou operados pela OPERTRI, empresas detentoras de cais e/ou parques privativos, concessionados ou licenciados, dentro das áreas de jurisdição daquela autoridade portuária.

2 - Consideram-se equipamentos de trabalho as gruas de bordo, os paus de carga dos navios, os pórticos, as gruas e os guindastes terrestres, as máquinas de sucção, as balanças e as básculas, os empilhadores e todas as máquinas de movimentação horizontal e vertical de cargas, quer a bordo quer em terra.

Cláusula 5.^a

Vigência

1 - O presente acordo de empresa entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei.

2 - O presente acordo vigorará por um período de 36 meses a contar da data da sua publicação, sendo renovável, sucessivamente, por períodos de um ano, caso nenhuma das partes o denuncie nos termos da cláusula seguinte.

3 - As cláusulas de expressão pecuniária serão actualizadas anualmente verificando-se o início da sua vigência em 1 de Janeiro de cada ano.

4 - No decurso de cada período de vigência podem as partes, por mútuo acordo, introduzir reajustamentos ao AE, independentemente de cada período de vigência que esteja em curso, fazendo-o nos termos previstos na cláusula 116.^a, quando necessário ou conveniente.

5 - Este acordo manter-se-á em vigor até ser substituído total ou parcialmente por outra convenção colectiva de trabalho.

6 - Não se considera denúncia para efeitos de revisão do AE e/ou do respectivo Anexo, para os efeitos do n.º 1 da cláusula seguinte, a mera apresentação de proposta e subsequente actualização das condições de expressão pecuniária.

Cláusula 5.^a

Denúncia e revisão

1 - O presente acordo colectivo pode ser denunciado, para efeitos de revisão total ou parcial, com a antecedência mínima de 90 dias em relação ao termo do seu período de vigência.

2 - A denúncia é a manifestação de vontade, feita por escrito, à parte contrária, de revisão total ou parcial do acordo, devendo ser acompanhada de proposta do clausulado a rever.

3 - A entidade destinatária da proposta deve responder, de forma escrita e fundamentada, nos 45 dias seguintes à recepção daquela.

4 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 - As negociações terão início até 30 dias após a recepção da resposta a que se refere o n.º 3.

CAPÍTULO II

Âmbito profissional, tipo de trabalhadores, ingresso no efectivo dos portos, acesso e carreira profissional, categorias profissionais, funções e título de qualificação profissional

Cláusula 7.^a

Âmbito profissional

Constitui âmbito profissional dos trabalhadores abrangidos por este acordo a execução das atribuições nele definidas e no Anexo respectivo, nas áreas e locais neles previstos.

Cláusula 8.^a

Tipo de trabalhadores portuários

1 - São trabalhadores portuários todos os que integram os quadros da empresa, bem como os que os venham a integrar por contrato individual de trabalho sem termo.

2 - Os trabalhadores contratados com contrato de trabalho a termo para fazerem face a acréscimos irregulares de serviço e/ou substituição de outros nos respectivos impedimentos, não integrarão os quadros da empresa.

Cláusula 9.^a

Ingresso no efectivo dos portos

Ingressarão no efectivo do porto todos os trabalhadores a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior.

Cláusula 10.^a

Efectivos dos portos

1 - Consideram-se integrados no efectivo de cada porto a que se refere a cláusula 3.^a os trabalhadores a que se refere o n.º 1 da cláusula 8.^a.

2 - À data da entrada em vigor do presente acordo, é fixado em sete trabalhadores o efectivo de cada um dos portos identificados na cláusula 3.^a.

3 - Um eventual aumento do efectivo referido no número anterior fica sujeito a acordo entre as partes.

4 - É obrigatório o recompletamento do efectivo fixado no n.º 2 que decorra da morte, reforma ou rescisão do contrato de trabalho de trabalhadores que o integrassem.

5 - Ao trabalhador excedentário no porto de Velas de São Jorge, existente à data da celebração deste AE, não será aplicável o disposto no número anterior.

Cláusula 11.^a

Acesso e carreira profissional

1 - O acesso à profissão de trabalhador portuário, as promoções às respectivas categorias profissionais e o regime de progressão na correspondente carreira profissional, são definidos na cláusula 24.^a deste AE e nas cláusulas 9.^a, 10.^a e 11.^a do Anexo ao presente Acordo.

2 - Para os efeitos do que dispõe o número anterior considera-se que todos os trabalhadores referidos no n.º 2 da cláusula 14.^a atingiram o topo da carreira profissional.

3 - Os trabalhadores contratados com contrato sem termo em data posterior a 30.11.1995 e anterior à data da implementação do presente AE, consideram-se integrados no efectivo dos portos da Horta e de São Roque do Pico e continuam a cumprir a progressão na carreira profissional nos termos das cláusulas 10.^a e 11.^a do Anexo ao presente AE.

4 - Os novos trabalhadores a que se refere o n.º 4 da cláusula 14.^a estão sujeitos aos requisitos de acesso à profissão e à progressão na carreira nos termos do n.º 1.

Cláusula 12.^a

Categorias profissionais e funções

1 - As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este acordo são as seguintes: superintendente e trabalhador de base.

2 - As respectivas funções são as constantes do Anexo ao presente acordo.

Cláusula 13.^a

Baixa de categoria profissional

É lícita a baixa de categoria profissional dos trabalhadores desde que livremente acordada por escrito pelos interessados, com prévio conhecimento do Sindicato, e, nos termos da lei, mediante autorização da Inspeção Regional do Trabalho, caso em que o trabalhador deixará de ter direito à categoria profissional anterior.

Cláusula 14.^a

Certificação profissional e acesso aos portos

1 - Aos trabalhadores do efectivo será passado um título formal, devidamente autenticado, que certifique a sua qualificação profissional para o trabalho portuário, o qual, na falta da sua emissão ou até à data da sua emissão por entidade oficial competente, emanará da respectiva entidade empregadora, nos termos e condições a acordar com o sindicato outorgante deste AE.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se facto suficiente, mas essencial e relevante para esse fim, a inscrição dos trabalhadores oportunamente feita no organismo de gestão da mão-de-obra que abrangia os portos a que se refere a cláusula 3.^a.

3 - Os trabalhadores a que se refere o n.º 3 da cláusula 11.^a consideram-se, para efeitos de certificação e acesso aos portos, equiparados àqueles a que se refere o n.º 1 desta cláusula.

4 - Para os novos trabalhadores a admitir, constitui requisito imprescindível à obtenção de título formal de qualificação profissional de idêntica natureza do que se prevê no n.º 1 a comprovada frequência, com aproveitamento, de cursos de formação profissional organizados e realizados para efeitos de aquisição de conhecimentos e de experiência para o exercício da profissão de trabalhador portuário.

5 - Os trabalhadores não abrangidos pelo disposto nos n.º 1, 2 e 3 serão identificados nos termos a acordar entre a Empresa, o Sindicato e a APTO, S.A., por forma a que fiquem habilitados ao acesso aos locais de trabalho para que sejam contratados.

CAPÍTULO III

Quadros e requisitos

Cláusula 15.^a

Constituição do quadro permanente da empresa, contrato individual de trabalho e período experimental

1 - Constituem o quadro permanente da empresa os trabalhadores do efectivo dos portos a que se referem os n.ºs 1 e 2 da cláusula 10.^a.

2 - O contrato individual de trabalho, bem como as suas alterações será sempre reduzido a escrito, podendo o Sindicato assistir o trabalhador.

3 - Os trabalhadores a admitir no quadro da empresa, com contrato sem termo, após a entrada em vigor do presente acordo, cumprirão um período experimental de 90 dias, durante o qual qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa e sem direito a indemnização.

4 - Tendo o período experimental durado mais do que 60 dias, para denunciar o contrato, nos termos previstos no número anterior, a empresa observará o prazo de aviso prévio de 7 dias.

5 - Findo o período experimental, sem que o contrato tenha sido rescindido, a admissão torna-se efectiva contando-se a antiguidade do trabalhador na empresa desde o início do período experimental.

6 - O período experimental conta-se a partir do início da prestação do trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade do período experimental.

7 - Não haverá lugar a período experimental antecedendo a admissão no quadro da empresa sempre que o trabalhador já lhe tenha prestado serviço nos últimos doze meses, com contrato de trabalho a termo certo ou incerto por período não inferior a noventa dias.

8 - As condições do contrato de trabalho não podem ser inferiores ao estipulado no presente acordo de empresa.

Cláusula 16.^a

Dever de Informação

1 - A empresa tem o dever de informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho.

2 - O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.

3 - A empresa tem o dever de prestar ao trabalhador, pelo menos, as informações a que se refere o artigo 98.º do Código do Trabalho, no respeito das disposições dos respectivos artigos 99.º e 101.º.

Cláusula 17.^a

Substituição temporária dos superintendentes

1 - Nos seus impedimentos temporários, nomeadamente férias, doença, faltas, etc., os superintendentes serão substituídos por trabalhadores de base.

2 - Terão prioridade nas substituições os trabalhadores a que se refere o n.º 2 da cláusula 11.^a, só podendo haver recurso aos trabalhadores a que se refere o n.º 3 daquela disposição, inexistindo ou estando indisponíveis os primeiros.

O disposto na parte final no número anterior é igualmente aplicável aos trabalhadores a que se refere o n.º 4 daquela cláusula desde que, os que os antecedem não existam ou se revelem indisponíveis.

Em qualquer dos casos, a prioridade na designação respeitará a ordem dos níveis de progressão na carreira.

3 - As substituições entendem-se sempre sem prejuízo da situação profissional do substituído. O trabalhador exercerá nesse período, as funções próprias da categoria profissional para que foi designado, cessando tal situação quando terminar o impedimento do substituído.

4 - Ao substituto, durante o período de substituição, aplicam-se as condições remuneratórias do substituído se forem mais favoráveis.

Cláusula 18.^a

Actividade dos trabalhadores do quadro permanente

1 - Os trabalhadores do quadro permanente da empresa prestarão serviço de acordo com o âmbito, categoria profissional e funções, nos termos do presente acordo sob a autoridade e direcção técnica da empresa.

2 - Os trabalhadores a que se refere o número anterior, apresentar-se-ão no local para que tiverem sido previamente designados, a fim de prestarem o trabalho que lhes for indicado.

Cláusula 19.^a

Locais de trabalho e de apresentação dos trabalhadores

1 - Constitui local de trabalho e de apresentação dos trabalhadores o porto a cujo efectivo estão adstritos.

2 - Sem prejuízo do que dispõe a cláusula 3.^a, consideram-se presentes todos os trabalhadores nos dias em que, confirmadamente não há navios ou serviços a desempenhar. Cabe, porém, à empresa assegurar a presença dos trabalhadores necessários à execução dos serviços que surjam inesperadamente.

Cláusula 20.^a

Utilização de equipamento estranho à empresa

1 - O recurso à utilização de equipamento de movimentação horizontal, vertical e de sucção que não seja propriedade da empresa não dispensa esta da colocação dos operadores de equipamento correspondentes.

2 - O recurso a trabalhadores e equipamento em terra, pertença da APTO, S.A., dispensa a afectação de trabalhadores portuários, enquanto não forem concretizadas as concessões previstas na legislação sectorial. Fica explícito que não pode haver intervenção, a bordo, de trabalhadores daquela autoridade portuária.

3 - A intervenção de equipamento da empresa ou alugado por esta a terceiros, quer a bordo quer em terra, obriga sempre à afectação ao mesmo de trabalhadores portuários, salvaguardado o disposto na primeira parte do número anterior

4 - Constituem excepção à obrigatoriedade de afectação de trabalhadores portuários, no que respeita ao equipamento alugado, os casos de movimentação de peças ou volumes soltos que, pelo seu peso, obriguem ao recurso esporádico a gruas e/ou máquinas com capacidade superior às das instaladas a bordo ou em terra.

5 - Do mesmo modo se procederá nos casos de avaria, pelo tempo de duração da mesma, das gruas de bordo que não possam ser substituídas pelas da APTO, S.A.

Cláusula 21.^a

Prioridade na afectação ao serviço

1 - Os trabalhadores de base a que se refere o n.º 2 da cláusula 11.ª terão, relativamente aos trabalhadores a que se referem os n.ºs 3 e 4 daquela disposição e aos contratados a termo, prioridade absoluta na sua afectação aos postos de trabalho.

2 - Os trabalhadores de base abrangidos pelo n.º 3 da cláusula 11.ª terão, relativamente aos trabalhadores a que se refere o n.º 4 daquela disposição e aos contratados a termo, prioridade absoluta na sua afectação aos postos de trabalho.

3 - Os trabalhadores de base abrangidos pelo n.º 4 da cláusula 11.ª terão, relativamente aos trabalhadores contratados a termo, prioridade absoluta na sua afectação aos postos de trabalho.

Cláusula 22.ª

Polivalência

1 - Sem prejuízo das disposições sobre polivalência dos trabalhadores a que se refere o n.º 2 da cláusula 11.ª contidas no presente acordo, entende-se que todas as admissões se farão como trabalhadores portuários de base polivalentes, para o desempenho de todas as tarefas anteriormente cometidas aos estivadores e aos conferentes.

2 - Aos trabalhadores a que se refere o n.º 2 da cláusula 11.ª, sem prejuízo do disposto na primeira parte do número anterior, é assegurada prioridade absoluta na execução das tarefas da sua formação profissional de origem, respectivamente de estivador e de conferente.

