

## **S.R. DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA**

### **Convenção Colectiva de Trabalho n.º 34/2005 de 21 de Abril de 2005**

#### **CCT celebrado entre a APAN – Associação de Agentes de Navegação e outras e o SAP - Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária - Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Novo texto acordado para o n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, os n.ºs 1 e 2 da cláusula 28.<sup>a</sup>, o n.º 1 da cláusula 31.<sup>a</sup>, o n.º 3 da cláusula 46.<sup>a</sup> e o anexo II - tabela de remunerações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre as associações APAN - Associação dos Agentes de Navegação, Associação dos Agentes de Navegação - AGENOR, ANESUL - Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias, por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária - SAP, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.ºs 42, de 15 de Novembro de 1996, 17, de 8 de Maio de 1998, 16, de 29 de Abril de 1999, 22, de 15 e Junho de 2000, 26, de 15 de Julho de 2001, 29, de 8 de Agosto de 2002, e 34, de 15 de Setembro de 2003.

Novo texto

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### **Área e âmbito**

1 - O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se ao território do continente e ilhas e obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na APAN - Associação dos Agentes de Navegação, Associação dos Agentes de Navegação - AGENOR e na ANESUL - Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e, por outro, todos os trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária - SAP.

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

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

4 - O CCT regula as relações entre as partes outorgantes, nomeadamente no que toca à verificação do seu cumprimento e os meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### **Vigência**

1 - O presente, contrato entra em vigor nos termos da lei, substituindo global e automaticamente a convenção colectiva de trabalho actualmente em vigor entre as partes outorgantes e terá a duração mínima de um ano.

2 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão anualmente revistas, até 15 de Novembro, e vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano, devendo as propostas ser apresentadas até 15 de Outubro.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar – Refeições**

1 - ..... -

...

2 - ..... -

...

- a) Pequeno-almoço, quando o trabalho termine depois das 6 horas ou se inicie antes das 8 horas – € 2,44;
- b) Almoço, quando o trabalhador preste serviço mais do que trinta minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho - € 8,79;
- c) Jantar, quando o trabalho termine depois das 20 horas € 8,79;
- d) Ceia, quando o trabalho se prolongue para além das 24 horas ou se inicie antes da 1 hora - € 5,88.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Comparticipação nas despesas de almoço**

1 - Será atribuída a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de € 8,50.

2 - ..... -

...

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Diuturnidade**

.....  
...

3 - O valor de cada diuturnidade é de € 20,49.

**Anexo II**

### Tabela de remunerações

Classes	Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
	1	Chefe de serviços ..... Engenheiro informático .....	1 110,30

A — Chefia .....	2	Chefe de secção ..... Analista programador .....	949,73
B — Oficiais .....	1	Primeiro-oficial ..... Programador ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de parque de contentores .....	862,77
	2	Segundo-oficial .....	821,34
	3	Terceiro-oficial ..... Fiel de armazém ..... Fiel de parque de contentores .....	768,64
C — Profissionais de apoio .....	1	Aspirante ..... Contínuo ..... Telefonista/recepcionista ..... Conferente de armazém ..... Conferente de parque de contentores ..... Guarda, rondista e vigilante ..... Operador de máquinas .....	677,82
	2	Servente ..... Embalador .....	629,93
	3	Praticante .....	542,43
	4	Praticante estagiário .....	466,84
	5	Praticante estagiário de armazém — 1.º semestre .....	381
	6	Praticante estagiário de armazém — 2.º semestre .....	500,63
D — Higiene .....	7	Paquete .....	367,16
		Auxiliar de limpeza ..... Auxiliar de limpeza — tempo parcial .....	540,74 Proporcional ao vencimento mensal

A remuneração mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será a proporção entre o horário praticado e o vencimento mensal.

Número de empregadores abrangidos pela convenção colectiva - 99.

Número de trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva - 1493.

Anexa-se texto consolidado do CCT.

Lisboa, 24 de Março de 2004.

Pela APAN - Associação dos Agentes de Navegação:

António Belmar da Costa mandatário.

Pela Associação dos Agentes de Navegação - AGENOR:

José Manuel Monteiro da Rocha, secretário-geral.

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

Carlos Perpétuo, director.

Pelo SAP – Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária:

Francisco José S. Vasconcelos Corte Real, presidente da direcção.

Orlando dos Anjos Pinto, vice-presidente da direcção.

## **TEXTO CONSOLIDADO**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

### **Área e âmbito**

1 - O presente CCT aplica-se ao território do continente e ilhas à actividade dos agentes de navegação e obriga, por um lado, todas as empresas filiadas, na APAN - Associação dos Agentes de Navegação, na Associação dos Agentes de Navegação - ACENOR e na ANESUL - Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e, por outro, todos os trabalhadores filiados no SAP - Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária.

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

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

4 - O CCT regula as relações entre as partes outorgantes, nomeadamente no que toca à verificação do seu cumprimento e os meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

### **Vigência**

1 - O presente contrato entra em vigor nos termos da lei, substituindo global e automaticamente a convenção colectiva de trabalho actualmente em vigor entre as partes outorgantes e terá a duração mínima de um ano.

2 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão anualmente revistas até 15 de Novembro e vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano, devendo as propostas ser apresentadas até 15 de Outubro.

### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

#### **Condições de admissão**

1 - A admissão dos trabalhadores fica sujeita à posse, por parte dos mesmos, das habilitações mínimas legalmente exigidas.

2 - O enquadramento dos trabalhadores nas respectivas carreiras profissionais previstas neste contrato far-se-á à data da respectiva admissão, sem prejuízo de, dentro do período de dois anos subsequentes àquela data, ser revisto em função das aptidões reveladas, do mérito demonstrado e da avaliação do desempenho.

### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

#### **Pactos limitativos da admissão**

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

2 - O trabalhador que demonstrar comprovadamente que a sua admissão foi recusada com fundamento naquele acordo tem direito às indemnizações previstas na cláusula 35.<sup>a</sup>, por elas respondendo solidariamente as entidades empregadoras intervenientes no referido acordo.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se um ano como tempo de trabalho prestado.

### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

#### **Preenchimento de vagas**

1 - Sempre que se mostre necessário o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho, a entidade empregadora poderá recorrer a recrutamento externo ou interno.

2 - Para a hipótese de recrutamento externo, as entidades empregadoras consultarão o sindicato signatário, que lhes fornecerá as listas dos inscritos no seu registo de desempregados.

3 - Sem prejuízo do regime convencional de progressão nas respectivas carreiras profissionais, nas promoções devem as empresas observar os critérios de competência profissional e qualidades específicas requeridas para o cargo.

### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

#### **Admissão de trabalhadores com caderneta profissional**

A admissão de trabalhadores com caderneta profissional far-se-á em categoria não inferior à que conste da sua caderneta, salvo se o trabalhador der o seu acordo expresso, acompanhado de parecer entretanto por si obtido junto do Sindicato.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

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

2 - Os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de direcção, bem como os quadros superiores, terão um período experimental de 180 dias.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### **Contratos a termo**

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

Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### **Tempo parcial da lei.**

1 - Salvaguardadas as disposições desta convenção e da lei geral, podem ser estabelecidos contratos a tempo parcial.

2 - Caso o volume de trabalho passe a justificar trabalho a tempo completo, deverá ser dada prioridade ao trabalhador que vinha exercendo essas funções em tempo parcial.

3 - Os trabalhadores a tempo parcial têm direito, em cada ano, a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, de acordo com o regime fixado neste CCT.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### **Categorias profissionais e acesso**

1 - As categorias profissionais são as constantes do quadro constante do ponto I da secção A do anexo I.

2 - A progressão na carreira profissional obedecerá ao quadro constante do ponto II da secção A do anexo I.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### **Substituição interina**

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

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

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

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

5 - O trabalhador com mais de um ano seguido de substituição mantém o direito à retribuição que auferia, podendo a diferença entre esta e a que corresponde à sua categoria ser absorvida por actualizações posteriores, à razão de 30% por ano, a contar do regresso do substituído.

6 - O trabalhador com mais de cinco anos seguidos de substituição mantém o direito à retribuição que auferia, podendo a diferença entre esta e a correspondente à sua categoria ser absorvida por actualizações posteriores, à razão de 10% por ano, a contar do regresso do substituído.

7 - O trabalhador substituto passará à categoria do substituído, se mais elevada, quando a entidade empregadora pretenda que o mesmo continue a exercer as funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Desempenho de funções diferentes**

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

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

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

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

4 - Do tratamento mais favorável referido no n.º 2 está excluído o valor que exceda a remuneração normal praticada na empresa para a função ou serviço em causa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho**

1 - A entidade empregadora só é autorizada a transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique uma das seguintes condições:

- a) O acordo, por escrito, do trabalhador;
- b) A mudança parcial ou total dos escritórios ou dependências onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 - Caso não se verifique nenhuma das condições previstas no número anterior, o trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito à indemnização prevista na cláusula 35.<sup>a</sup>

3 - No caso de transferência que implique prejuízo para o trabalhador, a entidade empregadora custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar, decorrentes dessa transferência.

4 - Para os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se transferência a mudança do local de trabalho:

- a) Por um prazo de tempo superior a três meses, sem prejuízo de acordo das partes em contrário;
- b) Para local situado fora da zona de actuação normal do escritório ou dependência.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Contagem do tempo em caso de cedência**

O tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade empregadora na mesma empresa ou noutra a ela economicamente ligada, no âmbito deste contrato, é contado para todos os efeitos como prestado à mesma entidade, caso essa situação corresponda a solicitação da entidade empregadora ou a acordo das partes nesse sentido.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Horário normal de trabalho**

1 - O período normal de trabalho para os trabalhadores dos serviços administrativos tem a duração de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana, sem prejuízo do disposto na cláusula 20.<sup>a</sup>

2 - Nos serviços administrativos, o trabalho, em regra, não deverá começar antes das 9 horas nem terminar depois das 18 horas e 30 minutos.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Intervalo para descanso**

O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso, intervalo cuja duração não poderá ser inferior a uma hora e trinta minutos, salvo acordo entre as partes.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Descanso semanal**

1 - O dia de descanso semanal será o domingo.

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

3 - Mediante acordo do trabalhador, poderão deixar de coincidir com o domingo e o sábado os dias de descanso obrigatório e complementar:

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregados de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados nos dias de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Dos guardas e porteiros.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Condições de prestação de trabalho suplementar**

1 - A prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados é exigível nas seguintes condições:

- a) Quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;
- b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para as empresas ou para a viabilidade destas.

2 - Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados é o prestado entre as 0 horas de sábado e as 24 horas de domingo ou entre as 0 horas e as 24 horas dos dias feriados.

3 - Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório ou feriados têm direito a descansar um dia completo por cada dia em que tenham prestado serviço.

4 - As folgas previstas no número anterior não poderão, em caso algum, ser remíveis a dinheiro.

5 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados considerar-se-á, para todos os efeitos, prestado por um mínimo de meio período e, caso exceda este mínimo, considerar-se-á prestado por um período normal de trabalho.

