

# **D.R. DO TRABALHO, QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DEFESA DO CONSUMIDOR**

**Convenção Colectiva de Trabalho n.º 12/2009 de 25 de Maio de 2009**

## **AE entre a LOTAÇOR – Serviço de Lotas dos Açores, SA e o SIMAMEVIP – Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca – Alteração salarial e outras e texto consolidado**

O AE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 21 de 30 de Dezembro de 2004, na redacção das alterações publicadas no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 2, de 26 de Janeiro de 2006, *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 9, de 29 de Março de 2007, e *Jornal Oficial*, II Série, n.º 116, de 23 de Junho de 2008, é alterado da forma seguinte:

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### **Âmbito pessoal e territorial**

Este Acordo de Empresa (AE) obriga, por um lado, a LOTAÇOR – Serviço de Lotas dos Açores, SA e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, que sejam representados pelo Sindicato outorgante, aplicando-se na Região Autónoma dos Açores.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### **Vigência e revisão**

- 1 - O período de vigência mínimo deste AE é de 24 meses, sendo de doze meses a vigência da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária.
- 2 - A denúncia e processo de negociação do AE regulam-se pela legislação em vigor.
- 3 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária, constam do anexo IV, e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.
- 4 - O regime a que obedece a denúncia global do presente AE, não impede que, em qualquer altura da sua vigência, as partes outorgantes acordem em questões de interpretação das disposições do presente AE e suas lacunas.

Cláusula 110.<sup>a</sup>

#### **Categorias Profissionais Extintas e Criadas**

- 1 - Sem prejuízo do disposto na cláusula 111.<sup>a</sup> são extintas as seguintes categorias profissionais:

Apontador Principal

Apontador de 1.<sup>a</sup>

Apontador de 2.<sup>a</sup>

Apontador de 3.<sup>a</sup>

- 2 - São criadas as categorias de:

Operador de Venda Principal

Operador de Venda de 1.<sup>a</sup>

Operador de Venda de 2.<sup>a</sup>

Operador de Venda de 3.<sup>a</sup>

3 - Os trabalhadores classificados nas categorias profissionais de Apontador transitam com todos os direitos, garantias e deveres para as novas categorias e níveis de Operador de Venda.

Cláusula 111.<sup>a</sup>

### **Categorias profissionais a extinguir**

As categorias profissionais de Director e de Operador de Manutenção serão extintas quando os actuais trabalhadores nelas enquadrados cessarem os seus contratos de trabalho ou quando forem reclassificados, não ocorrendo mais qualquer admissão para as mesmas.

Cláusula 113.<sup>a</sup>

### **Cargos profissionais extintos**

É extinto o seguinte cargo:

- Sub-coordenador.

Cláusula 114.<sup>a</sup>

### **Categorias profissionais extintas**

(Eliminada).

Cláusula 115.<sup>a</sup>

### **Categorias profissionais criadas**

(Eliminada).

## **ANEXO II**

### **Descrição Funcional**

(Eliminar a descrição funcional da categoria de Apontador que passará a designar-se de Operador de Venda com a seguinte descrição funcional).

*Operador de Venda* – Procede à recepção, pesagem e classificação do pescado. Promove as operações de venda por meio de leilão. Regista as pesagens e as vendas, preenchendo toda a documentação inerente à venda, incluindo as estatísticas e as da segurança social. Desempenha, quando tal se justifique, e em regime de acumulação, outras funções nomeadamente as de responsável de pequenas lotas ou postos de recolha.

## **ANEXO IV**

### **Quadros de vencimentos**

### **Tabela salarial**

4.1 - Tabela salarial:

<b>V 14</b>	<b>2 407,00</b>
<b>V 13</b>	<b>1 970,00</b>
<b>V 12</b>	<b>1 641,00</b>
<b>V 11</b>	<b>1 480,00</b>
<b>V 10</b>	<b>1 370,00</b>
<b>V 9</b>	<b>1 058,00</b>
<b>V 8</b>	<b>1 021,00</b>
<b>V 7</b>	<b>932,00</b>
<b>V 6</b>	<b>811,00</b>
<b>V 5</b>	<b>742,00</b>
<b>V 4</b>	<b>700,00</b>
<b>V 3</b>	<b>689,00</b>
<b>V 2</b>	<b>595,00</b>
<b>V 1</b>	<b>580,00</b>
<b>V 0</b>	<b>475,00</b>

4.2 - Quadro de vencimentos das categorias:

CLASSES	CATEGORIA PROFISSIONAL	QUANTITATIVO	TIPO DE VENCIMENTO
TÉCNICOS SUPERIOR	TÉCNICO SUPERIOR PRINCIPAL	1 970,00	V 13
	TÉCNICO SUPERIOR DE 1ª	1 641,00	V 12
	TÉCNICO SUPERIOR DE 2ª	1 480,00	V 11
	TÉCNICO SUPERIOR DE 3ª	1 370,00	V 10
CHEFIAS	CHEFE DE SERVIÇOS	1 370,00	V 10
	CHEFE DE SECTOR	1 058,00	V 9
	ENCARREGADO DE LOTA	1 021,00	V 8
	SUB-ENCARREGADO DE LOTA	932,00	V 7
TÉCNICOS	TÉCNICO DE FRIO	932,00	V 7
	ASSISTENTE DE DIRECÇÃO PRINCIPAL	1 021,00	V 8
	ASSISTENTE DE DIRECÇÃO DE 1ª	932,00	V 7
	ASSISTENTE DE DIRECÇÃO DE 2ª	811,00	V 6
	OFICIAL ADMINISTRATIVO PRINCIPAL	1 021,00	V 8
	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	811,00	V 6
	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	742,00	V 5
	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 3ª	700,00	V 4
	TÉCNICO DE INFORMÁTICA PRINCIPAL	1 058,00	V 9
	TÉCNICO DE INFORMÁTICA DE 1ª	1 021,00	V 8
TÉCNICO DE INFORMÁTICA DE 2ª	811,00	V 6	
SERVIÇOS	MOTORISTA	742,00	V 5
	OPERADOR DE VENDA PRINCIPAL	811,00	V 6
	OPERADOR DE VENDA DE 1ª	742,00	V 5
	OPERADOR DE VENDA DE 2ª	689,00	V 3
	OPERADOR DE VENDA DE 3ª	595,00	V 2
	FIEL DE ARMAZÉM PRINCIPAL	932,00	V 7
	FIEL DE ARMAZÉM DE 1ª	811,00	V 6
	FIEL DE ARMAZÉM DE 2ª	700,00	V 4
	OPERADOR PRINCIPAL	811,00	V 6
	OPERADOR DE EF DE 1ª	742,00	V 5
	OPERADOR DE EF DE 2ª	689,00	V 3
NÃO QUALIFICADOS	OPERADORES DE LOTA DE 1ª	595,00	V 2
	OPERADORES DE LOTAS DE 2ª	580,00	V 1
	TRABALHADOR DE LIMPEZA	475,00	V 0

#### 4.3 - Quadro de vencimentos dos cargos:

CARGOS	COORDENADOR	2 407,00	V 14
	DIRECTOR DE LOTA	1 370,00	V 10
		1 480,00	V 11
		1 641,00	V 12

#### 4.4 - Quadro de vencimentos de categorias a extinguir:

<b>Director</b>	<b>2.407,00€</b>
<b>Operador de Manutenção de 1ª</b>	<b>772,00 €</b>

#### 4.5. Prestações pecuniárias:

<b>Diuturnidades</b>	<b>35,00 €</b>
<b>Subsidio de Falhas</b>	<b>53,00 €</b>
<b>Subsidio de Turno</b>	<b>61,00 €</b>
<b>Subsidio de Alimentação</b>	<b>7,00 €</b>
<b>Deslocação em serviço</b>	<b>0,41 €</b>

Número de empregadores abrangidos – 1

Número de trabalhadores abrangidos – 69

Ponta Delgada, 21 de Novembro de 2008.

Pela LOTAÇOR – Serviço de Lotas dos Açores, SA, *Luís Manuel Raposo Fernandes*, mandatário. Pelo SIMAMEVIP – Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, *Maria de Jesus Medeiros Leite Silva*, e *Mário Jesus Botequilha Silva*, mandatários.

Entrado em 12 de Maio de 2009.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor – Direcção de Serviços do Trabalho, em 13 de Maio de 2009, com o n.º 11, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

## **Texto consolidado**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

#### **Âmbito pessoal e territorial**

Este Acordo de Empresa (AE) obriga, por um lado, a LOTAÇOR - Serviço Açoriano de Lotas, SA, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, que sejam representados pelo Sindicato outorgante, aplicando-se na Região Autónoma dos Açores.

Cláusula 2.ª

#### **Publicação e entrada em vigor**

O presente AE, e as suas alterações, entrarão em vigor cinco dias após a sua publicação no *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### **Vigência e revisão**

- 1 - O período de vigência mínimo deste AE é de 24 meses, sendo de doze meses a vigência da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária.
- 2 - A denúncia e processo de negociação do AE regulam-se pela legislação em vigor.
- 3 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária, constam do anexo IV, e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.
- 4 - O regime a que obedece a denúncia global do presente AE, não impede que, em qualquer altura da sua vigência, as partes outorgantes acordem em questões de interpretação das disposições do presente AE e suas lacunas.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissões, carreiras profissionais e transferências**

#### Secção I

#### **Admissões e categorias profissionais**

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### **Condições de admissão**

- 1 - Exceptuando-se os casos expressamente previstos na lei, ou neste AE, as condições mínimas, de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este clausulado são a idade mínima de 18 anos, a escolaridade obrigatória, e a carteira profissional e carta de condução profissional, quando obrigatórias.
- 2 - Para as profissões que impliquem o contacto directo com pescado, os candidatos terão de ser dotados das condições de sanidade exigidas pela legislação em vigor.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### **Preenchimento de vagas**

- 1 - O preenchimento de vagas que se verificarem no quadro de pessoal deverá, em regra, ocorrer através de trabalhadores da própria empresa aptos e interessados no respectivo preenchimento.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

- 1 - A admissão de trabalhadores será considerada a título de experiência, durante os primeiros 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança e para o pessoal de direcção e de quadros superiores.
- 2 - O período experimental nos contratos a termo certo, será de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses, ou de 30 dias se a duração for igual ou superior a seis meses.
- 3 - Findo o prazo referido, a admissão tornar-se-á efectiva, contando-se, para todos os efeitos, nomeadamente a antiguidade e o período de experiência.

4 - Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

5 - Tendo o período experimental durado mais de 30 dias, para denunciar o contrato nos termos do n.º 2 desta cláusula, a LOTAÇOR tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

#### Cláusula 7.ª

### **Categorias profissionais e carreira profissional**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados nos termos do Anexo I, de acordo com a actividade desempenhada.

2 - A estrutura de enquadramento de funções, a sua definição e a tabela salarial são, respectivamente, as constantes dos Anexos II e IV.