Cláusula 23.ª

Plena utilização

1 - Aos trabalhadores aplicar-se-á, nos termos deste Acordo, o princípio da sua plena utilização durante todo o período de trabalho - normal ou suplementar - para que tiverem sido designados, o que se fará em função das necessidades de gestão e de organização do trabalho.

2 - Por determinação da empresa, transmitida pela hierarquia da profissão do trabalhador, os trabalhadores são obrigados a aceitar a mudança de serviço durante o período de trabalho a que forem adstritos, sem qualquer limitação quanto ao número de mudanças e independentemente da terminação do serviço.

Cláusula 24.ª

Requisitos para ingresso na profissão

1 - São considerados requisitos indispensáveis para o ingresso futuro na profissão:

- a) Possuir a escolaridade mínima obrigatória;
- b) Ter idade superior a dezoito anos;
- c) Possuir licença de condução de veículos automóveis;

- d) Ser submetido a exame psicotécnico e declarado apto para o exercício da profissão;
- e) Ter provado possuir robustez física para o exercício das operações portuárias através de exame médico realizado para o efeito;
- f) Ter obtido aproveitamento no curso de formação para acesso à profissão.

2 - Em caso de igualdade na classificação, terão prioridade no ingresso os que demonstrem possuir conhecimentos práticos de informática, de mecânica e de electricidade.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 25.^a

Princípio geral

1 - A empresa e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

2 - Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 26.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, impostas por lei ou por contrato, o empregador deve:

- a) Respeitar todos os direitos gerais e especiais reconhecidos aos trabalhadores;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional contínua nos termos estabelecidos no Código do Trabalho;
- e) Pagar pontualmente a retribuição nos termos do presente acordo;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, designadamente sem prejuízo da retribuição;
- g) Diligenciar pela criação e manutenção de refeitórios, cantinas, salas de apoio/convívio, vestiários, sanitários e balneários, postos de primeiros socorros e de outras estruturas de idêntica natureza;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, incluindo a perda ou lesão de bens patrimoniais, desde que comprovadamente ocorridas no local de trabalho e como resultado do desempenho das suas funções;

- i)* Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a empresa da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e de doença;
- k)* Manter permanentemente actualizado o registo de trabalhadores em cada um dos postos em que exerça a sua actividade, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidade dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 27.^a

Deveres dos trabalhadores

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador e os seus representantes, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c)* Realizar o trabalho com zelo e diligência de acordo com os respectivos conhecimentos profissionais;
- d)* Cumprir as ordens e instruções legítimas do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- e)* Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de execução do serviço ou negócios;
- f)* Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g)* Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h)* Cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores designados para esse fim;
- i)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as instruções dadas pelo empregador nessas matérias;

j) Participar, nos termos previstos na lei e neste AE, de forma activa e interessada, na frequência de acções de formação profissional.

2 - Os trabalhadores cumprirão os regulamentos legalmente adoptados pela entidade empregadora, que não colidam com o disposto nesta convenção colectiva e que tenham sido do conhecimento prévio do sindicato signatário.

3 - O dever de obediência a que se refere a alínea *d*) do n.º 1, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pela empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro dos poderes que por aquela lhes forem atribuídos.

Cláusula 28.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição do trabalhador salvo nos casos previstos no presente AE;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previsto no presente AE;
- f) Transferir o trabalhador para outro porto, salvo nos casos previsto neste AE, ou quando haja acordo dele, trabalhador;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de empresa a outros empregadores;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos por si ou por pessoa por si indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO V

Organização geral do trabalho

Secção I

Disposições gerais

Cláusula 29.^a

Organização e direcção do trabalho

1 - A organização, planificação, direcção técnica, controlo das operações e composição das equipas de trabalho compete à entidade empregadora.

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

3 - Nos termos do n.º 1 as equipas serão formadas tendo em atenção os factores seguintes:

- a) As necessidades técnicas e económicas da operação;
- b) As regras de prevenção e segurança aplicáveis;
- c) Os conhecimentos profissionais dos trabalhadores;
- d) O equipamento a utilizar;
- e) O tipo de serviço a prestar;
- f) A natureza das mercadorias;
- g) As situações especiais referidas neste acordo e respectivo Anexo.

4 - No decurso da operação é possível aumentar ou diminuir o número de trabalhadores afecto a cada equipa, bem como proceder à sua substituição por outros, em função da evolução do próprio serviço ou de necessidades de organização do trabalho.

5 - Poderão ser aplicados novos equipamentos, sistemas e ou métodos de trabalho, desde que não rejeitados em matéria de segurança pelos organismos competentes.

6 - Na execução das operações portuárias só podem intervir trabalhadores portuários, nos termos previstos na legislação sectorial em vigor e no presente acordo.

Cláusula 30.^a

Prestação de trabalho

1 - O exercício de qualquer das funções dos trabalhadores das diferentes classes e categorias profissionais será definido no Anexo que faz parte integrante do presente acordo.

2 - Salvaguardado o princípio da polivalência definido na cláusula 22.^a, os trabalhadores de base a que se refere o n.º 2 da cláusula 11.^a que ainda não tenham beneficiado de formação profissional adequada, executarão as funções que vinham praticando, sem prejuízo de serem afectados às funções de base.

3 - Não pode ser exigido aos trabalhadores de base que exerçam, em simultâneo, mais do que uma tarefa ou função, sem prejuízo de mudança de função ou de tarefa durante o mesmo período de trabalho.

Secção II

Duração do trabalho e organização do tempo de trabalho

Cláusula 31.^a

Trabalho diário

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

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

- a) Períodos de trabalho;
- b) Prolongamentos de períodos;
- c) Horas de refeição.

3 - A empresa manterá um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho e, ainda, os dias em que não houve prestação de trabalho conforme referido no n.º 2 da cláusula 19.^a em cada um dos portos a que se refere a cláusula 3.^a, podendo o Sindicato aceder à respectiva consulta.

Cláusula 32.^a

Disposições específicas

1 - A organização e a duração dos períodos de trabalho terá em consideração as particularidades do regime especial do sector e, em particular, da actividade e do trabalho portuário na Região Autónoma dos Açores, conforme Acordo Global para a Reestruturação da Actividade e do Trabalho Portuários nos Portos da RAA, celebrado em 16 de Janeiro de 1996, entre a Secretaria Regional da Habitação, Obras Públicas, Transportes e Comunicações, as empresas de operações portuárias, os armadores nacionais e os sindicatos de trabalhadores portuários da Região.

2 - O disposto no número anterior visa acautelar o normal abastecimento das ilhas abrangidas pelo presente acordo, sem acréscimos inoportáveis de custos para as respectivas populações, face à irregularidade horária das escalas, à eventualidade de mau tempo, ao reduzido número de navios que tocam cada porto do Triângulo, ao pouco tempo de permanência e à incompatibilidade de implementação de um regime de turnos e do aumento do número de trabalhadores que integram o quadro da empresa em cada porto abrangido.

3 - As especificidades a que se referem os números anteriores serão contempladas no clausulado do presente AE.

Cláusula 33.^a

Períodos de trabalho

1 - São considerados períodos de trabalho os seguintes:

Nos dias úteis:

- a) 1.º Período: das 08.00 às 17.00 horas (período diário normal de trabalho)
- b) 2.º Período: das 18.00 às 24.00 horas;
- c) 3.º Período: das 01.00 às 08.00 horas.

Nos sábados:

Praticam-se os mesmos períodos de trabalho.

Nos domingos e feriados:

Salvo casos de força maior, devidamente justificados, o trabalho será prestado exclusivamente no período das 08.00 às 17.00 horas. Naqueles casos praticar-se-ão os horários referidos para os dias úteis.

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

Cláusula 34.ª

Prolongamento de período

1 - São considerados prolongamentos de períodos os seguintes:

- das 18.00/21.00 horas;
- das 18.00/24.00 horas;
- das 01.00/08.00 horas.

2 - A prestação de trabalho no prolongamento das 18.00 às 21.00 horas só é possível nas situações de conclusão, dentro desse período, das operações de descarga e carga do navio.

3 - O prolongamento das 18.00 às 21.00 horas não tem aplicação aos domingos e feriados.

Cláusula 35.ª

Afixação das escalas – Aviso aos trabalhadores

1 - Sem prejuízo do disposto na cláusula 19.ª, a afixação das escalas de afectação dos trabalhadores aos serviços a realizar nos dias úteis deve ser feita com a antecedência máxima possível e sempre antes da hora de início do período normal de trabalho.

2 - A afixação a que se refere o número anterior pode ser substituída por mero aviso directo do superintendente aos trabalhadores.

Cláusula 36.ª

Trabalho suplementar

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

- a) das 18.00 às 24.00 horas;
- b) das 01.00 às 08.00 horas;
- c) aos sábados, domingos e feriados, nos termos deste acordo;
- d) nas horas destinadas às refeições;
- e) das 18.00 /21.00 horas, nos termos deste acordo.

2 - A prestação de trabalho nos dias previstos na alínea c) do número anterior, terá sempre início às 08.00 horas e obedece às condições referidas no presente acordo de trabalho.

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

4 - Para efeitos de prestação de trabalho suplementar ao abrigo das alíneas a), b) e c) do n.º 1 são aplicáveis as prioridades a que se refere a cláusula 21.ª.

5 - Cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar em cada ano de calendário, ao abrigo do presente AE, não se incluindo naquele limite o trabalho prestado por motivo de força maior ou em situação de emergência motivada por perigo grave para a segurança dos trabalhadores, dos navios ou para a viabilidade da empresa.

Cláusula 37.ª

Prestação e disponibilidade para trabalho suplementar

1 - Presume-se que os trabalhadores estão disponíveis para prestar o trabalho suplementar a que se refere a cláusula anterior, nos termos dos números seguintes.

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

3 - Salvo no que respeita aos regimes especiais previstos neste acordo, o trabalhador presume-se indisponível para prestar trabalho suplementar nas horas de refeição, sem prejuízo de, caso a caso, se disponibilizar.

4 - Os trabalhadores que não estejam disponíveis para prestar trabalho suplementar apresentarão declaração em conformidade à respectiva entidade empregadora, produzindo a mesma efeitos por um período de 30 dias de calendário.

5 - Desde que avisem a empresa com quarenta e oito horas de antecedência, poderão os trabalhadores solicitar a não afectação a trabalho suplementar aos sábados, domingos e

feriados. Para o cômputo deste aviso não são considerados os sábados, domingos e feriados intercorrentes.

6 - Relativamente ao trabalho suplementar a prestar em determinado dia útil, excluído aquele a que se refere o n.º 3, o aviso dos trabalhadores à empresa será efectuado com vinte e quatro horas de antecedência, respeitando o que se observa na parte final do número anterior.

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

Cláusula 38.^a

Comunicação do trabalho suplementar

1 - A comunicação da prestação de trabalho suplementar incumbe à empresa através dos superintendentes respectivos.

2 - Aos sábados, domingos e feriados a comunicação do trabalho suplementar tem de constar da respectiva escala. Esta escala terá que ser divulgada até às 17.00 horas do dia útil imediatamente anterior.

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

4 - A comunicação aos trabalhadores em dias úteis deve fazer-se pela forma seguinte:

- das 12.00 às 13.00 horas: até às 10.00 horas;
- das 17.00 às 18.00 horas: até às 15.00 horas;
- das 18.00 às 21.00 horas: até às 16.00 horas;
- das 18.00 às 24.00 horas: até às 16.00 horas;
- das 01.00 às 08.00 horas: até às 18.00 horas;
- das 00.00 às 01.00 horas: até às 22.00 horas.

Cláusula 39.^a

Horas de refeições

1 - São consideradas horas de refeição as seguintes:

- a) Almoço: das 12.00 às 13.00 horas;
- b) Jantar: das 17.00 às 18.00 horas;
- c) Ceia: das 00.00 às 01.00 horas.

2 - Havendo prosseguimento do trabalho nas horas de refeição, a empresa facultará aos trabalhadores, sem interrupção das operações, o tempo estritamente necessário para tomar uma refeição, salvo quando aquelas devam terminar dentro do período de refeição.

3 - As horas de refeição a que se refere o n.º 1 podem ser ocupadas com prestação de trabalho por conveniência e concordância de todos os trabalhadores afectos à operação, incluídos os da APTO, SA, por forma a que tal alteração resulte na conclusão do serviço mais cedo.

Cláusula 40.^a

Folgas dos trabalhadores

1 - Os trabalhadores que prestarem serviço no prolongamento das 01.00 às 08.00 horas, só retomarão o trabalho, em princípio, depois de gozarem uma folga de, pelo menos, 24 horas consecutivas.

2 - Coincidindo a folga a que se refere o número anterior com sábados, domingos e feriados, o descanso será gozado, em princípio, por indicação da empresa, na 2.^a e na 6.^a feira seguintes.

3 - O trabalho prestado aos domingos entre as 08.00 e as 24.00 horas dará direito a uma folga a gozar, em princípio, nos termos do número anterior.

4 - As folgas previstas nos n.ºs 1,2 e 3, poderão ser gozadas noutros dias, a acordar entre os interessados e a empresa.

5 - O gozo das folgas não pode, por via de regra, ser substituído por qualquer compensação pecuniária, sem prejuízo do direito a esta, pelo valor da retribuição devida ao correspondente período de descanso, se as mesmas não tiverem sido gozadas na vigência do contrato de trabalho.