6 - A retribuição devida pelas prestações de trabalho extraordinário, em dias de descanso semanal e feriados, é a seguinte:

- a) Dias úteis - trabalho diurno, entre as 7 e as 20 horas:

$$RIM \times 14M : 52S \times 35HTS \times 1,50 \times \\ \times THE \text{ para a primeira hora}$$

$$RIM \times 14M : 52S \times 35HTS \times 1,75 \times \\ \times THE \text{ para a segunda hora}$$

b) Dias úteis - trabalho nocturno, entre as 20 e as 7 horas do dia seguinte:

$$RIM \times 14M: 52S \times 35HTS \times 2,00 \times THE$$

c) Trabalho em dias de descanso semanal ou feriado:

$$RIM \times 14M: 52S \times 35HTS \times 2,25 \times THE$$

7 - Para efeitos de integração das fórmulas constantes do número anterior considera-se:

- a) RIM = remuneração base efectivamente auferida pelo trabalhador acrescida das diuturnidades, quando for caso disso;
- b) M = meses;
- c) HTS = horas normais de trabalho semanal;
- d) S = semanas;
- e) THE = total das horas de trabalho extraordinário.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Trabalho nocturno**

1 - Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - Quando o trabalho nocturno se inicie ou se prolongue para além das 24 horas e termine antes das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito a folgar no período da manhã do mesmo dia, salvo se, por acordo, for estipulado um período diferente.

3 - Quanto o trabalho nocturno se inicie depois das 3 horas e 30 minutos ou, iniciando-se antes desta hora, se prolongue para além dela, o trabalhador terá direito a folga nesse dia.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **Horários diferenciados, flexíveis e por turnos**

Sem prejuízo dos limites de duração do trabalho consignados no presente contrato colectivo, podem ser estabelecidos, por acordo entre a entidade empregadora o trabalhador, horários diferenciados, flexíveis e por turnos, sendo dado conhecimento de tais horários ao respectivo sindicato.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Período de férias**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis.

2 - No ano de admissão o trabalhador terá direito a um período de férias de acordo com as alíneas seguintes:

- a) Admissão no 1.º trimestre - 15 dias úteis;

b) Admissão no 2.º trimestre - 10 dias úteis;

c) Admissão no 3.º trimestre - 5 dias úteis.

3 - Durante os períodos referidos no número anterior, a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

Cláusula 22.ª

#### **Marcação do período de férias**

1 - As férias deverão ser marcadas, por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, até 15 de Março do ano em que se vencem.

2 - Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, sempre que isso não afecte o regular funcionamento da empresa.

3 - As empresas deverão, igualmente até ao dia 15 de Abril, comunicar aos respectivos sindicatos a marcação de férias dos trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 23.ª

#### **Folgas suplementares**

1 - Os trabalhadores que, no ano anterior, não tenham mais de três dias de faltas têm direito a folgas suplementares, nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores com, pelo menos, 10 anos de antiguidade no mesmo grupo empresarial terão direito a um dia de folga suplementar, se tiverem, no mínimo, 30 anos de idade;

b) Os trabalhadores com, pelo menos, 20 anos de antiguidade no mesmo grupo empresarial terão direito a:

Um dia de folga suplementar se tiverem menos de 40 anos de idade; e

Dois dias de folgas suplementares se tiverem mais de 40 anos de idade;

c) Os trabalhadores com, pelo menos, 30 anos de antiguidade no mesmo grupo empresarial terão direito a:

Dois dias de folgas suplementares se tiverem menos de 50 anos de idade; e

*Dois dias de folgas suplementares se tiverem mais de 50 anos de idade;*

d) Os trabalhadores com, pelo menos, 40 anos de antiguidade no mesmo grupo empresarial terão direito a:

Quatro dias de folgas suplementares se tiverem menos de 60 anos de idade; e

Quatro dias de folgas suplementares se tiverem mais de 60 anos de idade.

2 - As folgas suplementares só podem ser gozadas no período entre 1 de Outubro e 30 de Junho.

3 - As folgas suplementares terão o mesmo tratamento remuneratório que as folgas normais.

Cláusula 24.ª

#### **Remuneração base**

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

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de isenção de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior a 30% da remuneração base mensal efectiva.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

1 - Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal igual à remuneração do mês de Dezembro, o qual será pago até ao dia 10 do mesmo mês.

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

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

Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de férias**

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

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

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Trabalho suplementar - Refeições**

1 - Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição.

2 - O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições e pelos seguintes montantes:

- a) Pequeno-almoço, quando o trabalho termine depois das 6 horas ou se inicie antes das 8 horas - € 2,44;
- b) Almoço, quando o trabalhador preste serviço mais de trinta minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho - € 8,79;
- c) Jantar, quando o trabalho termine depois das 20 horas - € 8,79;
- d) Ceia, quando o trabalho se prolongue para além das 24 horas ou se inicie antes da 1 hora - € 5,88.

3 - Será também concedido, no mínimo, uma hora como intervalo para as refeições, salvo para o pequeno-almoço e a ceia, que só será de meia hora. Os intervalos referidos não determinam qualquer perda de retribuição.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

### **Trabalho suplementar – Transportes**

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

Cláusula 30.<sup>a</sup>

### **Abonos para falhas**

1 - Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, ou equiparados, têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas em dinheiro, correspondente a 8% da remuneração prevista para o nível C (primeiro-oficial).

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

3 - Os trabalhadores da classe C, nível que, nos termos da secção A do anexo I, exerçam funções de chefia, ou equiparadas, têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10% da remuneração efectiva prevista na tabela que vigorar para a sua classe.