3 - As condições de ingresso e acesso nas linhas hierárquicas, de especialização e funcional são as constantes do Anexo III.

#### Cláusula 8.ª

### **Acesso**

1 - Os acessos ou promoções à categoria imediatamente superior, nas carreiras que se encontrem inseridas na linha funcional, ocorrerão nos termos da respectiva regulamentação específica das carreiras profissionais.

2 - Quando qualquer trabalhador adquirir habilitações literárias que lhe permitam a integração em categoria e carreira diferentes daquela em que se encontra inserido, terá direito preferencial no preenchimento de vagas na categoria que pretenda ocupar, sem prejuízo da regulamentação específica da respectiva carreira a que se candidata.

3 - As promoções que ocorram, quer automaticamente, quer por mérito, produzirão efeitos no primeiro dia do ano em que se vençam.

#### Secção II

### **Mobilidade geográfica**

#### Cláusula 9.ª

### **Transferências temporárias**

1 - A LOTAÇOR, pode transferir, temporariamente, e sempre que o interesse da empresa o exija, o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma ilha.

2 - Entende-se por transferência temporária, a deslocação de um trabalhador do local onde habitualmente presta o seu trabalho para outro, fora dessa localidade, dentro da mesma ilha, por períodos sucessivos de 90 dias e/ou interpolados de, no mínimo 5 e no máximo de 180 dias, em cada ano.

3 - Com consentimento do trabalhador, os períodos referidos no ponto anterior poderão ser prorrogados.

4 - Os trabalhadores que se encontrem nas situações atrás referidas, durante esse período, terão direito a uma ajuda de custo equivalente a 25% sobre a remuneração base mínima mensal da respectiva categoria.

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### **Transferências definitivas**

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

2 - No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 101.<sup>a</sup> do presente AE, salvo se a LOTAÇOR provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 - Em caso de transferência definitiva, nos termos dos números anteriores, a LOTAÇOR, para além de atribuir um subsídio de transporte igual ao montante de duas tarifas de transportes diários de (ida/volta), entre a residência do trabalhador e o novo local de trabalho, pagará os acréscimos de retribuição necessários a evitar qualquer prejuízo económico, que hajam sido acordados previamente.

## Secção III

### **Mobilidade funcional**

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

### **Desempenho de funções não compreendidas na actividade contratada**

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

2 - As funções inerentes a cada categoria profissional compreendem as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 - Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4 - O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional.

5 - Salvo quando se tratar de substituição temporária, a LOTAÇOR só pode encarregar temporariamente o trabalhador do desempenho de funções diferentes das que normalmente executa, quando o interesse da empresa o exija e desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6 - Poderá no entanto a LOTAÇOR encarregar o trabalhador do desempenho de funções diferentes das que normalmente executa, com a sua prévia concordância, para ocupação de lugar vago de categoria superior, a título experimental, aplicando-se com as devidas adaptações o disposto nos números seguintes.

7 - Quando as funções desempenhadas nos termos dos números anteriores corresponder um tratamento mais favorável, nomeadamente quanto à retribuição, o trabalhador terá direito a ele, salvo no caso de substituição temporária, caso em que se aplicará o disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>.

8 - O desempenho exclusivo de funções por período superior a 1 ano consecutivamente, com o conhecimento do Conselho de Administração, confere ao trabalhador o direito à categoria correspondente às funções desempenhadas.

9 - O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que a substituição é determinada pela ausência do trabalhador substituído, seja qual for a duração da substituição.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

### **Substituição do Trabalhador**

1 - O trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada e com funções diferentes tem direito:

a) A diferença entre a remuneração base correspondente ao índice mais baixo da categoria do trabalhador substituído e a sua remuneração base, salvo se a sua retribuição já for superior, e ainda aos subsídios correspondentes àquelas funções, enquanto durar a substituição.

b) À preferência no preenchimento da vaga deixada em aberto pelo substituído, logo que se verifique, ou se torne certa a impossibilidade de regresso deste ao seu posto de trabalho, desde que a substituição tenha perdurado por mais de 180 dias seguidos;

c) À remuneração base do índice mais baixo da categoria do trabalhador substituído se a situação de substituição ultrapassar 12 meses consecutivos, salvo se a sua retribuição já for superior;

2 - A diferença referida na alínea a) do n.º 1 será paga a partir do momento em que o trabalhador assegurar efectivamente a substituição, confirmada pela hierarquia e sancionada pelo Conselho de Administração.

## **CAPÍTULO III**

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

### **Garantias dos trabalhadores**

1 - É proibido a LOTAÇOR:

a) Fazer *lock-out*;

b) Efectuar despedimentos sem justa causa;

c) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus companheiros;

e) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

f) Baixar a categoria profissional do trabalhador, excepto nos casos previstos na lei ou neste AE;

g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na Secção II do Capítulo II deste AE;

*h)* Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e nas garantias decorrentes da sua antiguidade;

*i)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens e utilizar serviços fornecidos pela LOTAÇOR ou pessoa por ela indicada;

*j)* Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

*k)* Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força deste AE ou àquelas que correspondem as suas aptidões e categoria profissional, salvo as excepções previstas na lei e neste AE.

2 - A prática, pela LOTAÇOR, de qualquer acto em contravenção com o disposto número anterior, constitui justa causa de rescisão do contrato, por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE, agravadas nos termos da mesma se a actuação daquela for abusiva.

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

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

*b)* Cumprir as ordens e directivas da LOTAÇOR, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste AE e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;

*c)* Observar os regulamentos internos, conformes a este AE e à lei;

*d)* Guardar lealdade à LOTAÇOR, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela.

*e)* Não divulgar quaisquer informações referentes à empresa, que lhe cheguem ao conhecimento por virtude do seu trabalho, principalmente no que respeita à sua organização, produção, métodos ou negócios.

*f)* Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela LOTAÇOR;

*g)* Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

*h)* Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

- i)* Em geral, cumprir a lei e as cláusulas deste AE.
- j)* Frequentar as acções de formação para as quais venham a ser designados pela Empresa, sem prejuízo do período de descanso previsto no presente AE.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Deveres da LOTAÇOR**

São deveres da LOTAÇOR:

- a)* Conceder facilidades de horários aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados, nos termos da lei e deste AE;
- b)* Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança, de acordo com o Anexo V deste AE;
- c)* Manter seguro de acidentes de trabalho nos termos da legislação em vigor;
- d)* Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que estes tratem com correcção os que estiverem sobre as suas ordens;
- e)* Passar aos trabalhadores, no momento da cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências, desde que, quanto a estas ultimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
- f)* Prestar aos sindicatos e à comissão de trabalhadores da empresa, quando solicitadas, todas as informações respeitantes à organização, disciplina e condições de trabalho;
- g)* Dispensar, nos termos da lei em vigor, os trabalhadores que comprovadamente desempenhem funções como membros dos corpos gerentes dos sindicatos, delegados sindicais e ou da comissão de trabalhadores, bem como facilitar o exercício de cargos nas comissões paritárias e nas instituições de Segurança Social;
- h)* Dispensar, nos termos da lei em vigor, os trabalhadores que comprovadamente necessitem de se ausentar para actividades desportivas em alta competição e no percurso para alta competição.
- i)* Fornecer ao trabalhador que seja vítima de qualquer acto criminoso em serviço, ou por causa dele, o necessário apoio jurídico custeando todas as despesas inerentes à defesa dos seus direitos.
- j)* Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigente, delegado sindical e membro da comissão de trabalhadores nos locais de trabalho e durante o período de trabalho normal, nos termos da lei em vigor;
- k)* Preencher e enviar, nos termos legais, aos sindicatos o mapa de Quadro de Pessoal, donde constem nomes, datas de admissão, categorias e retribuição efectivas de todos os trabalhadores, assim como comunicar aos Sindicatos, nos dez dias subsequentes, todas as alterações que ocorrerem;
- l)* Afixar, em local bem visível, os mapas referidos na alínea anterior,
- m)* Fornecer aos sindicatos e delegados sindicais todos os elementos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e por eles representados e fornecer quaisquer outros elementos que se relacionem com o cumprimento do presente AE;

- n) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações da comissão de trabalhadores e dos Sindicatos aos trabalhadores ao serviço da empresa;
- o) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas deste AE.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Créditos resultantes do contrato**

- 1 - Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à LOTAÇOR quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano contado a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.
- 2 - Os créditos resultantes de indemnizações por falta de férias pela aplicação de sanções abusivas ou por realização de trabalho suplementar vencidos há mais de cinco anos, todavia, só podem ser provados por documento idóneo.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Prestação do trabalho**

##### Secção I

#### **Horário de trabalho**

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Horário de trabalho**

- 1 - Os períodos normais de trabalho semanal são de trinta e cinco e quarenta horas respectivamente para os trabalhadores administrativos e para os trabalhadores do serviço de exploração.
- 2 - O período normal de trabalho diário para os trabalhadores dos serviços administrativos, qualquer que seja o grupo de enquadramento, é de sete horas, não podendo, salvo acordo expresso dos trabalhadores em contrário, começar antes das 8 horas nem terminar após as 19 horas, exceptuando-se a prática de horários diferenciados.
- 3 - O domingo é o dia de descanso semanal obrigatório e o sábado ou, alternativamente, a segunda-feira, dia de descanso complementar.
- 4 - Para os trabalhadores dos serviços de exploração que, nas lotas da Ilha de São Miguel, prestam rotativamente o serviço de recepção de pescado, ao sábado ou o domingo, o dia de descanso complementar ou obrigatório é rotativo, garantindo-se, pelo menos, um domingo por mês, como dia de descanso obrigatório e um sábado por mês como dia de descanso complementar.
- 5 - Os trabalhadores dos serviços de exploração referidos no número anterior que prestem serviço aos domingos têm direito, a título de compensação por esse facto, à remuneração de trabalho suplementar como dia de descanso obrigatório, calculado nos termos da cláusula 26.<sup>a</sup>.
- 6 - No caso de trabalhadores de qualquer grupo de enquadramento adstritos, simultaneamente, aos serviços administrativos e aos de exploração, o período normal de trabalho semanal será de 40 horas, nos termos que se prescreve no número anterior.

7 - O período de trabalho diário para os trabalhadores que efectuem turnos rotativos não pode ultrapassar seis horas consecutivas.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

### **Intervalos no horário de trabalho**

1 - O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição e descanso, com excepção dos casos de turnos rotativos previstos na parte final do n.º 3 da presente cláusula.

2 - Os intervalos de refeições e descanso terão a duração entre uma e duas horas, salvo para os trabalhadores do sector de exploração em que, mediante acordo escrito do trabalhador, poderão ter uma duração até seis horas, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho.