Cláusula 41.^a

Efectivação do trabalho no período normal

1 - Sem prejuízo do que dispõe o n.º 4 da cláusula 36.^a e para satisfação das disposições contidas na cláusula 32.^a consideram-se disponíveis para prestação em horários correspondentes a trabalho suplementar e integradas no período normal semanal de trabalho as seguintes horas e situações:

- a) As horas e períodos diários normais de trabalho enquadráveis no n.º 2 da cláusula 19.^a;
- b) As horas que medeiam entre o início do período normal de trabalho e o início efectivo das operações;

2 – O disposto nas alíneas do número anterior só se aplica nos dias úteis.

Secção III

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 42.^a

Descanso semanal

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

Cláusula 43.^a

Feriados

1 - São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro
- Sexta-feira Santa
- Domingo de Páscoa
- 25 de Abril
- 1 de Maio
- Corpo de Deus
- 10 de Junho
- 15 de Agosto
- 5 de Outubro
- 1 de Novembro
- 1 de Dezembro
- 8 de Dezembro
- 25 de Dezembro
- Feriado Municipal (convencionado para o respectivo porto)
- Feriado Regional

2 - Para além dos referidos no número anterior, a terça-feira de Carnaval também é considerada como feriado.

3 - Nos dias 24 e 31 de Dezembro e na quinta-feira Santa haverá prestação de trabalho somente no período das 08.00 às 17.00 horas.

Cláusula 44.^a

Férias – Princípio geral

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

2 - O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

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

Cláusula 45.^a

Duração do período de férias e retribuição

1 - Os trabalhadores com um ano de antiguidade ou mais têm direito a um período anual de férias com a duração mínima de 22 dias úteis.

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao final do respectivo ano.

3 - O período de férias do trabalhador não pode ter início em dia de descanso semanal.

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

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

5 - As faltas justificadas que sejam qualificadas ou qualificáveis como equivalentes à efectiva prestação de trabalho nos respectivos dias não afectam o direito às férias adicionais a que se refere o número anterior.

6 - A retribuição do período de férias e o respectivo subsídio serão pagos no respectivo início e integrará, além da remuneração de base correspondente, todas as prestações regulares e periódicas referidas no presente AE, sendo consideradas como tais aquelas a que se referem os n.ºs 2, 3 e 5 da cláusula 59.^a e a cláusula 61.^a.

7 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de lhe ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 46.^a

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 ou mais anos.

2 - As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo com a empresa e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 - A empresa e o trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 47.^a

Época e marcação do período de férias

1 - O período de férias é marcado por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 - Na falta de acordo, cabe à empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito o sindicato signatário.

3 - A empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável do sindicato. Por acordo entre a empresa e o trabalhador as férias podem ser gozadas total ou parcialmente fora daquele período.

4 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser sorteados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 - A indicação, do período preferencial de férias, por parte dos trabalhadores, terá lugar até 30 de Março de cada ano.

6 - O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

7 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que sejam gozados, no mínimo 15 dias úteis consecutivos.

8 - Até dez dias depois da afixação do mapa a que se refere o nº 6 serão permitidas trocas entre os trabalhadores do mesmo porto.

Cláusula 48.^a

Alteração do período de férias

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

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

3 - A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido do período de férias a que o trabalhador tenha direito, nos termos do n.º 7 da cláusula 47.^a.

Cláusula 49.^a

Alteração de férias por motivo de doença

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

2 - Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a empresa seja do facto informada, e o possa comprovar, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 50.^a

Serviço militar

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

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

Cláusula 51.^a

Direito a férias em caso de reforma

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

- a) Da importância proporcional correspondente ao trabalho prestado no ano da reforma se esta ocorrer até 30 de Junho;
- b) Da importância correspondente ao período total se a reforma ocorrer posteriormente à data referida na alínea anterior.

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

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

Cláusula 52.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado motivado por doença

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 de férias vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e respectivo subsídio.

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador, após seis meses completos de efectiva prestação de trabalho nesse ano, terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 53.^a

Direito a férias em caso de cessação de contrato por motivo diferente da reforma

1 - Cessando o contrato de trabalho por motivo diferente da sua passagem à situação de reforma, o trabalhador tem direito, para além do disposto no número seguinte, à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

2 - Na hipótese a que se refere o número anterior, o trabalhador tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo do vínculo contratual de trabalho no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias também proporcional a esse período.

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

Cláusula 54.^a

Violação do direito a férias

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

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 55.^a

Conceito de retribuição

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

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

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

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

5 - Independentemente do valor e da periodicidade fixados para a retribuição no presente acordo, entende-se que, para todos os efeitos, a retribuição mensal de base abrange 21 dias.

Cláusula 56.^a

Data, forma e local de pagamento

1 - O pagamento da retribuição mensal deve ser feito até ao último dia útil anterior ao dia 27 de cada mês.

2 - O pagamento será feito através de depósito em conta bancária indicada pelo trabalhador e disponibilizado antes do encerramento do balcão identificado, nos termos do n.º 1.

3 - No acto do pagamento da retribuição a empresa entregará ao trabalhador documento do qual constem as respectivas identificações, o número de inscrição na Segurança Social, a categoria e o nível profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestação, os descontos e deduções efectuadas, incluindo a quotização sindical e o montante líquido a receber.

4 - A retribuição do trabalho suplementar respeitante à segunda quinzena do mês anterior será reflectida no documento a que se refere o número anterior correspondente ao mês seguinte.

Cláusula 57.^a

Retribuição do trabalho normal

1 - A retribuição mensal do período normal de trabalho, abrange a prestação de trabalho no primeiro período das 08.00/12.00 – 13.00/17.00 horas de 2.^a a 6.^a feira, a que se refere a alínea a) do n.º 1 da cláusula 33.^a.

2 - A remuneração de base mensal de cada categoria profissional e níveis de progressão na carreira, quando aplicáveis, constará das tabelas salariais aditadas ao Anexo ao presente AE, elaboradas para aplicação como segue:

- a) Aos trabalhadores a que se referem os n.ºs 2 e 3 da cláusula 11.^a (Tabela I);
- b) Aos trabalhadores a que se refere o n.º 4 da cláusula 11.^a (Tabela II).

Cláusula 58.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 3 desta cláusula, o trabalho suplementar é remunerado nos termos das tabelas a que se referem as alíneas do n.º 2 da cláusula anterior.

2 - Para efeitos do número anterior:

- a) Considera-se trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o que é prestado entre as 00.00 horas e as 24.00 horas de domingo;
- b) Considera-se trabalho em dia de descanso complementar o que é prestado entre as 00.00 horas e as 24.00 horas de sábado;
- c) Considera-se trabalho em dia feriado o que é prestado entre as 00.00 e as 24.00 horas desse dia.

6 - Atento o disposto no n.º 5 da cláusula 55.^a sempre que, aos sábados, domingos e feriados, houver prestação de trabalho no período das 08.00 às 17.00 horas, haverá lugar à atribuição em acumulação com as tabelas aditadas ao Anexo a este AE, do salário correspondente ao mesmo período em dia útil.

Cláusula 59.^a

Retribuição do período de férias e subsídio de férias

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual ao da retribuição do respectivo período, cujo montante compreende a retribuição de base, as diuturnidades e a subvenção a que se refere a cláusula 61.^a.

3 - O subsídio a que se refere o número anterior será igual ao número de dias de férias a que o trabalhador tiver direito nos termos da cláusula 45.^a.

4 - O subsídio de férias deverá ser pago imediatamente antes do início do período de férias ou proporcionalmente no caso do n.º 7 da cláusula 47.^a, desde que o trabalhador dê o seu consentimento.

5 - Os trabalhadores de base que substituírem o superintendente nos respectivos impedimentos por um período mínimo de 20 dias em cada ano civil serão retribuídos nas férias e respectivo subsídio proporcionalmente ao trabalho prestado naquela categoria.

Cláusula 60.^a

Subsídio de Natal

1 - O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição calculada nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, que deve ser pago até ao último dia útil do mês de Novembro de cada ano.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho, salvo se este ocorrer após 1 de Julho, caso em que será atribuído por inteiro;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa.

4 - Para os efeitos do que dispõe o n.º 2, o tempo de serviço contar-se-á até 31 de Dezembro de cada ano.

5 - Ao processamento do montante do subsídio de Natal devido é aplicável a majoração

a que se refere o n.º 5 da cláusula anterior se se verificarem os pressupostos ali referidos.

Cláusula 61.^a

Subvenção – Férias e Natal

1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, em acumulação com o que dispõem as cláusulas 59.^a e 60.^a do presente AE, todos os trabalhadores têm direito a uma subvenção, integrada na retribuição do período de férias, no respectivo subsídio e no subsídio de Natal, cada uma correspondente à remuneração de três períodos de trabalho suplementar das 18.00 às 24.00 horas, conforme tabelas I e II aplicáveis aos dias úteis.

2 - No ano de 2006 a subvenção referida no número anterior integrará somente a retribuição correspondente ao período de férias.

3 - No ano de 2007, além do que dispõe o número anterior, a subvenção passará a integrar também o subsídio de férias.

4 - No ano de 2008 e seguintes, sem prejuízo do previsto nos números anteriores, a subvenção integrará, ainda, a retribuição do subsídio de Natal.

Cláusula 62.^a

Diuturnidades

1 - Todos os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada quatro anos de antiguidade no sector portuário, até ao limite de seis diuturnidades.

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

3 - Aos trabalhadores a que se refere o n.º 2 da cláusula 11.^a será atribuída a terceira diuturnidade em 1 de Janeiro de 2005.

4 - Aos trabalhadores a que se refere o n.º 3 da cláusula 11.^a será atribuída a primeira diuturnidade nos termos e ao abrigo do n.º 1 contando o primeiro período da data de integração no nível VII a que se referia o Anexo ao AE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 11, de 3 de Agosto de 2000.

5 - A contagem de tempo para a primeira diuturnidade dos trabalhadores a que se refere o n.º 4 da cláusula 11.^a iniciar-se-á à data da respectiva integração no nível V a que se refere a progressão na carreira profissional correspondente, conforme n.º 3 da cláusula 10.^a do Anexo.

6 - O valor das diuturnidades constará das tabelas salariais I e II aditadas ao Anexo a este AE, nos termos das alíneas do n.º 2 da cláusula 57.^a.

Cláusula 63.^a

Subsídio de refeição

1 - Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de refeição por cada período normal diário de trabalho efectivamente prestado ou em gozo de folgas, ou em que estejam à ordem para trabalhar, bem como nos prolongamentos das 18.00/24.00 horas e das 01.00/08.00 horas.

2 - O subsídio a que se refere o número anterior é igualmente devido nas situações referidas no n.º 2 da cláusula 34.ª.

3 - O subsídio previsto na primeira parte do número anterior é devido 22 dias por mês.

4 - O valor do subsídio de refeição é o constante das Tabelas I e II aditadas ao Anexo ao presente AE.

5 - Este subsídio não será atribuído em todas as situações que determinem a perda de remuneração.

Cláusula 64.ª

Cargas nocivas, incómodas e perigosas

1 - A execução de tarefas definidas neste acordo que envolvam as cargas e condições descritas no número seguinte, conferirá direito a um subsídio fixado nas Tabelas I e II aditadas ao Anexo ao presente AE, por cada período de trabalho, prolongamento ou hora de refeição.

2 - Para os efeitos do que dispõe o número anterior as cargas e condições de trabalho são as seguintes:

- a) Tambores de combustível cheios ou vazios;
- b) Carne e tripas salgadas;
- c) Couros verdes;
- d) Cimento em sacos, big-bags, paletes ou a granel;
- e) Explosivos e munições (mesmo que contentorizados);
- f) Ácidos sulfúrico, nítrico, sulfídrico e fosfórico;
- g) Trabalho em porão, em que operem máquinas ou empilhadores a gás ou a gasóleo, ou em armazéns quando nestes operem simultaneamente duas ou mais máquinas a gás ou a gasóleo (sem qualquer dispositivo de antipoluição funcionando eficazmente);
- h) Cargas inundadas por outros efeitos que não os resultantes de incêndio, água aberta, encalhe e abalroamento;
- i) Cargas de ou para frigorífico;
- j) Gado vivo.

3 - Os trabalhadores responsabilizam-se por assegurar sempre, mediante o pagamento dos salários previstos neste acordo, a movimentação de quaisquer outras cargas que não constem expressamente da lista a que se refere o número anterior.

4 - Ficam expressamente excluídos de pagamento de quaisquer subsídios os casos de sujidade eventualmente provocada por produtos constantes da lista referida no n.º 2.

5 - De igual modo não há lugar ao pagamento de subsídios quando os produtos constantes da lista forem movimentados em contentores, salvo o caso de explosivos e munições.

6 - Não obstante o disposto no número anterior, o caso de consolidação e desconsolidação de contentores, dos produtos referidos no n.º 2 dá direito ao pagamento do subsídio referido no n.º 1.

7 - A atribuição do subsídio previsto nesta cláusula é feito a todos os trabalhadores que integrarem a equipa de trabalho envolvida na operação.