4 - Os abonos para falhas previstos nesta cláusula pressupõem a efectiva prestação de serviço.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

### **Comparticipação nas despesas de almoço**

1 - Será atribuída a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de € 8,50.

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

Cláusula 32.<sup>a</sup>

### **Transportes em serviço**

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

- a) Motociclos de 50 cm<sup>3</sup> de cilindrada - um décimo do preço da gasolina super;
- b) Motociclos de 50 cm<sup>3</sup> a 250 cm<sup>3</sup> de cilindrada - um sétimo do preço da gasolina super;
- c) Motociclos de cilindrada superior a 250 cm<sup>3</sup> ou automóveis - dois sétimos do preço da gasolina super.

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

3 - Em caso de acidente, a entidade empregadora obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na viatura utilizada, bem como os da perda do prémio de seguro.

4 - Em caso de acidente, as indemnizações a passageiros transportados também em serviço são da responsabilidade da entidade empregadora.

5 - Quando o trabalhador utilize em serviço, sistematicamente, o seu veículo próprio, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar num montante mensal fixo compensatório dos gastos dessa utilização, caso em que não serão aplicáveis as fórmulas previstas no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 33.ª

#### **Deslocações em serviço**

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

Cláusula 34.ª

#### **Encerramento do escritório**

Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, aplicar-se-á, consoante os casos, o regime jurídico dos despedimentos colectivos ou da morte ou extinção da entidade empregadora previsto no Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

Cláusula 35.ª

#### **Indemnizações - Cessação do contrato de trabalho**

1 - O trabalhador que for despedido sem justa causa nas condições previstas nesta convenção tem direito a uma indemnização nos seguintes termos:

- a) Um mês de retribuição por cada ano ou fracção, se o contrato tiver durado menos de cinco anos; esta indemnização não será, porém, inferior a três meses;
- b) Um mês e meio, se o contrato tiver durado mais de 5 anos e menos de 10 anos;
- c) Dois meses, se o contrato tiver durado mais de 10 anos.

2 - O disposto no número anterior aplicar-se-á sempre e quando a lei o não proíba.

3 - O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos de corpos gerentes do Sindicato, bem como os que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e desta convenção e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 - O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável às situações de caducidade do contrato de trabalho motivadas pela morte da entidade patronal ou pela extinção da mesma, caso se trate de pessoas colectivas, salvo se os sucessores prosseguirem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão jurídica do estabelecimento.

Cláusula 36.ª

#### **Direitos do trabalhador na doença**

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

2 - Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado receberá até 12 meses consecutivos a retribuição líquida que auferiria se estivesse a trabalhar, devendo fazer entrega à entidade empregadora do subsídio que vier a receber da segurança social ou companhia de seguros.

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

4 - Exceptuam-se os subsídios previstos na cláusula 30.<sup>a</sup>, os quais pressupõem a efectiva prestação de serviços.

5 - O disposto nos números anteriores será conjugado, se for caso disso, com o previsto na lei em matéria de benefícios complementares aos assegurados pelas instituições de segurança social, sem prejuízo do disposto na cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Indemnizações por factos ocorridos em serviço**

1 - A entidade empregadora deverá assegurar ao trabalhador, mediante contratos de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, na base da sua retribuição líquida mensal.

2 - O seguro a estabelecer incluirá a cobertura de riscos de acidente no percurso normal que o trabalhador tenha de percorrer do seu domicílio para o local de trabalho e vice-versa.

3 - Fora do âmbito da cobertura dos riscos referidos nos números anteriores, as entidades empregadoras garantirão aos trabalhadores um seguro que os cobrirá de riscos de viagens, acidentes pessoais ou profissionais durante o período que envolver a transferência ou deslocação, no valor equivalente a 50 vezes a retribuição mensal correspondente ao nível I da letra B da tabela salarial.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Subsídio por morte do trabalhador**

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

- a) 3 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 1 a 5 anos de serviço na empresa;
- b) 6 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 5 a 10 anos de serviço na empresa;
- c) 9 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 10 a 20 anos de serviço na empresa;
- d) 12 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver mais de 20 anos de serviço na empresa.

2 - O trabalhador deverá indicar, por escrito; à empresa qual o beneficiário ou beneficiários, de entre os indicados no número anterior, que terão direito a receber a importância que for devida, aplicando-se, supletivamente, a ordem indicada no n.º 1.

3 - Este pagamento, bem como o de outros créditos vencidos, será efectuado no prazo de 30 dias após o falecimento.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

As entidades empregadoras cumprirão o disposto no Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, e demais legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

### **Do trabalho feminino**

1 - Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei ou nesta convenção, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Sem redução de retribuição do período de férias ou da antiguidade, faltar 60 dias consecutivos obrigatória e imediatamente após o parto e por mais 38 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Em caso de despedimento com alegada justa causa, beneficia da protecção prevista na lei para as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes;
- d) Quando grávida, é dispensada de trabalho, nos termos legais, para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias;
- e) Para aleitação do filho, interromper o trabalho diário pelo total de uma hora, repartida por um máximo de dois períodos, durante os nove primeiros meses após o parto, sem perda de retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- f) Enquanto comprovadamente amamente o filho, o direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, até 12 meses, sem perda de retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- g) Não prestar trabalho suplementar e nocturno durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- h) Não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas, excretáveis no leite materno, durante o período de comprovada amamentação e até um ano.

2 - Em caso de aborto ou parto de nado-morto, o período estipulado na alínea b) do número anterior terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30, graduada de acordo com a prescrição médica, devidamente documentada em função das condições de saúde da mãe.