3 - É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a seis horas consecutivas, salvo nos casos de turnos rotativos em que o período diário de trabalho seja de sete horas consecutivas, com redução do intervalo diário de descanso.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

### **Horários flexíveis**

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, poderão ser estabelecidos horários flexíveis determinados de comum acordo entre os trabalhadores e a LOTAÇOR, e com conhecimento do Sindicato.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

### **Afixação dos horários de trabalho**

1 - Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local público, bem visível, o respectivo mapa do horário de trabalho elaborado pela empresa em conformidade com este AE.

2 - Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários flexíveis, por turno, e trabalho a tempo parcial.

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

4 - Qualquer dos mapas referidos nos números 1 e 2 deverá ser enviado aos Sindicatos e à Inspeção Regional do Trabalho.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

### **Horário por turnos**

1 - Poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos, sempre que a natureza da actividade em causa exija que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo dos limites fixados nos números 1 e 5 da cláusula 17.<sup>a</sup>.

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

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

4 - Valem como motivos atendíveis para não inclusão de trabalhadores nos turnos da noite:

a) Ter que prestar assistência sindical na sua qualidade de membro dos corpos gerentes do sindicato;

b) Os indicados na alínea b) e seguintes do n.º 2 da cláusula 24.ª.

5 - Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que tenham sido contratados com conhecimento da obrigação de prestar habitualmente trabalho nos turnos da noite ressalvando-se, no entanto, os que estejam nas circunstâncias previstas na alínea a) do número anterior, que terão direito a ser dispensados no dia ou dias em que a sua presença se torne imprescindível para o desempenho das funções sindicais.

6 - Os trabalhadores a incluir em turnos de trabalho nocturno devem ser previamente submetidos a exame médico, que será repetido, pelo menos, anualmente.

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

#### Cláusula 22.ª

#### **Trabalho suplementar**

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

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a LOTAÇOR tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador 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 a empresa, nomeadamente, havendo perigo sério de deterioração do pescado e prejuízo sério para o abastecimento;

c) Quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa;

3 - É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar, sempre que não seja observado o condicionalismo previsto no número anterior e sem prejuízo do disposto na cláusula 24.ª.

4 - Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar durante todo o tempo dos períodos fixados no número 5 desta cláusula, terá direito a ser abonado de acordo com a seguinte tabela:

a) Pequeno-almoço .....	40%	do	subsídio	de
alimentação;				
b) Almoço ou jantar .....	100%	do	subsídio	de
alimentação;				
c) Ceia .....	80%	do	subsídio	de
alimentação.				

5 - Consideram-se horas de refeição, início e termo:

- a) Pequeno-almoço: entre as 06 e as 08 horas;
- b) Almoço: entre as 12 e as 14 horas;
- c) Jantar: entre as 20 e as 22 horas;
- d) Ceia: entre as 02 e as 04 horas.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

### **Obrigatoriedade de trabalho suplementar**

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

2 - Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

### **Dispensa de trabalho suplementar**

1 - O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 - Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na vida cívica e sindical;
- b) Assistência ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino ou necessidade de estudar para preparação para testes ou exames, nos termos da legislação aplicável aos trabalhadores estudantes;
- d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte.

3 - Os casos de recusa reiterada à prestação de trabalho suplementar, por invocação de motivos atendíveis, deverão ser confirmados pela comissão de trabalhadores, delegados sindicais ou sindicatos respectivos.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

### **Registo de trabalho suplementar**

1 - A LOTAÇOR deverá possuir um registo onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar, no início e no termo da sua prestação.

2 - Do registo previsto no número anterior, constará sempre a indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar, para além dos elementos fixados pela entidade competente.

3 - No mesmo registo deverão, ainda, ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

### **Remuneração do trabalho suplementar**

1 - O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;

2 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100% da retribuição normal.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

### **Limite de trabalho suplementar**

1 - O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

2 - O trabalho suplementar previsto nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 22.<sup>a</sup> não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

### **Descanso compensatório**

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

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

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

4 - Na falta de acordo, o descanso compensatório será gozado em dia fixado pela LOTAÇOR.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

### **Remuneração do trabalho nocturno**

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

2 - A remuneração da hora suplementar nocturna será a remuneração referida no número anterior, acrescida da percentagem indicada na cláusula 26.<sup>a</sup>.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

### **Isenção de horário de trabalho**

1 - Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de dirigentes e de chefia, previstos no Anexo 1, bem como os que exerçam funções de orientação, fiscalização, especial responsabilidade técnica e secretariado, considerada esta última apenas ao nível do Conselho de Administração da LOTAÇOR.

2 - Poderão ainda ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que executem trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho e os que regularmente exercem a sua actividade fora do estabelecimento, sem estarem sujeitos a controlo imediato da hierarquia.

3 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial entre um mínimo de 25% e um máximo de 50% da remuneração base mensal, a qual cobre todas as horas suplementares, ainda que nocturnas, eventualmente feitas.

4 - Esta retribuição especial não cobre o trabalho efectuado em dia de descanso semanal obrigatório complementar ou em dia feriado.

#### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

### **Cancelamento da isenção**

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

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

#### **Secção II**

### **Férias e feriados**

#### **Cláusula 32.<sup>a</sup>**

### **Direito a férias**

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito, em cada ano civil a 23 dias úteis de férias, que se vencem no dia 1 de Janeiro do ano subsequente àquele a que dizem respeito.

2 - Todavia, os trabalhadores que optarem pelo gozo de, pelo menos 20 dias das suas férias, no período de 16 de Outubro a 31 de Março, terão um bónus de 3 dias úteis de férias, que se vencem nos termos do ponto anterior.

3 - Os períodos de férias previstos nos números anteriores poderão ainda ser aumentados no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias - Três dias de férias;
- b) Até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias - Dois dias de férias;

- c) Até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias - Um dia de férias.
- 4 - O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.
- 5 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 6 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.
- 7 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda o não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.
- 8 - O período de férias não gozado, por motivo de cessação de contrato, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.
- 9 - Os trabalhadores com contrato a termo inferior a seis meses têm direito a dois dias úteis por cada mês completo de serviço e a um subsídio de férias de montante igual ao das férias a que tenham direito.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

- 1 - Durante o período de férias, a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.
- 2 - Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição definida no número anterior, pago de uma só vez, antes do início do primeiro período que, para esse efeito, não pode ser inferior a quinze dias.
- 3 - Em casos justificados, a solicitação dos trabalhadores, o Conselho de Administração poderá autorizar o pagamento do subsídio de férias, antecipadamente, após o vencimento do direito a férias.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Fixação e acumulação de férias**

- 1 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos civis.
- 2 - A solicitação do trabalhador, o Conselho de Administração poderá autorizar o gozo de férias antes do seu vencimento, desde que tal não implique qualquer prejuízo para o normal funcionamento da empresa.
- 3 - Por acordo com a LOTAÇOR, ou quando pretenda gozar férias com familiares residentes fora da ilha da sua residência, o trabalhador poderá gozar férias no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início desse ano.

4 - Por acordo com a LOTAÇOR, o trabalhador poderá ainda, acumular, no mesmo ano, as férias que tenha direito a gozar com até metade das férias a vencer no dia 1 de Janeiro do ano subsequente.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Férias seguidas e interpoladas**

1 - As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 - A LOTAÇOR e o trabalhador podem, contudo, acordar em que sejam gozadas interpoladamente, na parte excedente a metade do período previsto na cláusula 32.<sup>a</sup> não podendo, porém o número total de períodos de férias ser superior a três, sem prejuízo do previsto neste AE para os trabalhadores estudantes.

3 - Os períodos de férias terão início num dia útil da semana ou a seguir aos dias de descanso semanal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Escolha da época de férias**

1 - A época de férias será escolhida de comum acordo entre a LOTAÇOR e o trabalhador.

2 - Na falta de acordo, a LOTAÇOR fixará a época de férias, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 - Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores da mesma secção ou serviço, em anos sucessivos.

4 - Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço à LOTAÇOR, será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

5 - A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável da comissão de trabalhadores.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Alteração à época de férias**

1 - As alterações aos períodos de férias já estabelecidos, ou a interrupção dos já iniciados, só podem ocorrer por comum acordo entre a LOTAÇOR e o trabalhador, salvo se exigências imperiosas do funcionamento da empresa o determinarem ou ainda por motivos ponderosos da vida do trabalhador, devidamente comprovados, fixando, neste último caso, se não houver acordo, a LOTAÇOR o período de férias por gozar.

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

3 - O previsto nesta cláusula não prejudica o disposto na cláusula 32.<sup>a</sup> nem a interrupção das férias poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

4 - Poderá ser concedida interrupção do gozo de férias, a solicitação do trabalhador, ficando a nova marcação do período remanescente de férias a cargo da LOTAÇOR.

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Interrupção de Férias por Doença**

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

2 - No caso de interrupção de férias por doença, devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura acordada por ambas as partes ou, na falta de acordo, logo após concedida alta, se não causar grave perturbação ao serviço.

3 - Para efeito do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à LOTAÇOR, no prazo de três dias, salvo justo impedimento, da data do início da doença e do termo da mesma.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado**

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

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após seis meses de trabalho, a dois dias de férias por cada mês completo de prestação efectiva de trabalho, até ao máximo de vinte dias úteis.

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

4 - As disposições desta cláusula aplicam-se às situações de suspensão do contrato por impedimento prolongado que resultem da concessão de licença sem retribuição, em conformidade com o disposto neste AE.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Exercício de outra actividade durante as férias**

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

2 - A violação do disposto no número anterior, para além de constituir infracção disciplinar, dá à LOTAÇOR o direito de reaver a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Feriados**

1 - São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus (Festa Móvel), 10 de Junho, Segunda-Feira do Espírito Santo (Feriado Regional - festa móvel), 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

2 - São ainda feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se encontra o local de trabalho.

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

### Secção III

#### **Faltas e ausências**

##### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Noção de falta**

1 - Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Faltas justificadas**

1 - Consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum, haja contribuído e como tal classificadas na lei e neste AE e bem assim as faltas prévia ou posteriormente autorizadas.

2 - Nas hipóteses abrangidas pelo número anterior, quando a impossibilidade se prolongue para além de um mês, aplica-se o disposto neste AE e na lei, quanto à suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador.

##### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Consequência das faltas justificadas**

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

2 - Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas:

a) As faltas motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Segurança Social, para além dos limites legais;

b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

c) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As faltas que, em legislação avulsa, forem consideradas justificadas quando superiores a trinta dias por ano.

3 - As faltas prévias ou posteriormente autorizadas determinam ou não a perda de retribuição conforme resultar da autorização.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Casos de faltas justificadas**

1 - Sem prejuízo da retribuição, das férias ou da antiguidade, são consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos períodos seguintes:
  - i. Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pais, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, padrasto, madrastra, enteados, genro e nora);
  - ii. Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados).
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste AE ou na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da Lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 - Aplica-se o disposto em *b), ii)*, do número anterior por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Prova de falta justificada**

A LOTAÇOR poderá exigir do trabalhador a prova da veracidade dos factos invocados nas cláusulas respeitantes às faltas justificadas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Participação das faltas**

1 - Quando o trabalhador não possa apresentar-se ao serviço por motivo imprevisto, deverá, no prazo de quarenta e oito horas, salvo justo impedimento, avisar a LOTAÇOR, indicando o motivo.