Cláusula 65.^a

Subsídio por situações especiais

1 - As operações nas situações referidas no número seguinte darão lugar à atribuição de um subsídio de 100% a cada trabalhador nos termos do n.º 7 da cláusula anterior, em cada período de trabalho, hora de refeição e prolongamentos.

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

- a) Gado morto;
- b) Cimento de cobre;
- c) Cargas em decomposição e putrefacção quando excedem o mínimo de 100 volumes ou de dez toneladas de carga afectada, tratando-se de carregamento homogéneo;
- d) Situações de incêndio, abalroamento, água aberta e/ou encalhe;
- e) Trabalho em navios arribados em que se registem derrames das mercadorias susceptíveis de provocar incómodo e penosidade na respectiva remoção e/ou reposição nos espaços de que se deslocaram;
- f) Limpeza de tanques que tenham transportado óleos, sebos e/ou melaços.

3 - As movimentações posteriores das cargas a que se refere a alínea d) do n.º 2, conferirão igualmente direito ao subsídio previsto no n.º 1, desde que as cargas mantenham as características que, no acto da descarga, determinaram tal pagamento.

4 - O subsídio a que se refere o n.º 1 será calculado sobre a retribuição do respectivo tempo de trabalho, pela respectiva categoria profissional e de acordo com o dia da semana em que a situação se verificar.

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

Cláusula 66.^a

Subsídio de função especializada

1 - O desempenho das funções que integram a categoria profissional de superintendente, bem como das funções especializadas de conferente, operador de equipamentos e portaló, dará lugar à atribuição de um subsídio nos termos seguintes:

- a) Nos períodos de trabalho a que se refere o n.º 1 da cláusula 33.ª;
- b) Nos prolongamentos de períodos das 18.00/21.00 horas;
- c) Nos restantes prolongamentos de períodos e nas horas de refeição.

2 - O subsídio referido no número anterior, que será fixado nas tabelas I e II aditadas ao Anexo ao presente AE, será atribuído independentemente do dia da semana em que houver lugar à sua atribuição.

3 - O valor do subsídio a que se refere a alínea b) e a parte final da alínea c) do n.º 1 corresponderá a 50% do valor ali fixado.

Cláusula 67.ª

Subsídio de granel

Na execução das tarefas ou funções que, nos termos previstos neste AE e respectivo Anexo, envolvam cargas a granel, todos os trabalhadores afectos à operação, independentemente da categoria profissional e do dia da semana, têm direito a um subsídio por cada período, prolongamento ou hora de refeição, cujo montante é fixado nas tabelas I e II aditadas ao referido Anexo.

Cláusula 68.ª

Transportes e deslocações

A matéria referente a transportes e deslocações será regulamentada no Anexo a este acordo.

Cláusula 69.ª

Transmissão de créditos vencidos em caso de morte do trabalhador

1 - Por morte do trabalhador, todos os créditos patrimoniais emergentes do seu contrato reverterão a favor dos seus herdeiros, podendo a empresa, em caso de dúvida, exigir do pretensu beneficiário prova bastante ou habilitação adequada para o efeito.

2 - Aos herdeiros do trabalhador serão pagas as partes proporcionais das férias, subsídio de férias e de Natal, correspondentes ao trabalho prestado ou ao vínculo contratual de trabalho relativo ao ano da morte daquele.

CAPÍTULO VII

Do poder disciplinar e do respectivo processo

Cláusula 70.ª

Poder disciplinar

1 - A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 - O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pela empresa como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 71.^a

Infracção disciplinar

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

Cláusula 72.^a

Sanções disciplinares

1 - Dentro dos limites fixados na cláusula 74.^a, a empresa pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador referidos na cláusula 28.^a:

- a) Repreensão oral;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, até 2 dias, até 5 dias, até 8 dias, até 15 dias ou até 30 dias, conforme o grau de culpa, gravidade e de consequências práticas da infracção;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 73.^a

Proporcionalidade

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

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

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

Cláusula 74.^a

Limites às sanções disciplinares

A suspensão do trabalho será graduada em escalões punitivos nos termos referidos na alínea c) da cláusula 72.^a e não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 75.^a

Agravamento das sanções disciplinares

As sanções disciplinares a que se refere a cláusula 72.^a só podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa.

Cláusula 76.^a

Procedimento disciplinar e caducidade

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

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

3 - O trabalhador pode reclamar da sanção para a Comissão Paritária a que se refere a cláusula 116.^a.

4 - Iniciado o procedimento disciplinar, com intenção de despedimento, pode a empresa suspender o trabalhador, se a sua presença se mostrar inconveniente, sem prejuízo, porém, do pagamento da retribuição que auferiria se estivesse a trabalhar, nos termos deste AE.

Cláusula 77.^a

Formalidades do processo disciplinar

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

2 - Com excepção da repreensão oral, a aplicação de qualquer sanção disciplinar ao arguido carece de processo disciplinar.

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

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

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

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

- b) O despacho que determina a instauração de procedimento disciplinar com a nomeação do respectivo instrutor;
- c) A nota de culpa e a notificação que a acompanha;
- d) O envio ao Sindicato de cópia da notificação e da nota de culpa entregues ao arguido, devendo esse envio ser feito na mesma data desta entrega;
- e) A defesa do arguido, sempre que este a apresente no prazo devido;
- f) Os depoimentos das testemunhas oferecidas pelo arguido na sua resposta à nota de culpa;
- g) A demais instrução do processo;
- h) O relatório, conclusões e proposta elaborados pelo instrutor;
- i) O parecer do Sindicato quando este o apresente;
- j) A decisão final, devidamente fundamentada, proferida pelo órgão de gestão da empresa.

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

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

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

9 - Concluídas as diligências da instrução do processo e elaborado o relatório, conclusões e propostas, devem aqueles e estas ser remetidos, por cópia integral, ao Sindicato para se pronunciar, querendo, no prazo de dez dias úteis.

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

11 - Seja qual for a decisão proferida no processo disciplinar, é obrigação da empresa dar dela conhecimento formal, por documento escrito, quer ao arguido, quer ao Sindicato que o representa profissionalmente, dentro do prazo de 30 dias a contar da decisão. Ao arguido será sempre remetida com a decisão cópia integral do relatório, conclusões e proposta do instrutor.

Cláusula 78.^a

Exercício da acção disciplinar

1 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 - A infracção disciplinar prescreve quer pelo decurso de um ano após ter sido cometida, salvo se os factos constituírem crime, quer por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 79.^a

Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 80.^a

Irregularidades

1 - É nula a aplicação de qualquer sanção disciplinar que não seja prevista neste acordo ou na lei específica do sector ou que reúna elementos de várias sanções e ainda aquela que, salvo tratando-se de mera repreensão oral, não resulte do processo disciplinar ou se fundamente em processo que não observe ou não integre o disposto no n.º 5 da cláusula 77.^a.

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

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

Cláusula 81.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a aceitar forma de retribuição ou a cumprir horários diferentes dos previstos neste acordo;
- b) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção da empresa;
- c) Ter prestado ao Sindicato as informações necessárias ao legítimo exercício dos direitos sindicais dos trabalhadores;
- d) Ter comunicado ao Sindicato ou aos serviços oficiais competentes a existência de transgressões às normas regulares das relações de trabalho ou intervindo como testemunha em processos disciplinares ou em acções emergentes de contratos individuais de companheiros de trabalho;

- e) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;
- f) Exercer, ter exercido, ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões de trabalhadores ou sindicais, ou delegado sindical;
- g) Ter reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra as condições de trabalho;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

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

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

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

Cláusula 82.^a

Inquéritos

1 - Para efeitos de eventual instauração de processo disciplinar, pode a empresa proceder a averiguação através de processo prévio de inquérito.

2 - A instauração de inquérito será notificada ao Sindicato que representa o trabalhador eventualmente abrangido pelos factos em investigação, com indicação do objecto do mesmo, e suspende o prazo de caducidade a que se refere o n.º 1 da cláusula 76.^a.

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

4 - O inquérito poderá ser convertido em processo disciplinar, caso em que terão lugar as notificações previstas na cláusula 77.^a.

5 - Toda e qualquer declaração prestada num processo de inquérito por um trabalhador que venha a ser posteriormente arguido num processo disciplinar decorrente desse mesmo inquérito não poderá ser usada como prova contra o mesmo.

6 - O trabalhador pode recusar-se a prestar declarações em inquérito quando invoque que tais declarações possam ser-lhe desfavoráveis ou utilizadas contra si em eventual procedimento posterior referente aos factos que sejam objecto desse inquérito.

Cláusula 83.^a

Registo das sanções disciplinares

A empresa deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares.

CAPÍTULO VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 84.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 - O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução/Despedimento promovido pela empresa, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão, resolução ou denúncia com ou sem justa causa, por parte do trabalhador.

2 - O abandono do trabalho não justificado nem comunicado nos termos da lei, expresso na ausência do trabalhador por um período igual ou superior a 30 dias úteis, constitui fundamento da cessação do respectivo contrato de trabalho sem necessidade de processo disciplinar para despedimento.

Cláusula 85.^a

Causas de caducidade do contrato

1 - O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- b) Com a reforma do trabalhador, por atingir o limite de idade previsto na lei específica do sector ou, na falta deste limite, por velhice ou por invalidez;
- c) Verificando-se o seu termo, quando se trata de contrato a termo.

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

Cláusula 86.^a

Revogação por acordo das partes

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

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

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

Cláusula 87.^a

Justa causa de resolução por parte da empresa

1 - São proibidos os despedimentos sem justa causa.

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem 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;
- g) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Prática, no âmbito da empresa, de violência física, de injúrias ou outras punidas por lei, sobre trabalhadores da empresa, elementos dos órgãos sociais ou sobre entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- i) Sequestro e, em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 88.^a

Resolução com justa causa por parte do trabalhador

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

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

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

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da empresa;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

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

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

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

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

Cláusula 89.^a

Rescisão sem justa causa por parte do trabalhador

1 - O trabalhador pode rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, comunicando-o à empresa, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, poderá ser obrigado a pagar à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem que, todavia esta

importância possa ser levada em conta na liquidação dos créditos do trabalhador, a menos que este dê, expressamente, o seu acordo nesse sentido.

Cláusula 90.^a

Direitos dos trabalhadores emergentes da cessação do contrato

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

Cláusula 91.^a

Cessação do contrato por facto não imputável ao trabalhador

1 - Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, no caso de a cessação do contrato de trabalho de pessoal do quadro permanente da empresa se dever a facto não imputável ao trabalhador, este terá direito a uma indemnização determinada pela aplicação dos seguintes critérios:

- a) Dois meses de retribuição por cada ano de vínculo contratual, com um mínimo de quatro meses de retribuição;
- b) Tratando-se de membro dos corpos gerentes do sindicato, de comissão de trabalhadores, de delegado sindical ou de representante dos trabalhadores em organismos do sector, a indemnização será igual ao dobro da estipulada na alínea anterior.

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

Cláusula 92.^a

Consequência do despedimento sem justa causa

1 - Ao despedimento sem justa causa de trabalhadores do quadro permanente da empresa são aplicáveis as disposições do Código do Trabalho relativas à ilicitude do despedimento, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

- a) Se o trabalhador tiver menos de cinco anos de antiguidade na empresa, terá direito a receber dois meses de retribuição por cada ano de vínculo contratual, com um mínimo de quatro meses de retribuição;
- b) Se o trabalhador tiver cinco ou mais anos de antiguidade, terá o direito a receber três meses de retribuição por cada ano de vínculo contratual;

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

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

4 - Se a cessação do contrato tiver resultado de rescisão por iniciativa do trabalhador, com justa causa, nas condições referidas no n.º 1 da cláusula 89.^a, a indemnização devida será de 1,5 meses por cada ano de vínculo contratual.

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

Cláusula 93.^a

Reestruturação dos serviços

A reestruturação dos serviços da empresa não pode fundamentar só por si a cessação unilateral do contrato de trabalho por parte daquela.

CAPÍTULO IX

Faltas, dispensas, licença sem retribuição e impedimento prolongado

Cláusula 94.^a

Definição de falta

1 - Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 - Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

Cláusula 95.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas, durante cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- c) As motivadas, até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino nos termos de legislação especial;

- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos da lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
- h) As dadas pelo trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas, designadamente aquelas que, nos termos previstos no regime legal da protecção da maternidade e da paternidade, sejam qualificadas como tais.

3 - Para os efeitos do que dispõe da alínea j) do número anterior consideram-se, desde já, aprovadas, pela empresa as faltas seguintes:

- a) Frequência de cursos de formação profissional, com interesse para a actividade da empresa, por iniciativa desta ou do trabalhador quando, neste caso, aprovado por aquela.
- b) Frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos da lei e deste AE;
- c) Até ao limite de duas por cada ano civil, aos trabalhadores com mais de 25 anos de antiguidade.

4 - As ausências dos trabalhadores referidos na alínea h) do n.º 2 para reuniões com a empresa, APTO, SA e Governo Regional, consideram-se justificadas, não prejudicando o direito à retribuição, trabalho suplementar incluído, e não contando para o crédito de horas.

5 - Consideram-se igualmente justificadas as faltas que, ao abrigo da alínea h) do n.º 2, excedam o crédito de horas dos membros eleitos para as estruturas de representação sindical.