3 - A trabalhadora em caso algum poderá gozar concomitantemente, acumulando-os, os direitos previstos nas alíneas e) e f) do n.º 1 da presente cláusula.

4 - O direito de faltar no período de maternidade com os efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto.

5 - Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até ao final do período.

6 - Em qualquer das situações previstas nos números anteriores, a entidade empregadora adiantará às trabalhadoras o pagamento integral da retribuição correspondente ao período de faltas, comprometendo-se estas a repor as quantias que vierem a receber da segurança social, sendo aplicável o disposto no n.º 2 da cláusula 36.ª

7 - A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, bem como nos demais casos previstos na lei, o pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito.

Cláusula 41.ª

#### **Do trabalhador-estudante**

1 - Considera-se, para efeitos deste contrato, trabalhador-estudante todo o trabalhador que se encontre matriculado em curso de ensino oficial, estágios pós-graduação e cursos de formação técnica ou profissional.

2 - Como forma de apoio à actividade estudantil, estabelece-se o seguinte:

- a) Se o trabalhador frequentar o curso a pedido da empresa, esta deve suportar os custos respectivos e conceder ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação;
- b) Se o curso frequentado pelo trabalhador não for de interesse da empresa, esta deverá facilitar-lhe a passagem a horário diferenciado, referido na cláusula 20.ª, ou dispensá-lo até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar;
- c) O trabalhador disporá, em cada ano escolar, do tempo necessário para prestar provas de avaliação de conhecimentos e ainda até cinco dias úteis consecutivos ou não para preparação das mesmas ou outros trabalhos de curriculum escolar.

3 - No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nas alíneas a) e b) do número anterior será interrompido.

4 - Para a fruição normal e continuada dos direitos descritos, o trabalhador-estudante tem de apresentar provas da sua inscrição, horário e frequência desses cursos e, ainda, do aproveitamento, nos termos da lei.

Cláusula 42.ª

#### **Formação profissional - Princípios gerais**

1 - As entidades empregadoras reconhecem aos trabalhadores o direito à formação profissional, quer esta se traduza em aprendizagem, reciclagem ou aperfeiçoamento e o facto de a mesma constituir uma necessidade na procura de métodos de trabalho que contribuam para a melhoria dos serviços prestados pelas empresas.

2 - Para cumprimento do disposto no número anterior, as empresas devem:

- a) Fomentar a frequência de cursos de formação profissional de forma a permitirem a adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou métodos e processos de trabalho, bem como à melhoria dos conhecimentos e aptidão dos trabalhadores, facilitando a assistência às aulas e a preparação para exames;
- b) Promover acções de reconversão e reciclagem de forma a favorecerem a progressão profissional dos trabalhadores;
- c) Permitir a frequência de cursos de formação profissional ministrados pelo Sindicato outorgante deste CCT.

3 - Por efeitos da frequência de acções de formação profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

4 - As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e aproveitamento dos cursos internos.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

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

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

3 - No prazo máximo de 30 dias após a assinatura deste contrato, cada uma das partes comunicará à outra, por escrito, os seus representantes, sendo feita a correspondente comunicação aos serviços competentes do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

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

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

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

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

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Dever de diligência e boa fé**

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

2 - São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste contrato colectivo.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **Resolução de conflitos**

1 - Os conflitos individuais e colectivos de trabalho relativos à aplicação, celebração ou revisão do presente CCT, ao suprimento de omissões e à interpretação ou aplicação de disposições contratuais são confiados à comissão paritária referida na cláusula 43.<sup>a</sup>

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

#### **Disposições transitórias**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Diuturnidades**

1 - São extintas as diuturnidades a partir da entrada em vigor deste CCT.

2 - Porém, mantém-se o regime das diuturnidades para os trabalhadores que se encontrem ao serviço à data da entrada em vigor do presente CCT, extinguindo-se, todavia, o mesmo sempre que o trabalhador mude de categoria.

3 - O valor de cada diuturnidade é de € 20,49, até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Anexo legal**

1 - As partes acordam em que as disposições constantes do anexo legal fazem parte integrante do presente CCT e não serão consideradas como reduzidas por mero efeito de legislação subsequente, salvo se a mesma tiver carácter imperativo.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior e sempre que não se trate de legislação de carácter imperativo, as partes acordam, igualmente e em conformidade com tal legislação, em reverem o anexo legal no prazo de seis meses após a publicação da mesma.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

## Regulamentação supletiva

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

### ANEXO I

#### Secção A

#### I - Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores dos serviços administrativos, dos serviços de armazém e dos parques de contentores são as seguintes:

Classes	Níveis	Categorias
A — Chefia .....	1	Chefe de serviços. Engenheiro informático.
	2	Chefe de secção. Analista programador.
B — Oficiais .....	1	Primeiro-oficial. Programador. Encarregado de armazém. Encarregado de parque de contentores.
	2	Segundo-oficial.
	3	Terceiro-oficial. Fiel de armazém. Fiel de parque de contentores.

C — Profissionais de apoio .....	1	Aspirante. Contínuo. Telefonista/recepcionista. Conferente de armazém. Conferente de parque de contentores. Guarda, rondista e vigilante. Operador de máquinas.
	2	Servente. Embalador. Praticante.
	3	Praticante estagiário.
	4	Praticante estagiário de armazém — 1.º semestre.
	5	Praticante estagiário de armazém — 2.º semestre.
	6	Paquete.
D — Higiene .....	—	Auxiliar de limpeza.