2 - Quando a ausência resultar de doença, esta situação deverá ser comprovada por documento de baixa, passada pelos Serviços Médicos - Sociais, por estabelecimento hospitalar ou por médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3 - O documento de baixa ou atestado médico referidos no número anterior deverão ser apresentados no prazo de três dias úteis, após o início da doença.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Consequências das faltas injustificadas**

1 - A LOTAÇOR tem direito a descontar na retribuição e na antiguidade do trabalhador os dias de faltas injustificadas ou a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, cabendo a escolha ao trabalhador.

2 - Na hipótese da parte final do número anterior, o período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 32.<sup>a</sup>.

3 - Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar, injustificadamente, cinco dias consecutivos ou dez interpolados, por ano, ou com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso, sem prejuízo do disposto neste AE sobre procedimento disciplinar.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Tolerância na entrada ao serviço**

1 - Na entrada ao serviço haverá tolerância até 15 minutos, sem perda de retribuição, não podendo, porém, essa tolerância exceder o total mensal de três horas. O número de tolerâncias não poderá exceder doze por mês.

2 - Se o número de tolerâncias mensal for excedido, poderá implicar a perda da retribuição correspondente e, se for injustificada, constituirá infracção disciplinar.

### **CAPÍTULO V**

#### **Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias**

##### **Secção I**

##### **Retribuição do trabalho**

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Retribuição**

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

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

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

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

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

6 - A retribuição líquida mensal compreende designadamente:

a) Remuneração base;

b) Diuturnidades;

c) Os subsídios de falhas e turno;

d) Qualquer outra prestação mensal com carácter regular e periódico, com excepção dos subsídios de alimentação e transporte que eventualmente sejam atribuídos pela LOTAÇOR;

7 - Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar;

8 - Para determinar o valor da retribuição variável, tomar-se-á, como tal, a média do valor que o trabalhador recebeu ou tinha a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução, se este tiver durado menos tempo.

9 - A retribuição dos trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

10 - O cálculo para a remuneração da hora normal, para todos os efeitos será feito de acordo com a seguinte fórmula:  $RM \times 12/52 \times n$ .

Sendo  $RM$  a retribuição líquida mensal definida nos termos do número 6 desta cláusula e  $n$ , o número de horas normal de trabalho por semana.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

### **Diuturnidades**

1 - Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos na empresa, a uma diuturnidade no valor constante do Anexo IV, até ao limite máximo de doze, reportando-se ao início do ano em que se vencer, independentemente da retribuição de cada categoria profissional em que estão classificados.

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

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

Cláusula 52.<sup>a</sup>

### **Subsídio de falhas**

Os trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa têm direito a um subsídio mensal para falhas, no valor constante no Anexo IV.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

1 - Os trabalhadores sujeitos ao horário por turnos têm direito a um subsídio mensal no valor constante do Anexo IV.

2 - O subsídio de turno indicado inclui a remuneração por trabalho nocturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1 - Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal.

2 - O subsídio de Natal deverá ser pago com a retribuição do mês de Novembro.

3 - O subsídio previsto nesta cláusula será de valor igual à retribuição líquida mensal auferida pelo trabalhador.

4 - Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será pago na proporção do tempo de trabalho prestado no ano civil.

5 - Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Pagamento de retribuição**

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

2 - A LOTAÇOR poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal, depósito bancário ou transferência bancária à ordem do trabalhador.

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

Secção II

**Prestações pecuniárias**

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1 - Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação diário, no valor constante no Anexo IV.

2 - O pagamento deste subsídio será condicionado à prestação de efectivo serviço por parte do trabalhador, em pelo menos 60% do período diário, qualquer que seja o motivo da sua ausência, designadamente no que concerne a férias.

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

Cláusula 57.<sup>a</sup>

### **Deslocações em serviço**

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

2 - As deslocações em serviço serão sempre da conta da LOTAÇOR e nas seguintes condições:

a) As despesas de transporte inerentes às deslocações são da conta da LOTAÇOR;

b) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a LOTAÇOR pagar-lhe-á por km, o valor constante no Anexo IV, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente, seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros;

c) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a LOTAÇOR;

3 - A LOTAÇOR não se responsabiliza por qualquer dano sofrido pelo veículo nas deslocações ao seu serviço nos termos do número anterior.

4 - São consideradas como tempo de serviço todas as horas de transporte, que serão pagas segundo a fórmula prevista no n.º 10 da cláusula 50.<sup>a</sup> desde que efectuadas fora dos limites do horário normal.

5 - Nas deslocações em serviço, o trabalhador tem direito a descansar durante a manhã do dia seguinte, nos casos em que o regresso à área da residência tenha lugar entre a 01 hora e as 03 horas e, durante todo o dia seguinte nos casos em que o regresso à área da sua residência se verifique para além das 03 horas.

6 - A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas à deslocação previstas nesta cláusula, devendo o trabalhador prestar contas nos três dias subsequentes ao do seu regresso ao serviço.

7 - As despesas de alojamento serão por conta da LOTAÇOR.

8 - Para além das despesas de transporte e de alojamento, todas as demais serão cobertas por uma ajuda de custo diária, no seguinte valor:

a) Em território português - 7,5% x Salário Mínimo Nacional aplicado à Região Autónoma dos Açores;

b) No Estrangeiro 17,5% x Salário Mínimo Nacional aplicado à Região Autónoma dos Açores;

c) No caso do trabalhador prescindir do alojamento pago pela LOTAÇOR as ajudas de custo referidas nas alíneas anteriores serão respectivamente 15% e 35% x Salário Mínimo Nacional aplicado à Região Autónoma dos Açores.

9 - Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no n.º anterior será reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Seguros**

1 - A LOTAÇOR garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de acidentes pessoais, incluindo deslocações e estadia, com cobertura para riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os dois primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição líquida, no valor mínimo constante do Anexo IV e para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido na respectiva apólice.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Contribuições para a segurança social**

A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este AE contribuirão, obrigatoriamente, para o Centro de Prestações Pecuniárias de Segurança Social, nos termos da lei.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Complemento do subsídio de doença ou acidente**

1 - O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo-se integralmente, todos os direitos consignados neste AE, salvo os que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 - Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por doença, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida, à data da baixa, e o subsídio que lhe for pago pela Segurança Social, se a ele tiver direito, ou integralmente, se não tiver ainda, até ao máximo de 365 dias de baixa, em períodos seguidos ou interpolados.

3 - Se a baixa se prolongar para além deste total, o complemento continuará a ser pago se a situação for confirmada por junta médica, requerida pela empresa.

4 - No caso de a junta médica não confirmar a doença e nos demais casos de natureza fraudulenta, a empresa suspenderá o pagamento desta prestação e terá direito a reaver a totalidade dos complementos indevidamente pagos.

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

### **Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional**

1 - A LOTAÇOR assegurará, nos termos da lei, a cobertura, mediante contrato de seguro, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, calculados na base da retribuição efectiva no momento do acidente ou doença profissional.

Na impossibilidade da efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será feito pela LOTAÇOR.

2 - No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual ou incapacidade permanente parcial emergente de acidente profissional ou doença profissional, a empresa assegurará ao trabalhador:

- a) O desempenho de função compatível com a sua capacidade funcional residual, se possível;
- b) O complemento de pensão atribuída pelo seguro, de forma a complementar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional que tinha à data do acidente, salvo se o trabalhador prescindir da garantia definida na alínea anterior.

3 - No caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho emergente de acidente de trabalho ou doença profissional, a Empresa assegurará o complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional do trabalhador à data do acidente.

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

- a) As pensões por acidente de trabalho por redução na capacidade de trabalho decorrentes de incapacidades temporárias ou permanentes serão acrescidas, no seu conjunto, de um complemento no valor de 20% da retribuição que o trabalhador auferia à data da ocorrência. Quando houver mais do que um beneficiário este complemento será dividido proporcionalmente.
- b) O complemento da pensão por incapacidade permanente e parcial não poderá, em conjunto com a pensão, exceder o montante dos alimentos.
- c) O direito ao complemento das pensões defere-se pela ordem indicada na legislação aplicável.
- d) Em tudo o mais, observar-se-á a lei geral aplicável.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

### **Prémio de reforma**

Na data da reforma, a LOTAÇOR pagará um prémio de reforma equivalente a um mês de retribuição aos trabalhadores com menos de 20 anos de serviço; dois meses aos trabalhadores com mais de 20 anos de serviço; três meses aos trabalhadores com mais de 25 anos de serviço e quatro meses aos trabalhadores com mais de 30 anos de serviço.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

### **Direito a férias no ano de reforma**

No ano do ingresso na situação de reforma, o trabalhador terá direito a acumular, com o período de férias vencido, a parte proporcional do período de férias correspondente ao trabalho prestado naquele ano, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

### **Comunicação do pedido de reforma**

O trabalhador que requerer a reforma deverá, obrigatoriamente, comunicar à LOTAÇOR tal facto.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

### **Fundo de pensões**

A empresa obriga-se a manter um fundo de pensões com empresa legalmente autorizada de modo a garantir aos trabalhadores o direito a complemento da pensão de reforma, no valor necessário a garantir aos trabalhadores 80% do valor da retribuição ilíquida auferida na data da reforma.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

### **Subsídio por morte**

1 - Em caso de morte de trabalhador efectivo a empresa pagará ao cônjuge sobrevivente ou, na falta deste aos filhos ou dependentes com direito a abono de família, um subsídio correspondente a 3 meses de retribuição ilíquida mensal do trabalhador à data da morte.

2 - Para além do complemento referido no número anterior, a empresa obriga-se a pagar, por inteiro, a remuneração do mês em que ocorreu a morte do trabalhador, bem como os créditos emergentes da cessação do contrato.

3 - Por morte do ex-trabalhador na situação de reforma, a empresa obriga-se a pagar ao cônjuge sobrevivente ou, na falta deste, aos filhos ou dependentes com direito a abono de família, um subsídio correspondente ao sêxtuplo do complemento da pensão de reforma que o ex-trabalhador auferia à data da morte.

## **CAPITULO VI**

### **Regimes especiais**

Cláusula 67.<sup>a</sup>

### **Trabalho a tempo parcial**

1 - Fica previsto o trabalho a tempo parcial nos termos seguintes:

a) A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial não poderá ser inferior à fracção de retribuição do trabalhador a tempo completo, calculado nos termos deste AE, correspondente ao período ajustado;

b) Com as necessárias adaptações, são aplicáveis aos trabalhadores referidos nesta cláusula todas as normas deste AE;

c) Os contratos de trabalho a tempo parcial constarão, obrigatoriamente, de documento escrito, com a indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo, devendo deles ser dado conhecimento ao sindicato respectivo.