6 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 96.^a

Comunicação da falta justificada

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevisíveis as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

Cláusula 97.^a

Prova da falta justificativa

A empresa pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 98.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As motivadas pela prática dos actos referidos na cláusula 95.^a, n.º 1, alínea *h*), sempre que excedam o período correspondente ao crédito de horas a que o trabalhador tenha direito;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a receber o subsídio ou seguro atribuído pela segurança social ou seguradora, sem prejuízo dos subsídios complementares previstos neste acordo ou praticados na empresa;
- c) As dadas por necessidade de prestar em cada situação, assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos da alínea *f*) do n.º 2 da cláusula 95.^a, sempre que excedam os limites ali previstos;
- d) As motivadas por adesão à greve.
- e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa.

3 - A justificação das faltas nos termos da alínea *b*) do número anterior será feita por comprovação da impossibilidade de prestação de trabalho pela apresentação do boletim oficial de baixa médica e/ou por documento da companhia de seguros.

Cláusula 99.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas implicam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

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

Cláusula 100.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 - As faltas, justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no n.º 4 da cláusula 45.^a e também salvo o disposto no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na

proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar, de férias no ano de admissão.

Cláusula 101.^a

Dispensas

1 - Sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outros direitos do trabalhador, a empresa dispensará o trabalhador da prestação do trabalho:

- a) Até ao limite de dois dias não consecutivos, por cada ano civil, se ele tiver mais de vinte cinco anos de antiguidade;
- b) Por motivo de parto da esposa ou da pessoa com quem vive em união de facto durante dois dias.

2 - As dispensas a que se refere a alínea a) do número anterior não podem anteceder ou seguir-se aos dias de descanso obrigatório e aos períodos de férias.

3 - As dispensas a que se refere a alínea a) do n.º 1 serão solicitadas à empresa pelos menos com 48 horas de antecedência.

Cláusula 102.^a

Licença sem vencimento

1 - A pedido do trabalhador, poderá a empresa conceder licenças sem vencimento.

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

3 - Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores constarão do quadro de pessoal da empresa.

4 - Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem vencimento de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controle pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

5 - A empresa pode recusar a concessão de licença sem vencimento nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data do seu início;

c) Quando se trate de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção ou chefia e não seja possível a sua substituição, sem prejuízo sério para o funcionamento do serviço respectivo.

6 - A licença sem vencimento caduca, mediante comunicação ao interessado, em todos os casos em que o trabalhador exerça nesse período e a título principal outra actividade remunerada por conta de outrem, salvo se tiver sido especificamente concedida para esse efeito.

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

Cláusula 103.^a

Impedimento prolongado

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

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

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

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

5 - O cumprimento por parte do trabalhador de pena de prisão por um período não superior a 24 meses será considerado como situação equiparada a impedimento prolongado, para efeitos do n.º 2, se a detenção se tiver ficado a dever a actos ou factos que não tenham tido qualquer relação com o exercício da sua actividade profissional.

CAPÍTULO X

Encerramento, fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento, transferência do trabalhador, mudança de serviço e integração noutras empresas

Cláusula 104.^a

Fusão, incorporação e transmissão do estabelecimento

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

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

3 - A transferência ou transmissão previstas nesta cláusula serão documentadas em protocolo, no qual se definirão os direitos e regalias dos trabalhadores, devendo este ser subscrito pela anterior e pela nova empresa, bem como pelo trabalhador, o qual se poderá fazer assistir pelo Sindicato.

4 - O disposto na presente cláusula será aplicável, com as necessárias adaptações a quaisquer actos ou factos que envolvam ou tenham por consequência a mudança de entidade a quem tenha passado a incumbir a execução das respectivas operações portuárias ou a exploração portuária do correspondente local de actividade, nomeadamente nas situações a que se refere a cláusula seguinte.

Cláusula 105.^a

Mudança de serviço

1 - No caso de determinado serviço, objecto de concessão, licença ou contrato, prestado em local fixo por pessoal exclusivamente a esse local afecto, vir a ser transmitido com carácter de continuidade e de regularidade para outra empresa, é aplicável o disposto na cláusula anterior.

2 - Aos trabalhadores a que, nas situações previstas nesta cláusula, seja aplicável o disposto na cláusula 110.^a, serão garantidas, na nova entidade empregadora, as condições retributivas de que beneficiava nos doze meses anteriores ao da transferência, acrescidas da percentagem de actualização contratual que entretanto tenha ocorrido.

3 - Não se consideram abrangidas pelo disposto nesta cláusula as simples mudanças ocasionais de serviços de armadores, agentes de navegação, importadores ou exportadores.

CAPITULO XI

Direitos sociais

Cláusula 106.^a

Segurança social e contribuições

1 - A empresa bem como os trabalhadores abrangidos por este acordo, contribuirão obrigatoriamente para o regime aplicável de Segurança Social.

2 - As contribuições incidirão sobre as retribuições e com as taxas previstas na lei.

Cláusula 107.^a

Morte do trabalhador

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

- a) Viúva e filhos menores do falecido, ou maiores afectados por incapacidade absoluta para o trabalho, ou que, tendo menos de 25 anos de idade, sejam estudantes com aproveitamento, na proporção de metade para aquela e metade para estes;
- b) Na falta da viúva, mas existindo pessoa que viva com o trabalhador em união de facto, terá esta os mesmos direitos que à viúva caberiam;
- c) Ascendentes economicamente dependentes do falecido, e que disso façam prova idónea, em partes iguais;
- d) Às pessoas referidas nas alíneas anteriores indicadas pelo falecido, validamente, e nas proporções indicadas por este.

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

- a) Três meses de retribuição se o trabalhador tiver menos de dez anos de serviço;
- b) Seis meses de retribuição se o trabalhador tiver mais de dez e menos de vinte anos de serviço;
- c) Nove meses de retribuição se o trabalhador tiver mais de vinte e menos de trinta anos de serviço;
- d) Doze meses de retribuição se o trabalhador tiver mais de trinta anos de serviço.

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

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

5 - A empresa poderá transmitir esta responsabilidade para companhia de seguros.

Cláusula 108.^a

Complemento do subsídio de doença

1 - Durante o período de doença determinada pelos serviços médicos da Segurança Social, a empresa garantirá aos trabalhadores o pagamento dos primeiros dias de baixa que aquela não assegura.

2 - Nos casos de internamento hospitalar será atribuído um complemento até ao máximo de noventa dias seguidos ou interpolados. Nos restantes casos de doença comprovada o complemento abrangerá, por ano, um máximo de 30 dias seguidos ou interpolados, exceptuando-se os casos decorrentes de tuberculose, em que o complemento se prolongará até 180 dias.

3 - Para efeitos de cálculo dos complementos referidos no número anterior, considera-se retribuição do trabalhador: a remuneração mensal de base, as diuturnidades, a subvenção a que se refere a cláusula 61.^a e o subsídio de refeição em vigor.

4 - O complemento corresponde a um valor uniforme para todos os trabalhadores, independentemente da respectiva categoria profissional, equivalente a 20% da retribuição do trabalhador de base, calculada nos termos do n.º 3.

Cláusula 109.^a

Festa de Natal

Nos anos em que a empresa não tomar a iniciativa de organizar e financiar para os trabalhadores e respectivos familiares festa natalícia contribuirá para iniciativa idêntica, por parte do Sindicato, estabelecendo com este uma adequada comparticipação nos respectivos custos, que terão suporte em documentos contabilisticamente aceites.

CAPÍTULO XII

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 110.^a

Regime geral e convencional

1 - O regime aplicável aos acidentes de trabalho e às doenças profissionais dos trabalhadores portuários será o que se encontra previsto na respectiva legislação específica, nomeadamente no Código do Trabalho e respectiva regulamentação prevalecendo, porém, as estipulações convencionais constantes do presente acordo em tudo quanto este se mostre mais favorável para os sinistrados ou para os portadores de doença profissional.

2 - É obrigatória nos recibos da retribuição do trabalhador a menção expressa da empresa seguradora para a qual, à data da respectiva emissão, se encontre transferida a responsabilidade pelo risco correspondente a acidentes de trabalho, bem como o número da apólice respectiva.

Cláusula 111.^a

Caracterização

1 - É acidente de trabalho, aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho, bem como aquele que, estando correlacionado com a actividade profissional do trabalhador, ocorra fora do local de trabalho ou do tempo de trabalho, de que resulte, directa ou indirectamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença, ocasionando redução na capacidade de trabalho ou de ganho, ou a morte.

2 - Consideram-se compreendidos na definição a que se refere o número anterior os acidentes que se verifiquem entre os locais de trabalho e quaisquer instalações da entidade empregadora; nos intervalos de descanso e antes ou depois dos períodos de trabalho, enquanto os trabalhadores permaneçam nos locais de trabalho, disponíveis para trabalhar em instalações da entidade empregadora ou do porto; no local de pagamento da retribuição

enquanto o trabalhador aí permanecer para esse efeito; na execução de serviços espontaneamente prestados pelo trabalhador e de que possa resultar proveito económico para a entidade empregadora bem como de serviços determinados por esta ou por ela consentidos, ainda que prestados fora do local ou do tempo de trabalho; no local de trabalho quando no exercício do direito de reunião ou de qualquer actividade de representação dos trabalhadores; no local de trabalho, quando em frequência de acções de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização da entidade empregadora para tal frequência; no local onde ao trabalhador deva ser prestada assistência ou tratamento por virtude do acidente ou de anterior acidente e enquanto aí permanecer para esses fins, e ainda os que ocorram no trajecto utilizado pelo trabalhador de e para a respectiva residência e durante o período de tempo gasto nesse trajecto, mesmo que com desvios efectuados por motivos atendíveis do trabalhador, explicitando-se ainda como sendo considerados locais de trabalho para este efeito:

- a) entre a sua residência habitual ou ocasional, desde a porta de acesso para as áreas comuns do edifício ou para a via pública até quaisquer das instalações ou locais atrás referidos e vice versa;
- b) entre o local de trabalho e o local de refeições;
- c) entre o local onde, por determinação da entidade empregadora ou de seu representante, ou por qualquer destes consentido, preste qualquer serviço relacionado com a sua actividade profissional e o local ou as instalações que integrem o seu local normal de trabalho.

Cláusula 112.^a

Responsabilidade e reparação

1 - A empresa é, por força da lei e do disposto neste acordo responsável pela reparação dos efeitos decorrentes de acidentes de trabalho ou doença profissional, devendo celebrar contrato de seguro e contribuir, quanto ao risco de doenças profissionais, para o sistema de protecção social respectivo, sendo-lhe exigível assegurar ao sinistrado, logo que tenha conhecimento do acidente, os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte mais adequado ao seu estado físico.

2 - A reparação a que se refere o número anterior compreende todas as situações laborais geradoras de incapacidade temporária absoluta ou parcial, bem como de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual ou para todo e qualquer trabalho e ainda as situações de incapacidade permanente parcial, conferindo ao sinistrado ou ao portador de doença profissional o direito, quer às indemnizações e pensões calculadas nos termos previstos na lei e neste acordo em função da retribuição global ilíquida efectiva do trabalhador, quer às adequadas prestações de natureza médica cirúrgica, farmacêutica, hospitalar, termal, de enfermagem, de reabilitação funcional, de hospedagem, transportes para observação, tratamento ou comparência a actos judiciais e a quaisquer outras, seja qual for a sua forma,

que se mostrem necessárias ou convenientes e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do trabalhador afectado por elas, bem como à sua recuperação para a vida activa, nomeadamente a assistência psíquica quando se mostre necessária, o fornecimento de aparelhos de prótese, ortótese e ortopedia de que careça por força do acidente e à sua correcção, compensação, reparação ou substituição quando justificadas pelo uso ou desgaste normais.

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

4 - Sem prejuízo de outras especificidades legais mais favoráveis ao trabalhador, o montante da indemnização ou da pensão devida ao trabalhador sinistrado ou afectado de doença profissional corresponderá, no limite, a quantificar em função das respectivas situações, ao valor da retribuição líquida auferida por aquele ou a 70% da respectiva retribuição global ilíquida efectiva, consoante o que se mostrar mais favorável, considerando-se como retribuição diária a 21.^a parte da quantia mensal recebida.

5 - O montante segurável por trabalhador deverá corresponder à retribuição líquida a que aludem as cláusulas 57.^a a 67.^a do presente acordo, considerando-se retribuição diária a 21.^a parte da quantia assim recebida.

6 - Sempre que entrar em vigor nova tabela salarial, a empresa garantirá aos trabalhadores acidentados ou portadores de doença profissional causadora de incapacidade de trabalho ou de ganho o pagamento da diferença que se verificar entre a retribuição líquida auferida à data do acidente ou doença e aquela que tiver passado a vigorar.

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

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

9 - As indemnizações por danos sofridos pelos bens do trabalhador, designadamente vestuário, calçado, óculos, relógios e utensílios de trabalho, serão da responsabilidade da empresa salvo se o dano for provocado por culpa grave do trabalhador.

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

Doenças profissionais

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

2 - A lesão corporal, perturbação funcional ou doença não incluída na lista a que se refere o número anterior é indemnizável nos termos previstos neste acordo sempre que se prove ser consequência da actividade exercida e não represente o desgaste normal do organismo.

Cláusula 114.^a

Seguros especiais

1 - Quando o trabalhador se deslocar em serviço da empresa para além do âmbito geográfico e profissional normais da sua actividade, será segurado por aquela pelo capital mínimo de 75.000 € em relação aos riscos de acidentes pessoais.