## II - Condições de promoção

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

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Praticante estagiário .....	Praticante .....	Completar um ano de serviço na categoria.
Praticante .....	Aspirante .....	Completar dois anos de serviço na categoria.
Telefonista/recepcionista .....	Aspirante <sup>(1)</sup> .....	Adquirir as habilitações literárias exigidas.
Aspirante .....	Terceiro-oficial .....	Completar dois anos de serviço na categoria.
Terceiro-oficial .....	Segundo-oficial .....	Completar quatro anos de serviço na categoria.
Segundo-oficial .....	Primeiro-oficial .....	Completar cinco anos de serviço na categoria.
Primeiro-oficial .....	Chefe de secção <sup>(1)</sup> .....	Por escolha.
Chefe de secção .....	Chefe de serviços .....	Por escolha.

(1) Estas promoções não se verificam automaticamente, mas apenas quando houver necessidade de preenchimento de vagas nessas categorias.

2 - A entidade patronal poderá, porém, não promover o trabalhador, desde que justifique as razões pelas quais não o faz.

3 - A decisão tomada nos termos do número anterior fica, todavia, sujeita a um parecer favorável e unânime da comissão paritária.

### **III - Disposições especiais**

1 - Aos trabalhadores que desempenhem as funções seguir discriminadas corresponderá pelo menos a categoria de primeiro-oficial:

- a) Caixa - o trabalhador que exerce, com carácter efectivo e predominante, as funções de recebimento e ou pagamento nos serviços de caixa ou tesouraria da empresa e ou estabelecimento;
- b) Caixeiro de mar - o trabalhador que desempenha funções específicas de assistência a navios;
- c) Angariador de carga - o trabalhador que, quer no escritório quer no exterior, tenha como funções efectivas e predominantes a angariação de carga.

2 - Aos trabalhadores que desempenhem como funções principais serviço de telex, correspondência, estenografia e dactilografia, desde que redijam em idioma estrangeiro, caberá, pelo menos, a categoria de segundo-oficial.

### **IV - Definição de funções**

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

Analista. - É o trabalhador que concebe e projecta as aplicações ao tratamento automático da informação.

Programador. - É o trabalhador que assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos. Recolha de dados.

Chefe de serviços. - É o profissional que dirige, coordena e organiza e supervisiona o trabalho dentro dos objectivos que lhe foram confiados. Integra as informações e os controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Chefe de secção. - É o trabalhador que chefia a área de actividade que na empresa seja considerada como secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que repute convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da

sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; dá solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento dos computadores.

Oficial administrativo. - É o profissional que executa sem funções de chefia tarefas administrativas, nomeadamente redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal da empresa, ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos, presta toda a assistência necessária à entrada e saída de navios, elaborando e preparando os respectivos documentos; atende público, codifica documentos, nota em estenografia; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, traduz, retroverte e redige em várias línguas documentos e cartas, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; desempenha funções de secretária de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete; opera directamente com computadores; opera com máquinas de teclado numérico ou alfa-numérico, através do qual digita informações.

Aspirante. - É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

Contínuo. - É o trabalhador que geralmente efectua na empresa serviços gerais não especializados, tais como a recolha, distribuição e entrega de correspondência, apoio a serviços de arquivo e numeração de cartas e ofícios, anúncios de visitas, serviços de estafeta e ou outros análogos, trabalha com máquinas de fotocópias, duplicadores, endereçadores e outros similares. Pode ainda efectuar serviços de cobrador com carácter não predominante.

Telefonista recepcionista. - É o trabalhador que atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir, estabelece ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior e podendo proceder ao registo de chamadas.

Praticante. - É o trabalhador que se prepara para ascender a outra categoria.

Paquete. - É o trabalhador que se inicia numa profissão.

## **Secção B - Serviços de armazém e de parques de contentores**

### **I - Disposições especiais**

1 - O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores de armazém e de parque de contentores é de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horário de menor duração em vigor. O trabalho não deverá começar antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas.

2 - A interrupção diária destinada a almoço e descanso será de uma hora.

3 - O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Estes trabalhadores poderão gozar, ainda, de meio-dia ou de um dia de descanso complementar, que será o sábado, sem prejuízo do disposto sobre duração do período normal de trabalho semanal em vigor referido no n.º 1.

4 - O cálculo da remuneração devida por prestação de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados será feito nos termos da cláusula, com a correcção que será devida em função do número de horas de trabalho semanal efectivamente executado por esses trabalhadores.

As fórmulas constantes daquela cláusula deverão indicar:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times \text{número de horas de trabalho semanal}} \times THE$$

## II - Definição de funções

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

Encarregado de parque de contentores. - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do parque de contentores.

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

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

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

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

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

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

Operador de empilhador;

Operador de monta-caigas;

Operador de ponte móvel;

Operador de grua;

Operador de balança ou báscula;

Motorista.

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

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

Praticante estagiário. - É o trabalhador que estagia para acesso às categorias de operador de máquinas, servente ou embalador.

#### Notas

1 - As funções dos trabalhadores de armazém ou de parques de contentores aqui definidas são exercidas sem prejuízo nem sobreposição de idênticas funções já definidas e executadas sem prejuízo no âmbito dos restantes contratos do sector portuário ou nas áreas de trabalho que sejam da exclusiva responsabilidade das administrações portuárias.

2 - As situações definidas nos n.ºs 1, 2, 3, 4, 5 e 6 pressupõe a efectiva necessidade de compartimentar as actividades exercidas nas áreas de armazém e de parque de contentores. As situações duvidosas em que, pela dimensão das empresas ou do serviço que executa, se possa justificar que essa função - ao nível de encarregado, de fiel ou de conferente possa ser indiscriminadamente exercida no armazém e no parque de contentores pelo mesmo trabalhador serão obrigatoriamente definidas, caso a caso, pela comissão paritária.