2 - Todas as quantias devidas ao trabalhador contratado a tempo parcial nos termos deste AE serão de valor proporcional ao seu horário de trabalho.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

## **Contratos a termo**

- 1 - É admissível a celebração de contratos a termo nas condições previstas na lei.
- 2 - O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:
  - a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
  - b) Categoria profissional, funções ajustadas e retribuição;
  - c) Local e horário de trabalho;
  - d) Data de início do trabalho;
  - e) Prazo estipulado com a indicação do motivo justificativo, indicando concretamente os factos e circunstâncias que o integram, ou no caso de contrato a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração;
  - f) Data da celebração.
- 3 - Na falta da referência exigida na alínea *d)* do n.º 2, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.
- 4 - Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea *e)* do n.º 2 ou, simultaneamente, nas alíneas *d)* e *f)* do mesmo número.
- 5 - O trabalhador contratado a termo adquire, de pleno direito, decorrido o período legalmente estipulado, a qualidade de permanente, contando-se a antiguidade desde a data do início do contrato a termo.
- 6 - Aos trabalhadores contratados a termo certo são assegurados os direitos que a lei e o presente AE expressamente consagram para este regime de contratação, nomeadamente as partes proporcionais de férias, subsídios de férias e de Natal.
- 7 - É vedado à LOTAÇOR despedir o trabalhador contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

### **Direitos especiais das mulheres trabalhadoras**

As mulheres beneficiarão dos direitos especiais previstos na lei em vigor, designadamente no que respeita à maternidade.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

### **Direitos especiais dos pais trabalhadores**

Os trabalhadores Pais beneficiarão dos direitos especiais previstos na lei em vigor, designadamente no que respeita à paternidade.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

### **Trabalhadores estudantes**

O regime dos trabalhadores estudantes é o que resultar da lei em vigor.

## **CAPÍTULO VII**

## **Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado**

Cláusula 72.<sup>a</sup>

### **Licença sem retribuição**

- 1 - A LOTAÇOR pode conceder licença sem retribuição.
- 2 - O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição conta-se como antiguidade do trabalhador.
- 3 - Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal e constarão nos mapas da contribuição sindical.
- 4 - Durante o mesmo período de licença, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
- 5 - Após qualquer período de licença pedido pelo trabalhador, caso este não se apresente ao serviço na data prevista, o contrato de trabalho caducará cinco dias após aquela data, salvo justo impedimento devidamente justificado.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

### **Suspensão por impedimento prolongado do trabalhador**

- 1 - Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.
- 2 - O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador.
- 3 - O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre a Segurança Social.
- 4 - Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal.
- 5 - E garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por prisão preventiva sem prejuízo do poder disciplinar a que houver lugar.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

### **Termo do impedimento prolongado do trabalhador**

- 1 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve:
  - a) Apresentar-se à LOTAÇOR no dia seguinte sob pena de incorrer em faltas;
  - b) Apresentar-se à LOTAÇOR dentro de 15 dias, sob pena de perder o direito ao lugar.
- 2 - A LOTAÇOR é obrigada a facultar ao trabalhador a retomada imediata do exercício das funções, após a sua apresentação.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

### **Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão**

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

Cláusula 76.<sup>a</sup>

### **Encerramento temporário**

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

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

3 - O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros factos em que o trabalhador não possa executar o serviço, sejam quais forem as suas causas.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

### **Encerramento definitivo**

a) Em caso de encerramento definitivo das instalações ou da redução de pessoal, sejam quais forem as causas, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutras instalações da empresa, sempre que possível, de acordo com as suas preferências sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias, designadamente os previstos no n.º 2 da cláusula 13.<sup>a</sup>.

b) Porém, o trabalhador poderá optar pela indemnização prevista neste AE.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Cessação do contrato de trabalho e acção disciplinar**

#### **Secção I**

### **Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 78.<sup>a</sup>

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

O contrato pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### **Cessação por acordo de revogação**

E sempre lícito, à LOTAÇOR e ao trabalhador, fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, com observância das obrigações e limitações estabelecidas nas duas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Necessidade de documento escrito**

- 1 - A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.
- 2 - Nesse documento devem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem a Lei Geral do Trabalho e as normas do presente AE, bem como a data da celebração do acordo e de início de produção de efeitos.
- 3 - São nulas as cláusulas de acordo revogatório, segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Rescisão unilateral de acordo revogatório**

- 1 - Até ao 70 dia útil seguinte à data de produção dos efeitos do acordo de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador poderá revogá-lo, mediante comunicação escrita à LOTAÇOR.
- 2 - A revogação prevista no número anterior só é válida se, simultaneamente, o trabalhador puser à disposição da LOTAÇOR a totalidade das quantias recebidas por efeito do acordo ou em virtude da cessação do contrato de trabalho.
- 3 - O disposto nos números anteriores não se aplica caso o acordo de revogação esteja devidamente datado e contenha o reconhecimento notarial presencial das assinaturas dos outorgantes.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

- 1 - O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:
  - a) Verificando-se o seu termo;
  - b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a LOTAÇOR o receber;
  - c) Com a reforma do trabalhador.
- 2 - Nos casos previstos na alínea *b)* do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Resolução por justa causa**

O exercício, pela LOTAÇOR, da faculdade de despedir o trabalhador, invocando justa causa, está condicionado à realização do processo disciplinar, nos termos deste AE.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão por iniciativa da LOTAÇOR**

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

2 - Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da LOTAÇOR, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- 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 civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras 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 da própria LOTAÇOR seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais e culposas de produtividade;
- m) Práticas concorrenciais com a actividade da empresa ou lesiva das relações desta com os seus clientes.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Ilicitude do despedimento**

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

2 - O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido, desde a data do despedimento até à data do trânsito

em julgado da decisão em tribunal, bem como à reintegração na Empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 - Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização prevista neste AE, contando-se para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data do trânsito em julgado da decisão em tribunal.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Apreciação de justa causa**

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

2 - Entre as circunstâncias referidas no número anterior, deve ser incluído o facto de a LOTAÇOR praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, ou quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador**

1 - O trabalhador poderá fazer cessar o contrato, sem observância de aviso prévio, nomeadamente nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- c) Transferência do local de trabalho contra o disposto nas cláusulas 9.<sup>a</sup> e 10.<sup>a</sup>;
- d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de sanção abusiva;
- f) Falta culposa de condições de higiene, salubridade, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte dos superiores hierárquicos ou representantes da LOTAÇOR;
- i) Conduta intencional dos representantes da LOTAÇOR, ou dos superiores hierárquicos, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;

2 - A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) a i) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista neste AE.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Pagamento na altura da cessação**

Em nenhuma hipótese de cessação, a LOTAÇOR deixará de pagar as retribuições já vencidas na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

### **Denúncia do contrato por parte do trabalhador**

1 - O contrato de trabalho pode ser denunciado pelo trabalhador, desde que a LOTAÇOR seja avisada, por escrito, com a antecedência mínima de dois meses, salvo se o trabalhador tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo do aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil por danos eventualmente causados à LOTAÇOR em virtude da inobservância do aviso prévio.

### **Secção II**

### **Acção disciplinar**

Cláusula 90.<sup>a</sup>

### **Poder disciplinar**

1 - A LOTAÇOR tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

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

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

4 - O poder disciplinar caduca se não for exercido nos sessenta dias subsequentes àquele em que a LOTAÇOR teve conhecimento da infracção.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

### **Processo disciplinar**

1 - Excepto para aplicação da repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar.

2 - O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de sessenta dias, contados desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa, até ao momento em que a decisão é proferida, salvo no caso de despedimento, em que esse prazo será alargado de oito dias; o prazo previsto pode ser prorrogado por mais trinta dias, no interesse da defesa do trabalhador ou do apuramento da verdade.

3 - Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

a) Após o início da instauração do processo disciplinar, no prazo máximo de oito dias, será dado conhecimento deste, por escrito, ao Sindicato respectivo;

b) Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador, através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida. No caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa no local de trabalho, considerando-se o trabalhador dela notificado, decorridos que sejam dez dias sobre a afixação, salvo se durante esse período for comprovado o impedimento absoluto do trabalhador;

c) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de dez dias úteis.

d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao limite de 3 por cada facto e num total de 10 testemunhas;

e) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, se os houver na empresa e pela indicada ordem de preferência, ou ao Sindicato respectivo, se não existir nenhum desses órgãos, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias úteis, a contar da data em que o processo lhe seja entregue.

f) A LOTAÇOR deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar, obrigatoriamente, na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido, pela entidade mencionada na alínea anterior;

g) A decisão do processo só pode ser proferida após o decurso do prazo referido na alínea e), devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e ao órgão ao qual o processo tenha sido submetido para apreciação;

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

5 - A LOTAÇOR nomeará um instrutor, que poderá ser pessoa exterior à empresa ou, sendo seu trabalhador, deverá ser escolhido entre os trabalhadores que tenham categoria igual ou superior à do arguido.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

### **Suspensão preventiva do trabalhador**

Iniciado o processo disciplinar, pode a LOTAÇOR suspender a prestação do trabalho nos casos previstos na lei e se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, não lhe sendo lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

### **Sanções disciplinares**

1 - As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão da prestação do trabalho, com perda de retribuição;

d) Despedimento;

2 - A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

### **Proporcionalidade das sanções**

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

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

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

Cláusula 95.<sup>a</sup>

### **Comunicação das sanções**

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

Cláusula 96.<sup>a</sup>

### **Indemnização por danos e prejuízos**

Os danos provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados no termos gerais de direito, sem prejuízo de acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 97.<sup>a</sup>

### **Recurso**

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

Cláusula 98.<sup>a</sup>

### **Registo das sanções**

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

2 - O sindicato outorgante também possui a competência indicada no número anterior.

Cláusula 99.<sup>a</sup>

### **Sanções abusivas**

1 - Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência.
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 - Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

### **Consequências da aplicação de sanções abusivas**

1 - Se a sanção abusiva consistir na suspensão com perda de retribuição, a indemnização será equivalente a dez vezes mais a importância da retribuição perdida, e a vinte vezes no caso dos trabalhadores referidos no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 - Se a sanção abusiva consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista no n.º 1 da cláusula que se segue.

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

Cláusula 101.<sup>a</sup>

### **Indemnizações**

1 - O não cumprimento, pela LOTAÇOR, do disposto na alínea b) da cláusula 13.<sup>a</sup> obriga esta ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador lesado, nos termos abaixo designados, caso o mesmo não tenha optado pela sua reintegração:

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

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

Cláusula 102.<sup>a</sup>

### **Quotização sindical**

1 - A LOTAÇOR - Serviço Açoriano de Lotas EP obriga-se a descontar nas retribuições dos trabalhadores abrangidos por este AE a quotização sindical, entregando, até ao dia 20 de cada mês, no sindicato respectivo, os quantitativos referentes ao mês anterior.