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

3 - Os trabalhadores directamente envolvidos no manuseamento de explosivos e munições serão para o efeito cobertos por seguro de acidentes de trabalho do quantitativo de 15.000 €.

CAPÍTULO XIII

Comissão bipartida e tribunal arbitral

Cláusula 115.^a

Princípio geral

As partes obrigadas pelo presente acordo comprometem-se a respeitar a letra e o espírito das normas que integram este AE e o respectivo Anexo e a envidar esforços recíprocos no sentido de resolver pelo diálogo expedito os diferendos resultantes do mesmo e da sua aplicação no mais curto espaço de tempo possível.

Cláusula 116.^a

Comissão bipartida

1 - É instituída no porto da Horta e abrangendo os restantes portos das respectivas áreas, uma comissão bipartida, com competência para interpretar as disposições do presente acordo e do Anexo, integrar as suas lacunas e resolver as divergências de carácter técnico/operacional ou laboral derivadas de operações ou serviços.

2 - A comissão é composta por:

- a) Dois representantes da empresa sendo um deles permanente e o outro do porto respectivo;

b) Dois representantes do sindicato sendo um deles permanente e outro do porto respectivo.

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

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

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

6 - A comissão delibera sempre, no mínimo, por maioria qualificada de três quartos dos presentes, tendo cada membro, individualmente, um voto.

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

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

Cláusula 117.^a

Tribunal arbitral

1 - Sempre que a Comissão Paritária não obtenha decisão sobre o diferendo que lhe é submetido, qualquer das partes pode propor à outra a via da decisão arbitral.

2 - Obtido que seja o acordo das partes sobre a submissão a um tribunal arbitral, este será constituído ad hoc, designando cada parte um árbitro com formação jurídica e o terceiro será designado de comum acordo entre os árbitros de parte, podendo estes serem assessorados por técnicos familiarizados com a matéria controvertida.

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 118.^a

Medicina no trabalho

Às condições de segurança, higiene e saúde no trabalho são aplicáveis as disposições do Título II, Capítulo IV, artigos 272.º a 279.º do Código do Trabalho e da legislação especial a que se refere o artigo 280.º.

Cláusula 119.^a

Regulamento de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 - O Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, subscrito pelos outorgantes do presente acordo de empresa em 4 de Março de 1999, considera-se parte integrante desta convenção colectiva de trabalho.

2 - O Regulamento a que se refere o número anterior será actualizado até 180 dias após a publicação deste AE, em conformidade com as disposições do Código do Trabalho e da respectiva regulamentação contida em legislação especial.

Cláusula 120.^a

Equipamento de higiene e apoio

Sempre que o primeiro outorgante, nos portos identificados na cláusula 3.^a, não disponha da totalidade ou de parte dos equipamentos sócio-profissionais a que se refere a alínea g) da cláusula 26.^a poderá recorrer, em regime de co-utilização, aos equipamentos existentes propriedade do segundo outorgante.

Cláusula 121.^a

Equipamentos individuais e colectivos de trabalho

1 - Compete à empresa fornecer aos trabalhadores os equipamentos individuais e colectivos de protecção e segurança adequados à natureza de operações.

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

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

Cláusula 122.^a

Controlo de alcoolemia

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE ficam sujeitos ao controlo de alcoolemia que vier a ser consagrado em regulamento específico a acordar entre as partes, cuja entrada em vigor terá lugar após a sua aprovação nos termos da lei.

Cláusula 123.^a

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

1 - Atenta a dispersão geográfica das actividades da empresa haverá um representante dos trabalhadores do efectivo e outro suplente em cada um dos portos identificados na cláusula 3.^a.

2 - Para efeitos do que dispõe, designadamente, a alínea i) do n.º 2 do artigo 273.º, as alíneas c) do n.º 1 e f) do n.º 3 do artigo 275.º, ambos do Código do Trabalho, a empresa celebrará acordos adequados com a APTO, SA.

Cláusula 124.^a

Livro de registo

A empresa deve manter um registo, em livro próprio, das consultas, respectivas respostas e propostas a que se referem os n.ºs 3 e 4 do artigo 275.º do Código do Trabalho.

Cláusula 125.^a

Formação dos representantes dos trabalhadores

A empresa assegurará formação adequada aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, a que se refere o n.º 1 da cláusula 126.^a.

CAPÍTULO XV

Formação profissional

Cláusula 126.^a

Princípio geral

1 - A empresa deve proporcionar aos trabalhadores acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 - Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe forem proporcionadas pela empresa, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 127.^a

Formação contínua

1 - A empresa deve desenvolver programas anuais e plurianuais de formação profissional, informando e ouvindo sobre eles os trabalhadores e o Sindicato representativo.

2 - Todos os trabalhadores têm direito a aceder aos cursos organizados pela empresa que deve admitir à respectiva frequência todos os que se candidatem, incluindo os trabalhadores contratados a termo.

3 - Na falta de candidatos, a empresa designará um mínimo de dois trabalhadores por acção de formação, de cada um dos portos a que se refere a cláusula 3.^a

Cláusula 128.^a

Tempo de formação certificada e entidade formadora

1 - Em 2006 o número mínimo anual de horas de formação contínua certificada será de 20.

2 - Em 2007 e seguintes, o número de horas referido no número anterior será de 35.

3 - O total de horas a que se referem os números anteriores é acumulável ao longo de três anos, sempre que, por motivo imputável à empresa, os cursos não tenham tido lugar.

4 - Quer a empresa, directamente, quer entidades especializadas em formação profissional podem organizar e ministrar os cursos de formação adequados. Porém, no segundo caso, tais entidades deverão ser certificadas.

CAPÍTULO XVI

Quotização sindical

Cláusula 129.^a

Quotização sindical e mapas de quadros de pessoal

1 - O sindicato comunicará directamente à empresa o montante e as bases de incidência da quota sindical em vigor, para efeitos de desconto aos trabalhadores, e posterior remessa.

2 - Os montantes descontados serão entregues ao Sindicato, até ao dia dez do mês seguinte àquele a que respeitam, acompanhados dos mapas próprios por aquele fornecidos ou por registo informático de teor idêntico.

3 - Consideram-se válidas, à data da entrada em vigor do presente acordo, as declarações dos trabalhadores já em poder da empresa, autorizando a dedução da quotização.

4 - Para os efeitos do que dispõem os n.ºs 1 e 2 os novos filiados no Sindicato terão de entregar à empresa a declaração de autorização da dedução da quota.

CAPÍTULO XVII

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 130.^a

Acção sindical na empresa

Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de membros da Direcção, delegados sindicais, representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho e para a formação profissional e membros de comissões bipartidas.

Cláusula 131.^a

Direito de afixação e informação sindical

Os trabalhadores e o Sindicato referidos na cláusula anterior têm o direito de afixar nos locais de trabalho, em espaço apropriado, para o efeito reservado pela empresa, 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 realização normal do trabalho.

Cláusula 132.^a

Reuniões de trabalhadores

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

2 - As reuniões de trabalhadores a que se refere o número anterior podem ser convocadas pelos delegados sindicais ou pela direcção do Sindicato outorgante deste AE.

Cláusula 133.^a

Identificação dos representantes sindicais

O Sindicato obriga-se a comunicar à empresa e a afixar nos locais a que se refere a cláusula 131.^a os nomes dos representantes sindicais a que se refere a cláusula 130.^a, bem como as eventuais alterações intercalares dos mesmos.

Cláusula 134.^a

Crédito de horas dos membros da direcção

1 - Sem prejuízo do que dispõe o número seguinte, os membros da direcção, para o exercício da respectiva actividade sindical dispõem, por mês, do crédito de horas fixado na lei.

2 - Não contam para o crédito de horas a que se refere o número anterior as reuniões realizadas com a empresa, com a APTO, S.A. e o Governo Regional nem, nos dois casos, é prejudicada a retribuição que aqueles membros perceberiam se estivessem a trabalhar.

3 - O disposto na parte final do número anterior é igualmente aplicável às faltas justificadas para o exercício de funções sindicais.

Cláusula 135.^a

Serviços mínimos

1 - Nos termos e para os efeitos do que dispõem a alínea g) do artigo 541.^o e os n.^{os} 1 e 2 do artigo 599.^o, ambos do Código do Trabalho, os serviços mínimos, durante o período de greve, serão assegurados nos termos dos números seguintes.

2 - Para os efeitos do que dispõe o n.^o 6 do supracitado artigo 599.^o, o Sindicato signatário designará, por navio, até quarenta e oito horas antes do início do período de greve, os trabalhadores seus representados do efectivo do porto, em número, categorias profissionais e funções especializadas correspondentes a uma equipa completa tal como constituída em condições normais.

3 - São tidas como necessidades sociais impreteríveis, que o Sindicato e os trabalhadores a que se referem os números anteriores ficam obrigados a assegurar, os seguintes:

- a) Medicamentos e equipamento hospitalar;
- b) Tubos de oxigénio e outros para uso hospitalar;
- c) Alimentos para crianças e/ou que corram o risco de deterioração, quando não transportados em câmaras ou contentores frigoríficos;
- d) Gado vivo à descarga;
- e) Encomendas postais;
- f) Equipamento para as forças militares, policiais e protecção civil.

4 - A prestação de serviços mínimos decorrerá no período normal diário de trabalho, não podendo ser fixados ritmos de trabalho.

5 - Tratando-se de carga transportada em contentores só haverá desconsolidação e entrega dos volumes abrangidos pelas alíneas do n.º 3.

6 - As cargas que necessitem de baldeação, transbordo e/ou transshipment para satisfação das necessidades a que se refere o n.º 3, serão reestivadas nos mesmos locais.

7 - Para satisfação do que dispõe o n.º 2 o Sindicato será obrigatoriamente informado por escrito até setenta e duas horas antes do início do período de greve sobre a carga a movimentar nos termos dos números anteriores, com suporte na apresentação de manifestos, listas e planos de localização da carga a bordo.

8 - Não cabe aos trabalhadores portuários abrangidos pelo presente AE assegurar serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

CAPÍTULO XVIII

Violação do AE

Cláusula 136.^a

Violação do AE

1 - A infracção culposa das disposições do presente AE por parte da empresa serão punidas nos termos da lei geral e da específica do sector.

2 - O trabalhador que infringir as normas deste acordo fica sujeito a acção disciplinar.

3 - O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de as partes lesadas recorrerem aos tribunais.

CAPÍTULO XIX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 137.^a

Remissão para a lei

1 - Em tudo quanto neste acordo for omissa são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, sem prejuízo da intervenção da comissão e do tribunal previstos no capítulo XIII deste acordo.

2 - As remissões que no presente AE se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para o Código do Trabalho, legislação complementar e legislação específica do sector.

Cláusula 138.^a

Antiguidade no sector

Para os efeitos do que dispõe a presente convenção colectiva, a antiguidade do trabalhador considera-se reportada ao ano de admissão no sector.

Cláusula 139.^a

Reintegração de trabalhadores declarados inválidos

Os trabalhadores que em data posterior a 1 de Janeiro de 1995 tenham requerido a reforma por invalidez e que, tendo sido declarados inválidos, venham a ser posteriormente considerados aptos para o trabalho por iniciativa da Segurança Social, serão automaticamente reintegrados no quadro da empresa e no efectivo do porto.

Cláusula 140.^a

Integração em níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo da empresa consideram-se integrados nos seguintes níveis de qualificação:

2 – Quadros médios:

2.2. Técnicos de produção e outros

Superintendente

4 – Profissionais altamente qualificados:

4.2. Produção

Conferentes

Operadores de equipamento

5 – Profissionais qualificados

5.3. Produção

Trabalhadores de base

Cláusula 141.^a

Substituição do AE

1 - O presente acordo de empresa revoga, sucede e substitui, na íntegra, o AE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 11, de 3 de Agosto de 2000.

2 - Por vontade expressa das partes e independentemente da respectiva publicação, o presente acordo de empresa produz efeitos e tem aplicação prática a partir do dia 1 de Janeiro de 2006, com excepção do reenquadramento em níveis de progressão na carreira a que se refere a cláusula 11.^a do Anexo, que produzirá efeitos a partir de 1 de Março de 2006.

Horta, 2 de Março de 2006.

Pela OPERTRI – Sociedade de Operações Portuárias, Lda., *Carlos Manuel Castro Goulart*, presidente do conselho de gerência e Luís Paulo de Oliveira Morais, gerente executivo

Pelo SINPCOA - Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Central e Ocidental dos Açores, *Dionísio Manuel Correia da Silva Rocha*, presidente da direcção e *Arlindo Manuel Ferreira Carapinha*, tesoureiro.

Anexo ao AE

AE entre a OPERTRI – Sociedade de Operações Portuárias, Lda., e o SINPCOA – Sindicato dos Trabalhadores Portuários do grupo Central e Ocidental dos Açores.

CAPÍTULO I

Aplicação e âmbito de intervenção profissional

Cláusula 1.^a

Aplicação geral

1 - O presente Anexo, que constitui parte integrante do AE aplica-se a todos os trabalhadores portuários a que se refere a cláusula 1.^a daquela convenção colectiva, salvo eventuais exclusões devidamente expressas num e noutro documento.

2 - Para efeitos de definição do âmbito de aplicação geral deste Anexo, o trabalho portuário define-se como trabalho a bordo, trabalho em terra e conferência.