#### **ANEXO LEGAL**

#### **DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES**

**(Decreto-Lei n.º 49 408)**

Artigo 19.º

**Deveres da entidade patronal**

A entidade patronal deve:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos corporativos e instituições de previdência, comissões corporativas e outros a estes inerentes;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Artigo 20.º

**Deveres do trabalhador**

O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

**ANEXO II**

**TABELA DE REMUNERAÇÕES**

Classes	Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
A — Chefia .....	1	Chefe de serviços ..... Engenheiro informático .....	1 110,30
	2	Chefe de secção ..... Analista programador .....	949,73
B — Oficiais .....	1	Primeiro-oficial ..... Programador ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de parque de contentores .....	862,77
	2	Segundo-oficial .....	821,34
	3	Terceiro-oficial ..... Fiel de armazém ..... Fiel de parque de contentores .....	768,64
C — Profissionais de apoio .....	1	Aspirante ..... Contínuo ..... Telefonista/rececionista ..... Conferente de armazém ..... Conferente de parque de contentores ..... Guarda, rondista e vigilante ..... Operador de máquinas .....	677,82
	2	Servente ..... Embalador .....	629,93
	3	Praticante .....	542,43
	4	Praticante estagiário .....	466,84
	5	Praticante estagiário de armazém — 1.º semestre .....	381
	6	Praticante estagiário de armazém — 2.º semestre .....	500,63
	7	Paquete .....	367,16
D — Higiene .....		Auxiliar de limpeza ..... Auxiliar de limpeza — tempo parcial .....	540,74 Proporcional ao vencimento mensal

## Artigo 21.º

### Garantias do trabalhador

1 - É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nas portarias de regulamentação de trabalho e nas convenções colectivas, ou quando, precedendo autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto no artigo 23.º;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no artigo 24.º;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

### **ACÇÃO DISCIPLINAR**

**(Decreto-Lei n.º 49 408)**

Artigo 26.º

#### **Poder disciplinar**

- 1 - A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
- 2 - O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Artigo 27.º

#### **Sanções disciplinares**

- 1 - A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados no artigo 28.º, as seguintes sanções disciplinares, independentemente de outras fixadas em convenções colectivas e sem prejuízo dos direitos e garantias dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento imediato, sem qualquer indemnização ou compensação.

- 2 - 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.

- 3 - A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4 - O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal, a que a infracção eventualmente dê lugar.

Artigo 28.º

#### **Limite às sanções referidas no artigo anterior**

1

.....

...

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

Artigo 31.º

#### **Exercício da acção disciplinar**

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

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

3 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

#### **MAPAS DE QUADROS DE PESSOAL**

(Decreto-Lei n.º 332/93)

Artigo 1.º

#### **Âmbito de aplicação**

1 - As entidades com trabalhadores ao seu serviço são obrigadas a enviar às entidades referidas no presente diploma, dentro dos prazos fixados, os mapas do quadro de pessoal devidamente preenchidos.

2 - Tratando-se de trabalhadores vinculados por contrato de trabalho temporário, os sujeitos da obrigação estabelecida no número anterior são as respectivas empresas de trabalho temporário.

Artigo 3.º

#### **Destinatários e prazo dos mapas do quadro de pessoal**

1 - Durante o mês de Novembro de cada ano serão enviados dois exemplares do mapa, com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior, às seguintes entidades:

- a) Em relação a trabalhadores cujo posto de trabalho se situe no continente, às respectivas delegações ou subdelegações do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho;

b) Em relação a trabalhadores cujo posto de trabalho se situe nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, aos respectivos serviços regionais.

2 - As entidades referidas no número anterior reenviarão, posteriormente, ao Departamento de Estatística do Ministério para a Qualificação e o Emprego, para efeitos estatísticos, um dos exemplares recebidos:

3 - Será ainda enviado um exemplar às entidades representativas dos trabalhadores.

Artigo 4.º

#### **Afixação e arquivo**

1 - Na mesma data do envio, as entidades referidas no artigo 1.º afixarão, por forma bem visível, cópia dos mapas enviados, incluindo os casos de rectificação ou substituição, ou disponibilizarão a consulta em terminal, no caso de entidade autorizada a responder em suporte magnético, por forma acessível, nos locais de trabalho, durante um prazo de 45 dias, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

2 - Os exemplares dos mapas de quadros de pessoal referidos no número anterior serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

Artigo 7.º

#### **Fiscalização**

A fiscalização do cumprimento das disposições do presente diploma, assim como o processamento das contra-ordenações e aplicação das correspondentes coimas, compete ao Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT).

### **TRABALHO SUPLEMENTAR**

(Decreto-Lei n.º 421/83)

Artigo 2.º

#### **Noção**

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

2 - Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

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

### **ISENÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO**

(Decreto-Lei n.º 409/71)

Artigo 13.º

#### **Isonção de horário de trabalho**

1 - Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2 - Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao IDICT, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

#### Artigo 15.º

#### **Efeitos da isenção de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso concedidos pelos instrumentos de regulamentação colectiva por despacho do Ministro das Corporações e Previdência Social e pelos contratos individuais de trabalho.

#### **DIREITO A FÉRIAS**

(Decreto-Lei n.º 874/76)

#### Artigo 2.º

#### **Direito a férias**

- 1 - Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.
- 2 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 28.º
- 3 - O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.
- 4 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação, económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Artigo 7.º

#### **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 - Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí

estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 - Terão direito a cumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendem gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las noutras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 - Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

#### Artigo 8.º

##### **Marcação do período de férias**

1 - A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 - Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 - No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas e o disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

#### Artigo 9.º

##### **Alteração à marcação do período de férias**

1 - Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo anterior.