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

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

## **CAPÍTULO IX**

### **Disposições gerais**

Cláusula 103.<sup>a</sup>

### **Quadro de pessoal**

Dentro dos sessenta dias subsequentes à data de entrada em vigor deste AE, a LOTAÇOR remeterá ao sindicato signatário os seus quadros de pessoal, elaborados de acordo com o que nele se estabelece, nomeadamente com o Anexo I.

Cláusula 104.<sup>a</sup>

### **Formação profissional**

1 - A LOTAÇOR deve promover e facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores nos termos da lei em vigor.

2 - Em regulamento interno será definido um regime de avaliação dos trabalhadores, quer quanto à prestação de trabalho, quer quanto à formação.

Cláusula 105.<sup>a</sup>

### **Equiparação à qualidade de cônjuge**

Para todos os efeitos, entende-se que a situação de companheiro/a dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, quando em união de facto, revela sempre em plena igualdade com a qualidade de cônjuge.

Cláusula 106.<sup>a</sup>

### **Comissão paritária**

1 - Será constituída uma comissão paritária, composta por quatro membros, dois em representação de cada uma das partes, tendo como atribuições:

- a) Interpretação e integração das lacunas do presente AE;
- b) Criação e enquadramento de novas categorias profissionais;

2 - No prazo de trinta dias após a assinatura deste AE, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra, os respectivos representantes.

3 - As deliberações tomadas, por unanimidade, pela comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste AE.

4 - A comissão paritária reunirá no prazo de 30 dias, após marcação por qualquer das partes.

Cláusula 107.<sup>a</sup>

### **Medicina no trabalho**

A LOTAÇOR promoverá um regulamento de medicina no trabalho, nos termos da legislação em vigor.

## **CAPÍTULO X**

### **Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 108.<sup>a</sup>

#### **Manutenção de regalias anteriores**

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

2 - O presente AE considera-se globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação de trabalho por ele substituídos.

Cláusula 109.<sup>a</sup>

#### **Regime transitório**

São expressamente revogadas as disposições do Acordo de Empresa substituídas pelo presente Acordo, não podendo decorrer para os trabalhadores qualquer prejuízo económico por via das alterações introduzidas.

Cláusula 110.<sup>a</sup>

#### **Categorias profissionais extintas e criadas**

1 - Sem prejuízo do disposto na cláusula 111.<sup>a</sup> são extintas as seguintes categorias profissionais:

- Apontador Principal;
- Apontador de 1.<sup>a</sup>;
- Apontador de 2.<sup>a</sup>;
- Apontador de 3.<sup>a</sup>;

2 - São criadas as categorias de:

- Operador de Venda Principal;
- Operador de Venda de 1.<sup>a</sup>;
- Operador de Venda de 2.<sup>a</sup>;
- Operador de Venda de 3.<sup>a</sup>.

3 - Os trabalhadores classificados nas categorias profissionais de Apontador transitam com todos os direitos, garantias e deveres para as novas categorias e níveis de Operador de Venda

Cláusula 111.<sup>a</sup>

#### **Categorias profissionais a extinguir**

As categorias profissionais de Director e de Operador de Manutenção serão extintas quando os actuais trabalhadores nelas enquadrados cessarem os seus contratos de trabalho ou quando forem reclassificados, não ocorrendo mais qualquer admissão para as mesmas.

Cláusula 112.<sup>a</sup>

### **Habilitações literárias**

As habilitações literárias mínimas obrigatórias para a admissão no quadro de pessoal da LOTAÇOR só se aplicam às novas admissões, não ocorrendo qualquer prejuízo para os trabalhadores que integram o actual quadro de pessoal.

Cláusula 113.<sup>a</sup>

### **Cargos profissionais extintos**

É extinto o seguinte cargo:

- Sub-coordenador.

Cláusula 114.<sup>a</sup>

(Eliminado)

Cláusula 116.<sup>a</sup>

(Eliminado)

Cláusula 116.<sup>a</sup>

(Eliminado)

## **ANEXO I**

### **Carreiras, classes, categorias profissionais e número de vagas**

Carreiras:

Carreira Administrativa (CA)

Carreira Exploração (CE)

Classes:

Pessoal Técnico Superior

Pessoal de Chefia

Pessoal Técnico

Pessoal de Serviços

Pessoal Não Qualificado

Categorias profissionais e número de vagas:

1 - Do Pessoal Técnico Superior

Técnico Superior (TS) ..... 10

2 - Do Pessoal de Chefia da Carreira Administrativa

Chefe de Serviços (CS) .....6

3 - Do Pessoal de Chefia da Carreira Exploração

Chefe de Serviços (CS) .....4

Chefe de Sector (CC) .....3

Encarregado de Lota (EL) .....	6
Sub-Encarregado de Lota (SU) .....	3
4 - Do Pessoal Técnico	
Oficial Administrativo (AD) .....	21
Assistente de Direcção (AS) .....	2
Técnico de Informática (TI) .....	2
Técnicos de Frio (TF) .....	2
5 - Do Pessoal de Serviços	
Operador de Venda (OV) .....	35
Fiel de Armazém (FA) .....	1
Motorista (MT) .....	1
Operador de Entreposto Frigorífico (OE) .....	2
6 - Do Pessoal Não Qualificado	
Operador de Lota (OL) .....	30
Trabalhador de Limpeza (TL) .....	(só contratados)
Total .....	128
Vagas	

## ANEXO II

### Descrição funcional

*Director* - É a categoria do cargo dirigente que, na dependência directa do Conselho de Administração da LOTAÇOR, colabora na definição das políticas e objectivos gerais da empresa, sendo responsável, directamente ou por competência delegada, pelo planeamento, programação e controlo físico e financeiro das actividades a desenvolver na unidade orgânica respectiva, optimizando os recursos disponíveis.

*Técnico Superior* - Planeia, dirige e coordena na dependência directa do Conselho de Administração ou da unidade orgânica superior e na área da sua especialidade. Colabora na definição das políticas e objectivos gerais da empresa sendo responsável directamente ou por competência delegada pelo planeamento, programação e controlo físico e financeiro das actividades a desenvolver na unidade orgânica respectiva, optimizando os recursos disponíveis.

*Chefe de Serviços* - Orienta, chefia, coordena, supervisiona e executa as actividades desenvolvidas em conformidade com as respectivas atribuições da unidade orgânica do mesmo nível, nomeadamente, as de pessoal, expediente, arquivo, aquisições, património, economato e contabilidade, quando na área administrativa e todas as das lotas, bem como a gestão e coordenação dos equipamentos e actividades portuárias, quando na área de exploração, ao nível de ilha. Colabora na definição dos objectivos da respectiva unidade orgânica, sendo responsável pelo controlo físico e financeiro das actividades a desenvolver.

*Chefe de Sector* - Orienta, coordena e supervisiona, os encarregados de exploração, nas actividades de exploração das lotas, designadamente descarga, escolha, pesagem, vendagem, recebimento e pagamento, entrega do pescado, limpeza e conservação das instalações e equipamentos, quando nos serviços de exploração. Colabora na gestão e coordenação dos equipamentos e das actividades portuárias, ao nível de ilha. Orienta, coordena e supervisiona as actividades desenvolvidas em conformidade com as respectivas atribuições da unidade orgânica do mesmo nível, nomeadamente, nas áreas do pessoal, expediente e arquivo, aquisições, património, economato e contabilidade, quando na área administrativa.

*Director de Lota* - Categoria do cargo dirigente que, em dependência directa do Conselho de Administração da LOTAÇOR, colabora na definição das políticas e objectivos da empresa na área das lotas e na venda de pescado, sendo responsável, directamente ou por competência delegada, pelo planeamento, programação e controlo das actividades a desenvolver na unidade orgânica respectiva, optimizando os recursos disponíveis.

*Encarregado de Lota* - Dirige as operações administrativas e de exploração relativas à recepção e venda do pescado em unidade orgânica de nível superior. Chefia e coordena todas as tarefas relativas ao funcionamento de uma lota e controla a actividade dos trabalhadores. Avalia as necessidades de material e preenche as requisições necessárias. Supervisiona e distribui os trabalhos, controlando o grau de eficiência dos mesmos. Comunica e/ou soluciona anomalias detectadas e providencia pela sua correcção. Pode informar superiormente sobre questões de pessoal, tais como promoções, transferências, dispensas e medidas disciplinares.

*Sub-Encarregado de Lota* - Dirige as operações administrativas e de exploração relativas à recepção e venda do pescado. Coordena as tarefas e controla a actividade dos trabalhadores. Avalia as necessidades de material e preenche as requisições necessárias. Comunica e/ou soluciona anomalias detectadas e providencia pela sua correcção.

*Assistente de Direcção* - Assegura as actividades de comunicação e documentação do secretariado de um serviço. Elabora cartas, relatórios e outros textos. Classifica a correspondência e outros documentos e distribui-os pelos serviços. Prepara processos, juntando correspondência recebida e outros documentos e informações. Marca reuniões aos superiores hierárquicos e mantém actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria. Anuncia e encaminha pessoas e transmite mensagens. Secretaria reuniões e elabora as respectivas actas.

*Oficial Administrativo* - Executa a partir de orientações da sua chefia, o processamento de tarefas em áreas de índole administrativa, nomeadamente pessoal, contabilidade, expediente, arquivo, economato e património. Proceda a cobranças e verifica os pagamentos. Efectua recebimentos e pagamentos e elabora a respectiva documentação. Emite cheques e procede a transferências bancárias, mantendo a listagem diária dos movimentos actualizada. Agrupa os documentos por assuntos e coloca-os em pastas próprias.

*Técnico de Informática* - Analisa as necessidades informáticas da empresa com vista a fazer propostas de estruturação de redes, de aquisição de equipamentos e *software*. Assegura o planeamento e o controlo das instalações, dos equipamentos e efectua o acompanhamento junto dos diversos postos de trabalho.

Efectua a instalação, actualização e manutenção do *software* existente, garantindo a formação sempre que necessário.

Mantém actualizado um sistema de gestão de base de dados, a fim de garantir a validade e a fiabilidade dos dados, nomeadamente produzindo mapas estatísticos e outros.

Desenvolve logicamente, codifica e testa os programas destinados a comandar o tratamento automático da informação.

Controla e assegura a manutenção das telecomunicações entre as diferentes instalações da empresa, assegurando também a cópia de segurança dos dados.

*Técnico de Frio* - Analisa os esquemas, desenhos, especificações técnicas e procede aos trabalhos de instalação, conservação e reparação de aparelhos domésticos e industriais de refrigeração e climatização.

Colabora noutras tarefas inerentes à actividade em entrepostos frigoríficos.