Cláusula 2.^a

Aplicação específica

1 - Nenhuma operação portuária, legalmente caracterizada como tal, pode ser realizada sem a intervenção de trabalhadores nos termos do AE e deste Anexo.

2 - Aos trabalhadores a que se refere o n.º 2 da cláusula 11.^a do AE, salvaguardadas disposições nele contidas bem como no presente Anexo, não é exigível o desempenho de tarefas ou funções diferentes das que se encontram convencionalmente estabelecidas.

3 - Os trabalhadores a que se refere o número anterior têm prioridade sobre os trabalhadores a que se referem os n.ºs 3 e 4 da cláusula 11.^a do AE, na colocação e no desempenho das funções de superintendente e de tarefas da área profissional de que são oriundos.

Cláusula 3.^a

Trabalho a bordo

O trabalho a bordo define-se como aquele que é prestado em quaisquer navios ou embarcações e integra, nomeadamente, a estiva e desestiva, peagem e despeagem e serviços complementares dos atrás mencionados, em particular cargas e descargas de mercadorias sólidas - a granel, contentorizadas, unitizadas ou soltas - líquidas ou liquefeitas, correio, bagagem, peixe congelado, manobras com quaisquer tipos de máquinas, incluindo as de sucção, pórticos, guias de bordo e flutuantes, guindastes, guinchos, condução de veículos a bordo, coser sacaria e apanha de derrames para aproveitamento de cargas, arrumação de

madeiras ou paletes, limpeza de tanques e de porões, quando o aproveitamento de carga assim o exigir.

Cláusula 4.^a

Trabalho em terra

O trabalho em terra define-se como aquele que é prestado em todas as áreas sob jurisdição da autoridade portuária, nos cais, terraplenos, parques de contentores, terminais e armazéns, envolvendo a carga, descarga, manuseamento, arrumação e operações complementares com mercadorias sólidas - a granel, contentorizadas, unitizadas ou soltas - e líquidas ou liquefeitas, correio, bagagem e peixe congelado, manobras com quaisquer tipos de máquinas, incluindo as de sucção, pórticos, gruas, guindastes, condução de veículos enquanto carga, arrumação de madeiras ou paletes.

Cláusula 5.^a

Conferência

1 - O trabalho de conferência, que se realiza indistintamente a bordo ou em terra, abrange as tarefas seguintes: Conferência, contagem, controlo de quotas de distribuição das cargas por destinos, pesagem e assistência e controlo de pesagens, colheita de amostras, verificação de temperaturas, medição de espaços vazios, verificação de selos de segurança, medição e cubicagem, recepção e entrega de cargas, elaboração de notas descritivas de operações por períodos e de relatórios de avarias, de planos gerais e parciais de arrumação e estiva de volumes nos meios de transporte, passagem de senhas e ou guias de acompanhamento, preenchimento de guias da alfândega autorizando o trânsito de veículos e passagem de folhas de descarga para a alfândega, elaboração de relatórios de avarias, faltas e reservas de mercadorias e ou unidades de transporte, requisição e distribuição de cargas e meios operacionais durante as operações, colaboração na organização e planificação prévia e controle das operações de carga e descarga, movimentação de documentos aduaneiros e portuários e apresentação de relatório final de operações.

2 - Na execução das atribuições que lhes forem cometidas os conferentes poderão utilizar indistintamente as vias fotográficas, escrita e informática, particularmente com o recurso a computadores, na pré-recepção, recepção e entrega de carga e sua localização.

CAPÍTULO II

Categorias e classes profissionais e definição de funções

Cláusula 6.^a

Categorias e classes profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos pelo presente Anexo são as definidas na cláusula 12.^a do acordo, sendo a sua intervenção nas operações definida no capítulo IV deste anexo.

Cláusula 7.^a

Superintendente

1 - O superintendente é o trabalhador que superiormente dirige, orienta e coordena os serviços abrangidos pelo disposto nas cláusulas 3.^a, 4.^a e 5.^a deste Anexo, de acordo com orientações definidas pela entidade empregadora.

2 - O superintendente terá a seu cargo a execução das funções seguintes:

- a) Dirigir e orientar os serviços, garantir uma gestão eficaz das equipas de trabalho e dos equipamentos, promovendo esforços para a optimização das operações;
- b) Intervir no planeamento das operações portuárias a efectuar e propor alterações no seu decurso;
- c) Assegurar a afectação de equipamentos e ferramentas adequados às operações e controlar as respectivas existências e manutenção;
- d) Diligenciar pela resolução de problemas que possam afectar o normal decorrer das operações;
- e) Distribuir os trabalhadores pelos diversos serviços;
- f) Manter contactos com os oficiais de bordo e representantes da empresa para desenvolvimento do plano prévio de operações e acções posteriores;
- g) Organizar em conjunto com os serviços internos da empresa os serviços que de si dependam, em ordem a fornecer os elementos indispensáveis aos processos de avarias e reclamações;
- h) Estabelecer a ligação entre a empresa e a autoridade portuária e outras durante as operações e em problemas a elas inerentes;
- i) Fazer as marcações e requisições de pessoal, serviços, cais e material da autoridade portuária;
- j) Colaborar no estudo de planos de carga e de manifestos em ordem a determinar o pessoal e meios a requisitar;
- k) Transmitir aos seus subordinados hierárquicos as instruções respeitantes às operações e assegurar a sua correcta execução;
- l) Fazer o fecho dos serviços juntamente com os funcionários designados para o efeito pela empresa em confronto com os documentos elaborados pelos conferentes, com os documentos provenientes da autoridade portuária, Alfândega ou de outros organismos que venham a ser determinados pelas vias competentes;
- m) Elaborar relatórios com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam;

- n) Controlar e programar a utilização de veículos e a afectação de máquinas necessárias às operações;
- o) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;

Cláusula 8.^a

Funções do trabalhador de base

1 - O trabalhador de base de estiva desempenha, nomeadamente, as seguintes funções a bordo:

- a) Estiva e desestiva de qualquer tipo de cargas, bem como execução de serviços complementares;
- b) Execução de tarefas relacionadas com a movimentação de granéis sólidos, nomeadamente engate e desengate, ligação, vazamento e assistência aos equipamentos utilizados;
- c) Execução de tarefas relacionadas com a movimentação de granéis líquidos, nomeadamente montagem, desmontagem e instalação de mangueiras, abertura e fecho de válvulas, tendo em conta a segurança adequada a estas operações;
- d) Peagem e despeagem e arrumação de material sob as ordens do comandante do navio, nos termos da legislação em vigor e das normas de exploração do porto;
- e) Reparar embalagens, coser sacaria e apanhar derrames para aproveitamento de cargas;
- f) Movimentação e arrumação de mantimentos e sobressalentes, conforme o preceituado na lei e quando solicitado;
- g) Movimentação e arrumação de correio e bagagem, quando solicitado;
- h) Arrumação de madeiras de estiva e paletes;
- i) Abertura e fecho de porões com escotilhas e tampões ou quando protegidos por encerados, quando solicitado;
- j) Limpeza de tanques e porões para aproveitamento da carga;
- k) Operar com quaisquer tipos de aparelhos para movimentação horizontal e vertical das cargas e de sucção.

2 - O trabalhador de base de estiva desempenha, nomeadamente, as seguintes funções em terra:

- a) Lingagem, deslingagem e movimentação de mercadorias, utensílios e equipamentos, bem como a sua arrumação e resguardo;

- b) Execução de tarefas relacionadas com a movimentação de granéis sólidos e líquidos, nomeadamente engate e desengate, ligação, vazamento e assistência aos equipamentos utilizados;
- c) Abertura, fecho, selagem e pesagem de volumes de carga sujeitos a exames prévios ou outros processos de fiscalização aduaneira, quando solicitado;
- d) Consolidação, desconsolidação, arqueamento, cintagem e selagem de contentores, paletes e qualquer outro tipo de embalagem ou carga que o exija;
- e) Peagem e despeagem de mercadorias em contentores e veículos;
- f) Reparar embalagens, coser sacaria e apanhar derrames para aproveitamento da carga;
- g) Movimentação de mantimentos e sobressalentes, conforme o preceituado na lei e quando solicitado;
- h) Movimentação e arrumação de correio e bagagem, quando solicitado;
- i) Arrumação e lingagem de madeira de estiva e paletes;
- j) Operar com quaisquer tipos de aparelhos para movimentação horizontal e vertical das cargas e de sucção.

3 - Independentemente de as operações decorrerem a bordo ou em terra, os trabalhadores de base da estiva, quando necessário e devidamente preparados profissionalmente e sem prejuízo de executarem as atribuições definidas nos números anteriores, desempenharão as seguintes funções especializadas:

- a) *Operador de equipamentos* – conduz veículos automóveis, enquanto carga e outros veículos; conduz e opera todo o equipamento de movimentação horizontal e vertical, de transporte contínuo e de sucção de cargas, efectuando também as respectivas manobras; zela pela limpeza, manutenção e conservação das máquinas que lhe estejam atribuídas, devendo comunicar de imediato qualquer avaria, deficiência ou acidente das mesmas;
- b) *Portaló* – indica ao operador de equipamentos e aos trabalhadores, por meio de sinais, a movimentação das lingadas; colabora com os operadores de equipamentos na preparação dos paus de carga; orienta a circulação de veículos automóveis, enquanto carga.

4 - O trabalhador de base de conferência desempenha, nomeadamente, as seguintes funções na conferência:

- a) Assegura os serviços de conferência, à carga e descarga, recepção e entrega, paletização, contentorização e em operações com outras unidades de transporte, bagagem e correio, assegurando-se da sua perfeita identificação;

- b) Distribui as cargas de acordo com as quotas, os destinos e as instruções recebidas, bem como medir e obter a cubicagem dos volumes e espaços vazios;
- c) Conferir directamente ou através de livros “chefe”, manifestos, conhecimentos de embarque e lista de carga;
- d) Passa folhas de descarga para a Alfândega, autentica as correspondentes fotocópias necessárias ao acompanhamento dos veículos transportadores das mercadorias, copia manifestos, elabora relatórios e notas de faltas, avarias e ocorrências no decurso das operações e com elas relacionadas;
- e) Subscrive os manifestos, conhecimentos de embarque ou listas de carga com os resultados da conferência, sempre que estas substituam ou não as folhas de descarga da Alfândega para todos os efeitos;
- f) Elabora o plano de carga total e por porções e/ou células, notas diárias, por períodos, de cargas movimentadas, paragens, pessoal e material utilizados;
- g) Colhe os elementos necessários aos cálculos relativos ao prosseguimento das operações, fundamentando a sua opinião sobre estas;
- h) Colher o resultado das pesagens efectuadas, relacionar avarias, faltas e deficiências apresentadas pela carga;
- i) Proceder à colheita de amostras de mercadorias, quando solicitadas;
- j) Anotar paragens de serviço e faltas dos veículos transportadores, bem como receber e coleccionar guias de acompanhamento e talões de pesagem;
- k) Verificar e anotar as avarias das unidades de transporte de carga, sua localização, recepção e entrega e, ainda anotar a inviolabilidade e o número dos selos dos contentores;
- l) Nas recepções e entregas, verificar as temperaturas das mercadorias e dos contentores frigoríficos, indicando aos serviços técnicos as temperaturas de manutenção;
- m) Preencher talões de conferência;
- n) Passar senhas ou recibos de entrega e recepção de cargas, com identificação dos meios de transporte, mercadorias, volumes e pesos, incluindo em granéis e peixe congelado;
- o) Recolher pesos e números de volumes movimentados em período de tempo pré determinado com vista à obtenção de índices de produtividade.
- p) Transmite ao superintendente ou outro representante hierárquico da empresa toda a documentação e assegura o fecho do navio ou serviço que lhe foi confiado;
- q) Coadjuva ou substitui o superintendente nos seus impedimentos, sempre que determinado pela empresa.

CAPÍTULO III

Carreira, progressão, formação profissional e acesso ao sector

Cláusula 9.^a

Carreira Profissional

1 - Os trabalhadores a que se refere o n.º 2 da cláusula 11.^a do AE consideram-se todos no topo da carreira profissional.

2 - Os trabalhadores a que se refere o n.º 3 da cláusula 11.^a do AE, estão integrados na categoria profissional de trabalhador de base a que correspondem os níveis IV a II antes de atingirem o topo da carreira (Nível I), ficando sujeitos a progressão nos termos da cláusula seguinte.

3 - Os trabalhadores a que se refere o n.º 4 da cláusula 11.^a do AE, estão sujeitos a carreira profissional específica, com os níveis de progressão referidos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 10.^a

Progressão na carreira

1 - Nos termos e para os efeitos do n.º 2 da cláusula anterior, a carreira profissional dos trabalhadores a que se refere o n.º 3 da cláusula 11.^a do AE, obedecerá à progressão seguinte:

- a) Nível IV, à data da implementação do AE e deste Anexo;
- b) Nível III a II, nos termos do número seguinte;
- c) Nível I, topo da carreira, antes de formação específica para o desempenho e designação para funções de superintendente.