4 - Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 - Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Artigo 10.º

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 - Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo do serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 - O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Artigo 11.º

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozadas o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Artigo 12.º

##### **Doença no período de férias**

1 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 8.º

2 - Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 do artigo 11.º

3 - A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Artigo 13.º

### **Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente diploma, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

### **FALTAS**

(Decreto-Lei n.º 874/76)

Artigo 22.º

#### **Definição**

- 1 - Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
- 2 - Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
- 3 - Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.
- 4 - Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Artigo 23.º

#### **Tipos de faltas**

- 1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 - São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
  - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do artigo seguinte;
  - c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
  - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
  - e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
  - f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

## Artigo 24.º

### **Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

- 1 - Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:
  - a) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
  - b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau.
- 2 - Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.
- 3 - São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais ou instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que disponham de forma diversa da estabelecida neste artigo.

## Artigo 25.º

### **Comunicação e prova das faltas justificadas**

- 1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2 - Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.
- 3 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4 - A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

## Artigo 26.º

### **Efeitos das faltas justificadas**

- 1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2 - Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
  - a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 do artigo 21.º, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
  - b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
  - c) Dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.
- 3 - Aos casos previstos na alínea e) do n.º 2 do artigo 23.º, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

## Artigo 28.º

### **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 número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de cinco dias úteis de férias se se tratar de férias no ano de admissão.

### **LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO**

(Decreto-Lei n.º 874/76)

Artigo 16.º

#### **Termos e efeitos**

1 - A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3 - A entidade empregadora pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior 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 a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nos números anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

5 - O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

Artigo 17.º

#### **Direito ao lugar**

- 1 - O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.
- 2 - Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento nos termos previstos para o contrato a termo.

### **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO**

(Decreto-Lei n.º 398/83)

Artigo 2.º

#### **Efeitos da suspensão**

- 1 - Durante a redução ou suspensão mantêm-se os direitos, deveres ou garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
- 2 - O tempo de suspensão ou redução conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3 - Durante a redução ou suspensão não se interrompe o decurso do prazo, para efeitos de caducidade, e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato nos termos gerais.

Artigo 3.º

#### **Causas e consequências da suspensão**

- 1 - Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.
- 2 - O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.
- 3 - O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
- 4 - O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

Artigo 4.º

#### **Regresso do trabalhador**

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

### **TRANSMISSÃO DO ESTABELECIMENTO**

(Decreto-Lei n.º 49 408)

Artigo 37.º

- 1 - A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo no disposto no artigo 24.º

2 - O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 - Para os efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

4 - O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

## **CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

(Decreto-Lei n.º 64-A/89)

Artigo 3.º

### **Formas de cessação do contrato de trabalho**

1 - São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 - O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção dos postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica, ou conjuntural relativas à empresa.

Artigo 4.º

### **Causas de caducidade**

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado no artigo 7.º;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Artigo 7.º

### **Cessação por acordo**

A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no artigo seguinte.

Artigo 8.º

### **Exigência de forma escrita**

1 - O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 - O documento deve mencionar explicitamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

3 - No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 - Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Artigo 9.º

##### **Justa causa de despedimento**

1 - O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 - 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 de empresas;
- c) Provocação repetida com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido com o cumprimento, com diligência devida, das obrigações inerentes do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos ou executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Artigo 10.º

## **Processo**

- 1 - Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.
- 2 - Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.
- 3 - Se o trabalhador for representante sindical será, ainda, enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.
- 4 - O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.
- 5 - A entidade empregadora, directamente ou através do instrutor que tenha nomeado, procederá às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.
- 6 - A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.
- 7 - Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.
- 8 - Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que tem de ser fundamentada e constar de documento escrito.
- 9 - Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.
- 10 - A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.
- 11 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

12 - Igual suspensão decorre do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

### **TRABALHO SUPLEMENTAR**

(Decreto-Lei n.º 421/83)

.....  
.....

3 - A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula prevista no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que não significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efectivamente praticado na empresa.

4 - Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.

### **RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PELO TRABALHADOR**

(Decreto-Lei n.º 64-A) 89)

Artigo 34.º

#### **Regras gerais**

- 1 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
- 2 - A rescisão deve ser feita por escrito, com descrição sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.
- 3 - Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação escrita referida no número anterior.

Artigo 35.º

#### **Justa causa**

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

- a) Falta culposa do 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 do trabalho;
- e) Lesão culposa dos interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2 - Constituem 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 das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual de retribuição do trabalhador.

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

4 - A justa causa será apreciada pelo tribunal, nos termos do n.º 5 do artigo 12.º, com as necessárias adaptações.

Artigo 38.º

#### **Aviso prévio**

O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Artigo 39.º

#### **Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio**

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

#### **ACTIVIDADE SINDICAL**

(Decreto-Lei n.º 215-B/75)

Artigo 25.º

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Artigo 32.º

1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical.

2 - O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 - Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

#### Artigo 22.º

1 - As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo efectivo de serviço.

2 - Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 - A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

Lisboa, 24 de Março de 2004.

Pela APAN - Associação dos Agentes de Navegação:

António Belmar da Costa, mandatário.

Pela Associação dos Agentes de Navegação - AGENOR:

José Manuel Monteiro da Rocha, secretário-geral.

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

Carlos Perpétuo director.

Pelo SAP – Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária:

Francisco José S. Vasconcelos Corte Real, presidente da direcção.

Orlando dos Anjos Pinto, vice-presidente da direcção.

Depositado em 19 de Janeiro de 2005, a fl. 81 do livro n.º 10, com o registo n.º 20/2005, nos termos do artigo 54.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.