*Motorista* - Conduz viaturas ligeiras e pesadas, zelando pelas cargas transportadas e pela sua conservação e limpeza. Assegura o contacto entre os diversos departamentos da empresa, recepcionando e entregando expediente e encomendas.

*Operador de Venda* - Procede à recepção, pesagem e classificação do pescado. Promove as operações de venda por meio de leilão. Regista as pesagens e as vendas, preenchendo toda a documentação inerente à venda, incluindo as estatísticas e as da segurança social. Desempenha, quando tal se justifique, e em regime de acumulação, outras funções nomeadamente as de responsável de pequenas lotas ou postos de recolha.

*Fiel de Armazém* - Recebe, armazena, entrega e zela pela conservação de equipamentos, ferramentas, materiais e outros artigos, providenciando pela manutenção dos níveis de existência. Regista as entradas e saídas, controlando os níveis de existência. Procede a pequenas reparações e colabora nas operações de carga e descarga.

*Operador de Entreposto Frigorífico* - Executa todas as operações de condução, conservação e manutenção dos equipamentos e máquinas dos entrepostos frigoríficos, bem como as relativas ao abastecimento de gelo e conservação de produtos pelo frio. Faz todos os registos dos dados técnicos e de documentação relativa aos serviços e fornecimentos efectuados. Procede a trabalhos de reparação e conservação de máquinas, motores e outros conjuntos eléctricos ou mecânicos, bem como de construção civil, sempre que necessário.

*Operador de Lota* - Distribui e remove gelo. Desloca, levanta, carrega e descarrega caixas de pescado nas zonas adstritas aos serviços de exploração e eventualmente em instalações frigoríficas. Opera pequenas gruas ou aparelhos de varar em portos de pesca e procede à sua limpeza. Colabora em todas as tarefas inerentes à actividade da exploração de Portos e Lotas.

*Operador de Manutenção* - Procede a trabalhos de reparação e conservação de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, designadamente balanças a carros de movimento do pescado, repara estruturas de madeira, aparelhos de distribuição de água, depósitos ou instalações sanitárias e canalizações, bem como efectua trabalhos de desentupimento; conserva e repara os circuitos e órgãos eléctricos das instalações e executa trabalhos de alvenaria e de construção civil, consoante as suas habilitações profissionais.

*Trabalhador de Limpeza* - Procede à lavagem e limpeza das instalações, bem como das caixas de pescado.

### **ANEXO III**

#### **Condições de ingresso e acesso**

#### **Parte I - Requisitos das classes e categorias**

*Pessoal Técnico Superior:* Requer licenciatura preferencial nas áreas de, Veterinária, Direito, Gestão, Economia, Engenharia, Biologia. No caso do veterinário deverá preferencialmente ter frequentado o curso de inspectores de pescado da DGV. Os três Técnicos Superiores que exerçam funções de dirigentes (2 Coordenadores de Serviço e Director de Lota), serão nomeados pelo Conselho de Administração para comissões renováveis de serviço de três anos. Quer os Técnicos Superiores quer o Veterinário, podem ser: de 3.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup>, de 1.<sup>a</sup> e Principal.

Técnico Superior (TS) ..... 10  
Total .....10 Vagas

*Pessoal de Chefia:* Requer no mínimo o 12.<sup>o</sup> ano de escolaridade. Nos casos do Sub-Encarregado de Lota e do Encarregado de Lota, deverão preferencialmente ser oriundos dos quadros da Coordenação dos Serviços de Lotas e Entrepósitos e serão sujeitos a um período experimental de 6 meses, antes da nomeação definitiva.

Chefe de Serviços (carreira administrativa) ..... 6  
Chefe de Serviços (carreira exploração) ..... 4  
Chefe de Sector (carreira exploração) ..... 3  
Encarregado de Lota ..... 6  
Sub-Encarregado de Lota ..... 3  
Total ..... 22 Vagas

*Pessoal Técnico:* Requer o 12.<sup>o</sup> ano de escolaridade. No caso dos Informáticos e dos Técnicos de Frio, requer cursos de especialização específica na respectiva área. Os Assistentes de Direcção, e os Técnicos de Informática, podem ser: de 2.<sup>a</sup>, de 1.<sup>a</sup> e Principais. Os Administrativos, podem ser: de 3.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup>, de 1.<sup>a</sup> e Principais.

Assistente de Direcção ..... 2  
Oficial Administrativo ..... 21  
Técnico de Informática ..... 2  
Técnicos de Frio ..... 2  
Total ..... 27 Vagas

*Pessoal de Serviços:* Requer o 9.<sup>o</sup> ano de escolaridade e formação específica no caso do motorista e dos operadores de entreposto frigorífico.

Os Operadores de Venda, podem ser: de 3.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup>, de 1.<sup>a</sup> e Principal. Os Fieis de Armazém, podem ser: de 2.<sup>a</sup> e de 1.<sup>a</sup> e Principais. Os Operadores de EF, podem ser: de 2.<sup>a</sup>, de 1.<sup>a</sup> e Principais.

Motorista .....1  
Operador de Venda ..... 35  
Fiel de Armazém ..... 1  
Operador de EF ..... 2  
Total ..... 39 Vagas

Pessoal não Qualificado: Requer apenas a escolaridade mínima obrigatória. Os Operadores de Lota podem ser: de 2.<sup>a</sup> e de 1.<sup>a</sup>.

Operadores de Lota .....	30
Trabalhadores de Limpeza .....	(só contratados)
Total .....	30 Vagas
Total Geral .....	128 Vagas

## Parte II – Progressão nas carreiras e estrutura remuneratório

*Trabalhador de Limpeza (TL)* ..... VO:

Aplica-se apenas a pessoal que venha a ser episodicamente contratado, para colmatar os problemas da sazonalidade. Caso porventura, se mantenham 3 anos consecutivos na Empresa, têm acesso directo às vagas da categoria de Operadores de Lota.

*Operador de Lota de 2.<sup>a</sup> (OL)* ..... V1:

Categoria de entrada, que apenas requer a escolaridade mínima. Podem progredir na carreira de Apontador, de Fiel de Armazém ou de Operador de EF se obtiverem qualificação académica e/ou específica para tal.

*Operador de Lota de 1.<sup>a</sup> (OL)*

*Operador de Venda 3.<sup>a</sup> (OV)* ..... V2:

OL de 1.<sup>a</sup> é uma categoria a atingir por promoção automática, no máximo ao fim de cinco anos. Só os OL que já tenham ou entretanto tenham obtido o 9.<sup>o</sup> ano de escolaridade poderão preencher as vagas de Apontador de 3.<sup>a</sup>, caso contrário terminarão a sua carreira em OL de 1.<sup>a</sup>

*Operador de EF de 2.<sup>a</sup> (OE)*

*Operador de Venda de 2.<sup>a</sup> (OV)* ..... V3:

Requer o 9.<sup>o</sup> ano de escolaridade e no máximo 5 anos de actividade em V2 para obtenção da promoção automática, nos casos de Apontador de 2.<sup>a</sup>. Os Operadores de EF que iniciam aqui a sua carreira e que terminam em Operador de EF Principal, têm que possuir formação específica nas áreas: mecânica, electrónica ou do frio.

*Fiel de Armazém de 2.<sup>a</sup> (FA)*

*Oficial Administrativo de 3.<sup>a</sup> (AD)* ..... V4:

Os Fieis de Armazém, inicia aqui a sua carreira e que termina em Fiel de Armazém Principal, requer a 9.<sup>o</sup> ano, são promovidos automaticamente no máximo, ao fim de 5 anos. Os Administrativos de 3.<sup>a</sup> requerem o 9.<sup>o</sup> ano de escolaridade e terminam a carreira em Administrativo de Principal, a menos que obtenham o 12.<sup>o</sup> ano para poderem prosseguir ate Chefe de Serviço

*Operador de Venda 1.<sup>a</sup> (OV)*

*Motorista (MT)*

*Operador de EF de 1.<sup>a</sup> (OE)*

*Oficial Administrativo de 2.<sup>a</sup> (AD)* ..... V5:

Requerem o 9.º ano de escolaridade e no máximo 4 anos de actividade em V3 ou em V4, consoante o caso, para obtenção da promoção automática a estas categorias. Os Motoristas iniciam e terminam aqui a sua carreira.

*Fiel de Armazém de 1.ª (FRA)*

*Operador de Venda Principal (OV)*

*Oficial Administrativo de 1.ª (AD)*

*Operador de EF Principal (OE) ..... V6:*

Requerem o 9.º ano de escolaridade e no máximo 4 anos em V5, ou em V4, para obtenção da promoção. As promoções a Apontador Principal e Operador de EF Principal, obtêm-se só após aproveitamento em curso de formação específico. Estas 2 categorias terminam aqui a sua carreira, a menos que já tenham ou obtenham o 12.º ano de escolaridade e possam prosseguir para Encarregados de Lota ou mesmo Chefes de Serviços. Os Administrativos de 1.ª caso obtenham o 12.º ano e aproveitamento em curso específico podem prosseguir para Principais ou mesmo Chefes de Serviço.

*Técnico de Informática de 2.ª (TI)*

*Assistente de Direcção de 2.ª (AS)*

*..... V6:*

Os Técnicos de Informática e os Assistentes de Direcção, são categorias de entrada que requerem o 12.º ano de escolaridade.

*Sub-Encarregado de Lota (SU)*

*Fiel de Armazém Principal (FA)*

*Técnico de Frio (TF)*

*Assistente de Direcção de 1.ª (AS) ..... V7:*

Requer o 12.º ano. O Fiel de Armazém Principal necessita no máximo de 5 anos na categoria V6. Os Assistentes de Direcção necessitam no máximo de 5 anos de actividade em V6 para a promoção automática a estas categorias. Os Técnicos de Frio começam e acabam aqui a sua carreira. Os Sub-Encarregados de Lota, deverão preferencialmente ser oriundos de Apontadores Principais, que tenham o 12.º ano de escolaridade e pelo menos 4 anos nesta categoria.

*Técnico de Informática de 1.ª (TI)*

*Oficial Administrativo Principal (AD)*

*Encarregado de Lota (EL)*

*Assistente de Direcção Principal (AS) ..... V8:*

Requer o 12.º ano e no máximo 4 anos de actividade em V6 ou em V7. Os Oficiais Administrativos e os Assistentes de Direcção, são promovidos a estas categorias após o tempo referido e aproveitamento em curso de formação específica E o fim da carreira para os Administrativos e Assistentes, a menos que obtenham alguma das licenciaturas previstas na orgânica da Empresa ou sejam escolhidos para alguma das funções de V9. O Encarregado de Lota é promovido em função das vagas e por escolha do Conselho de Administração ouvido o

CSE. Os Técnicos de Informática necessitam no máximo de 5 anos de actividade em V6 para a promoção automática a estas categorias.