2 - A progressão na carreira e os tempos de permanência nos níveis respectivos dos trabalhadores abrangidos pelo número anterior, são os seguintes:

Níveis	Tempos	de
permanência		

II	36 meses
III	48 meses
IV	48 meses

3 - Nos termos e para os efeitos do n.º 3 da cláusula anterior, a carreira profissional dos trabalhadores a que se refere o n.º 4 da cláusula 11.ª do AE, obedecerá à progressão seguinte:

- a) Nível VI, durante 12 meses de prática e estágio, após o período de formação profissional de admissão;
- b) Níveis V a II, durante treze anos, nos termos fixados no número seguinte, após o cumprimento do que dispõe a alínea anterior e até atingirem o topo da carreira;
- c) Nível I, topo da carreira, antes de formação específica para o desempenho e designação para funções de superintendente.

4 - A progressão na carreira e os tempos de permanência nos níveis respectivos dos trabalhadores abrangidos pelo número anterior, são os seguintes:

Níveis	Tempos	de
		permanência
I	Topo da Carreira	
II	48 meses	
III	48 meses	
IV	36 meses	
V	24 meses	
VI	12 meses	

Cláusula 11.ª

Reenquadramento em níveis de progressão na carreira

1 - Os níveis de progressão e os tempos de permanência respectivos, a que se referem os n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior terão aplicação à data da implementação deste AE,

substituindo os integrados no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 11, de 3 de Agosto de 2000.

2 - Face ao que dispõe o número anterior, o reenquadramento dos trabalhadores que integram o efectivo processar-se-á do modo seguinte:

- a) São eliminados os níveis Base – Tipo B-VIII e Base – Tipo B-VII;
- b) Os trabalhadores existentes no nível Base – Tipo B-VII passam a integrar o nível Base – Nível IV;
- c) Os trabalhadores existentes no nível Base – Tipo B-VI passam a integrar o nível Base – Nível III;
- d) Os trabalhadores existentes no nível Base – Tipo B-V passam a integrar o nível Base – Nível II;
- e) Os trabalhadores existentes no nível Base – Tipo A passam a integrar o nível Base – Nível I;

Cláusula 12.^a

Polivalência

Os trabalhadores dos níveis referidos no n.º 4 da cláusula anterior desempenharão, indistintamente, todas as tarefas a que se referem as cláusulas 3.^a, 4.^a e 5.^a deste Anexo, desde que tenham frequentado e obtido aproveitamento nas acções de formação profissional correspondente.

Cláusula 13.^a

Afectação e promoções

1 - Os trabalhadores a que se refere o n.º 2 da cláusula 11.^a do AE têm prioridade na afectação ao desempenho temporário das funções de superintendente, bem como na respectiva promoção àquela categoria profissional.

2 - Os trabalhadores a que se refere o n.º 3 da cláusula 11.^a do AE seguir-se-ão aos identificados no número anterior na ordem de prioridade.

3 - Não haverá afectações nem promoções à categoria de superintendente dos trabalhadores a que se reporta o n.º 4 da cláusula 11.^a do AE, a menos que não existam trabalhadores enquadráveis nos números anteriores ou se mostrem indisponíveis.

4 - A designação dos superintendentes cabe à empresa, com preferência e sequencialmente pelos níveis seguintes.

Cláusula 14.^a

Formação profissional

1 - Nenhum trabalhador poderá ingressar na profissão de trabalhador portuário, mesmo que a título de prestação de trabalho a termo certo, sem prévia formação profissional com

certificação, para o exercício das funções de trabalhador polivalente de base, tal como definidas nos n.ºs 1, 2 e 4 da cláusula 8.ª deste Anexo.

2 - Nenhum trabalhador terá acesso ao nível de progressão seguinte se tiver recusado a frequência ou se não tiver obtido aproveitamento nas acções de formação profissional de especialização que lhe tiverem sido facultadas pela empresa.

3 - A inexistência ou a falta de vagas nas acções de formação profissional de especialização não constituem, por si só impedimento de acesso ao nível seguinte.

Cláusula 15.ª

Preenchimento de vagas

1 - No preenchimento de vagas no efectivo de cada um dos portos a que se refere a cláusula 3.ª do AE, terão prioridade os trabalhadores com contratos a termo, que tenham satisfeito os requisitos enunciados na cláusula 24.ª do AE e obtido certificação nas acções de formação profissional de acesso à profissão e revelado diligência e assiduidade ao trabalho.

2 - A prioridade a que se refere o número anterior é igualmente aplicável à substituição de trabalhadores do efectivo dos portos nos seus impedimentos.

CAPÍTULO IV

Realização das operações – afectação de trabalhadores

Cláusula 16.ª

Princípio geral

1 - A afectação dos trabalhadores portuários à realização das operações terá em conta o disposto nas cláusulas 29.ª e 30.ª do AE e neste Anexo.

2 - A afectação dos trabalhadores às equipas constituídas por determinação da empresa terá em consideração, relativamente a cada porto, as disposições da lei, do AE e deste Anexo.

3 - Atentas as condições específicas dos portos da Horta, São Roque do Pico e Velas de São Jorge, a afectação mínima de trabalhadores às operações a realizar corresponderá sempre ao efectivo fixado no n.º 2 da cláusula 10.ª do AE e, no que respeita ao último porto, também o n.º 5 da mesma cláusula.

Cláusula 17.ª

Afectação do superintendente

1 - Nos termos e para os efeitos do que dispõe o n.º 2 da cláusula 29.ª do AE, ao superintendente cabe, em cada porto a que se refere a cláusula 3.ª, a orientação de todo o trabalho.

2 - O superintendente hierarquiza o quadro permanente da empresa, bem como os trabalhadores contratados a termo, quando existam.

3 - A empresa terá ao seu serviço um superintendente em cada porto.

Cláusula 18.ª

Afectação de trabalhadores de base

1 - A afectação de trabalhadores de base às operações terá, obrigatoriamente, em conta o disposto no n.º 3 da cláusula 29.ª e o n.º 2 da cláusula 30.ª do AE.

2 - Por forma a garantir a segurança dos trabalhadores e das operações de carga/descarga de navios nos quais haja lugar à movimentação vertical ou horizontal de mercadorias, a empresa deverá designar um portaló quando exigível.

3 - Por forma a garantir a segurança das mercadorias será afectado um trabalhador de base para conferir sempre que sejam exigíveis funções previstas no n.º 4 da cláusula 8.ª deste Anexo.

4 - Em situações de incêndio, inundação ou água aberta e trabalho em frigoríficos a temperaturas iguais ou inferiores a 0.º C, a afectação de trabalhadores terá em consideração que eles não permaneçam mais de uma hora seguida naquele ambiente, podendo retomar o trabalho passada uma hora, após revezamento entre si.

5 - A cada máquina de movimentação horizontal ou vertical será afectado um operador de equipamentos com adequados conhecimentos profissionais.

Nas operações de carga e descarga de granéis sólidos, assim como nas gruas e nos pórticos, a ocupação contínua do operador não poderá ser superior a um período de quatro horas consecutivas, podendo retomar estas actividades passada uma hora, após revezamento com o portaló.

Cláusula 19.ª

Situações especiais

1 - A peação e despeação de cargas a bordo será sempre executada pelas tripulações dos navios, a menos que requerida à empresa.

2 - As condições de prestação e de retribuição do trabalho nas cargas e descargas de navios de peixe congelado, nos portos a que se refere a cláusula 3.ª do AE, constará de Protocolo específico a acordar localmente.

3 - Para os efeitos do número anterior dão-se por inteiramente reproduzidas neste Anexo as Actas de Reunião de 16 de Fevereiro de 1996 e de 21 de Junho de 1996.

CAPÍTULO V

Índices de retribuição

Cláusula 20.ª

Enquadramento em níveis de retribuição

1 - Os trabalhadores a que se refere o n.º 2 da cláusula 11.ª do AE enquadram-se nos seguintes índices de retribuição:

Categorias	Níveis	Índices de Retribuição
Superintendente	-	1,125
Trabalhador de Base	201	1,00

2 - Os trabalhadores a que se refere o n.º 3 da cláusula 11.ª do AE enquadram-se nos seguintes índices de retribuição antes de atingirem o Nível I referido no número anterior:

Categorias	Níveis	Índices de Retribuição
Trabalhador de Base	II	0,85
	III	0,75
	IV	0,65

3 - Os trabalhadores a que se refere o n.º 4 da cláusula 11.ª do AE enquadram-se nos seguintes índices de retribuição:

Categorias	Níveis	Índices de Retribuição
Superintendente	-	1,090
Trabalhador de Base	I	1,00
	II	0,80

	III	0,70
	IV	0,65
	V	0,60
	VI	0,55

4 - O índice de retribuição correspondente ao Nível VI referido no número anterior nunca será inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor na Região, sem prejuízo de se manterem os restantes índices.

Cláusula 21.^a

Enquadramento da retribuição do trabalho suplementar

1 - A partir de 2008 inclusive, a actualização anual da remuneração do trabalho suplementar será determinada pela percentagem que vier a ser acordada, para o efeito, pelos outorgantes.

2 - Aos trabalhadores portuários de base, independentemente do respectivo nível profissional, será aplicável a mesma remuneração do trabalho suplementar constante, respectivamente, das tabelas I e II.

CAPÍTULO VI

Tabelas salariais

Cláusula 22.^a

Tabelas salariais

1 - As retribuições a que correspondem as categorias profissionais, os níveis e índices de retribuição a que se referem os n.ºs 1 e 2 da cláusula 20.^a constarão de tabela aditada ao presente Anexo (Tabela I).

2 - As retribuições a que correspondem as categorias profissionais, os níveis e índices de retribuição a que se refere o n.º 3 da cláusula 20.^a constarão de tabela aditada ao presente Anexo (Tabela II).

AE – PORTOS DA HORTA, S. ROQUE DO PICO E VELAS DE S. JORGE

TABELA SALARIAL I

(A que se referem os n.ºs 2 e 3 da cláusula 11.ª do AE)

Em vigor desde 01.01.2006

Categorias Profissionais

SUPERINTENDENTE	BASE - Nível I	BASE - Nível II	BASE - Nível III	BASE - Nível IV
-----------------	----------------	-----------------	------------------	-----------------

Retribuição Mensal Base

Mensal	1.160,56	1.031,61	876,87	773,71	670,55
--------	----------	----------	--------	--------	--------

Retribuição Diária Base

08/17	55,26	49,12	41,76	36,84	31,93
-------	-------	-------	-------	-------	-------

Trabalho Suplementar

DIAS ÚTEIS

	68,95	61,29
18/24	68,95	61,29
01/08	114,93	102,16
18/21	34,48	30,65
12/13	25,54	22,70
17/18	34,48	30,65
00/01	45,97	40,86

SÁBADOS, DOMINGOS e FERIADOS

08/17	114,93	102,16
18/24	160,90	143,02
01/08	252,83	224,74
18/21	80,45	71,51
12/13	57,47	51,08
17/18	80,45	71,51
00/01	113,77	101,13

SUBSIDIO DE REFEIÇÃO		10,08
SUBSIDIO DE CARGAS NOCIVAS		8,41
SUBSIDIO DE GRANEL		1,40
SUBSIDIO DE FUNÇÃO	3,03	1,52
DIURNIDADES		24,17

(1) - Este horário não é praticável aos domingos e feriados

AE – Portos da Horta, São Roque do Pico e Velas de São Jorge

Tabela Salarial I

(A que se referem os n.ºs 4 e 3 da cláusula 11.ª do AE)

Em vigor desde 01.01.2006

Categorias Profissionais

SUPERINTENDENTE	TRABALHADOR DE BASE				
	Nível I	Nível II	Nível III	Nível V	Nível IV

Retribuição Mensal Base

Mensal	763,00	700,00	560	490,00	455,00	406,00
---------------	---------------	---------------	------------	---------------	---------------	---------------

Retribuição Diária Base

08/17	36,33	33,33	26,67	21,67	20,00	19,33
--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Trabalho Suplementar

DIAS ÚTEIS

18/24	49,05	45,00
01/08	81,75	75,00
18/21	24,53	22,70
12/13	18,17	16,67
17/18	24,53	22,50

00/01

33,75	30,00
-------	-------

SÁBADOS, DOMINGOS e FERIADOS

08/17
18/24
01/08
18/21
12/13
17/18
00/01

81,75	75,00
114,45	105,00
179,85	165,00
57,23	52,50
40,88	37,50
57,23	52,50
80,93	74,25

SUBSIDIO DE REFEIÇÃO		10,08
SUBSIDIO DE CARGAS NOCIVAS		8,41
SUBSIDIO DE GRANEL		1,30
SUBSIDIO DE FUNÇÃO	3,0 3	1,52
DIUTURNIDADES		11,77

(*) *Não pode ser inferior à retribuição mínima mensal garantida na Região*

(1) *Este horário não é praticável aos domingos e feriados*

Horta, 2 de Março de 2006

Pela OPERTRI – Sociedade de Operações Portuárias, Lda., *Carlos Manuel Castro Goulart*, presidente do conselho de gerência e *Luís Paulo de Oliveira Morais*, gerente executivo.

Pelo SINPCOA – Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Central e Ocidental dos Açores, *Dionísio Manuel Correia da Silva Rocha*, presidente da direcção e *Arlindo Manuel Ferreira Carapinha*, Tesoureiro.

Entrado em 17 de Maio de 2006.

Depositado na Direcção de Serviços do Trabalho da Secretaria Regional da Educação e Ciência, em 6 de Junho de 2006, a fls. 92 do livro n.º 2, com o n.º 12, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, na redacção da Lei n.º 9/2006, de 20 de Março.