*Técnico de Informática Principal (TI)*

*Chefe de Sector (CC)* ..... V9:

Requer o 12.º ano. E o fim da carreira para Técnicos de Informática, são necessários no máximo 4 anos de actividade em V8, são promovidos a esta categoria após o tempo referido e aproveitamento em cursos de formação específica. A promoção a Chefe de Sector é em função das vagas e por escolha do Conselho de Administração da Empresa, ouvido o CSE.

*Técnico Superior de 3.ª (TS)* ..... V10:

Requer licenciatura, são categorias de início de carreira, e devem permanecer no máximo 5 anos após o que serão promovidos automaticamente à categoria seguinte.

*Chefe de Serviço (CS)* ..... V10:

Requer o 12.º ano e 5 anos de actividade em V8. As promoções às categorias de Chefe de Serviço (carreira administrativa) e Chefe de Serviço (carreira exploração) são obtidas em função das vagas e por escolha do Conselho de Administração da Empresa, ouvidos os CSE e CSA.

*Director de Lota (DL)* ..... V10, V11 e V12:

É um cargo requer licenciatura e a nomeação será por comissão de serviço após decisão do Conselho de Administração. Auferirá a remuneração correspondente à sua categoria profissional.

*Técnico Superior de 2.ª (TS)* ..... V11:

Requer licenciatura e o tempo referido em V10. A promoção à categoria seguinte é automática pelo menos após 4 anos nesta categoria.

*Técnico Superior de 1.ª (TS)* ..... V12:

Requer licenciatura e 4 anos em V11 para o caso do Técnico Superior.

*Técnico Superior Principal (TS)* ..... V13:

Requer licenciatura e no máximo 5 anos em V12.

*Coordenador de Serviços (CO)* ..... V14:

Deixa de ser uma categoria e passa a ser um cargo que requer licenciatura e a nomeação será por comissão de serviço após decisão do Conselho de Administração.

### **Parte III - Regulamento de Avaliação**

1 - O regulamento de avaliação, tem objectivos: definir conceptualmente o sistema a estabelecer as normas do seu funcionamento.

2 - O regulamento de avaliação aplica-se a todos os funcionários que prestam serviço na LOTAÇOR, SA.

3 - O sistema de avaliação visa assegurar a caracterização do merecimento dos funcionários por forma a permitir à administração a sua correcta gestão para efeitos de:

a) Acções de formação e aperfeiçoamento;

b) Promoção, excepto nos casos de promoção automática;

c) Prémios de estímulo.

4 - São competentes para avaliar os funcionários da Lota: a administração, os coordenadores, os assessores, os chefes de serviços, os chefes de sector e os encarregados de Lota.

a) A coordenação de serviço de lotas e entrepostos (CSE), os chefes de serviço e de sector funcionarão como segundos avaliadores nos restantes casos. Nesses restantes casos o coordenador funcionará como segundo avaliador e também como primeiro avaliador para os chefes, que serão avaliados em segundas instâncias pela administração;

b) Na coordenação dos serviços administrativos e financeiros (CSA) e na coordenação de serviço de gestão de portos de pesca (CSP) os chefes de serviço serão os primeiros avaliadores e os coordenadores os segundos. Por sua vez a administração funcionará como segunda avaliadora dos chefes de serviço.

c) Os coordenadores e o pessoal adstrito à Administração terão apenas um único avaliador que é a própria administração.

5 - A avaliação tem por objecto o comportamento e os resultados obtidos pelo avaliado, analisando as aptidões reveladas e o seu desempenho, apenas no período a que diz respeito a avaliação.

6 - As avaliações destinam-se:

a) Actualizar o conhecimento do potencial humano existente na empresa,

b) Contribuir para a selecção dos quais aptos para o exercício de determinadas cargos e funções,

c) Identificar acções de formação requeridas,

d) Identificar medidas para a melhoria do desempenho e eficácia dos funcionários,

e) Contribuir para a atribuição do prémio de estímulo.

7 - São sujeitos a avaliação individual, periódica, todos os funcionários, independentemente da forma de prestação de serviço e que tenham estado ao serviço pelo menos dois terços do período a que se reporta a avaliação.

8 - Princípios gerais:

a) A avaliação deve ser fundamentada e dada a conhecer ao avaliado sempre que este funcionar.

b) Os funcionários são apreciados por dois avaliadores, excepto no caso pessoal que depende directamente do conselho de administração.

c) O primeiro avaliador deve unir-se de todos os elementos que permitam formular uma apreciação objectiva e justa e deve também exprimir juízo opinativo relativamente ao avaliado;

d) Os segundos avaliadores devem pronunciar-se sobre a maneira como o primeiro avaliador apreciou o avaliado;

e) As avaliações devem ser executadas em obediência a critérios de: objectividade, isenção e relatividade, no conjunto dos funcionários da mesma categoria.

9 - As avaliações devem ser semestrais, devendo obrigatoriamente ocorrer durante os meses de Junho e Novembro.

10 - Nas avaliações.

Apreciam-se as aptidões de carácter, sociais e morais, e as aptidões de chefia e técnico profissionais reveladas pelo avaliado, que se especificam:

a) Aptidões de carácter, sociais e morais: a capacidade de iniciativa e eficácia, o espírito de cooperação e conduta de atitude:

b) Aptidões de chefia e técnico profissionais: os conhecimentos profissionais e o sentido de responsabilidade.

11 - Para classificar as aptidões e o desempenho do avaliado, o primeiro avaliador dispõe de uma escala que comporta os seguintes níveis.

a) Nível 1 - Sempre que revele um comportamento que não atinge minimamente o nível exigido para a sua categoria de forma persistente e com consequências gravosas;

b) Nível 2 - Quando o avaliado atinge minimamente o nível exigido e o seu comportamento é aceitável mas apenas a nível suficiente ou denota falta de experiência ou deficiências menores que podem ser corrigidas;

c) Nível 3 - Quando o avaliado atinge consistentemente o nível exigido, mas não ultrapassa. É o chamado funcionário normal que diariamente cumpre estritamente as suas tarefas.

d) Nível 4 - Quando o avaliado ultrapassa frequentemente o nível exigível;

e) Nível 5 - Quando o avaliado ultrapassa consistentemente o nível ou revela frequentemente a aptidão ou o desempenho em causa em grau excepcional.

12 - Ao proceder à avaliação, o primeiro avaliador deve:

a) Ter em conta os acontecimentos em que o avaliado esteve envolvido e quais os resultados da acção;

b) Examinar os actos de rotina, bem como as tarefas extraordinárias que o avaliado desempenhou;

c) Avaliar, com base no conhecimento obtido nos termos das alíneas anteriores, a consistência da acção do avaliado em relação a cada uma das suas aptidões;

d) Avaliar se deficiências eventualmente existentes são corrigíveis e identificar as medidas a tomar nesse sentido e a forma de aproveitar as aptidões;

13 - A classificação de cada avaliação de cada funcionário é feita mediante o preenchimento de impresso apropriado (em anexo), permitindo a inscrição de informar relativa a:

a) Data de referência da avaliação;

b) Identidade dos avaliadores e cargos;

c) Elementos biográficos do avaliado;

d) Classificação e descrição genérica das aptidões e desempenho do avaliador;

- e) Opinião geral do primeiro avaliador;
- f) Opinião do segundo avaliador sobre a apreciação do primeiro avaliador;
- g) Conhecimento avaliado.

14 - Os impressos de avaliação, depois de preenchidos pelo primeiro avaliador devem, ser tratados como documentos confidenciais e deverão ser arquivados nos respectivos processos individuais, no serviço de pessoal

15 - Sempre que o avaliado não concorde com o teor da avaliação, pode apresentar reclamação à administração da empresa, que após audição das partes, tomará a decisão.

16 - Sempre que o segundo avaliador, não considere a avaliação normal, deve providenciar um consenso, antes de remeter o impresso para a administração. No caso de não ser possível o entendimento, caberá à administração o direito de se pronunciar por um dos avaliadores.

17 - Considera-se que o funcionário reúne condições para vir a ser promovido, excepto nos casos das promoções automáticas, no âmbito do estipulado no AE e no presente regulamento, sempre que apresente três medias superiores a 4,1 e nunca tenha tido nenhuma média inferior a 3,0, durante as avaliações dos três últimos anos no âmbito das condições de acesso à categoria seguinte.

18 - Considera-se que o funcionário reúne condições para receber em Janeiro apenas uma gratificação, no valor que a seguir se indica, desde que no ano transacto, satisfaça o número 7 desde regulamento e apresente pelo menos uma das seguintes condições:

- a) Obtenção de uma média entre 3,0 e 3,5 nas duas avaliações anuais - um prémio no valor de 50% de um vencimento de V0;
- b) Obtenção de uma média entre 3,6 e 4,0 nas duas avaliações anuais - um prémio no valor de um vencimento V0;
- c) Obtenção de uma média entre 4,1 e 4,5 das duas avaliações anuais - um prémio no valor de um vencimento V1;
- d) Obtenção de uma média entre 4,6 e 5,0 nas duas avaliações - um prémio no valor de um vencimento V3.

19 - Caracterização das aptidões:

- a) Capacidade de iniciativa e eficácia - avalia a facilidade de procurar soluções para os problemas independentemente da intervenção dos superiores, detecta oportunidades, é decidido em situações de crise;
- b) Espírito de cooperação - avalia a forma como o avaliado contribui para a movimentação do grupo no sentido positivo e produtivo, bem como a sua facilidade em criar bom ambiente de trabalho, mantendo e desenvolvendo um relacionamento com os seus parceiros;
- c) Conduta e atitude - avalia a assiduidade e pontualidade do avaliado, a forma como este se apresenta e assume uma atitude positiva em relação ao serviço e a sua honestidade quer pessoal quer técnica, comunica as suas intenções, ideias e sentimentos aberta e directamente, aceita os seus erros e vulnerabilidade e toma acção para as corrigir;

d) Conhecimento profissional - avalia os conhecimentos teóricos e práticos relacionados com as exigências da função;

e) Sentido de responsabilidade - avalia a capacidade do avaliado de prever, julgar e assumir as consequências dos seus actos, mormente na execução de ordens, de ordens quem dê e no interesse e cuidado dos bens e pessoas que de si dependam.

#### **ANEXO IV**

#### **Quadros de vencimentos**

#### **Tabela salarial**

##### 4.1 Tabela salarial:

V 14	2.407,00
V 13	1.970,00
V 12	1.641,00
V 11	1.480,00
V 10	1.370,00
V 9	1.058,00
V 8	1.021,00
V 7	932,00
V 6	811,00
V 5	742,00
V 4	700,00
V 3	689,00
V 2	595,00
V 1	580,00
V 0	475,00

### Quadro de vencimentos das novas categorias

CLASSES	CATEGORIA PROFISSIONAL	QUANTITATIVO	TIPO DE VENCIMENTO
TÉCNICOS SUPERIOR	TÉCNICO SUPERIOR PRINCIPAL	1.970,00	V 13
	TÉCNICO SUPERIOR DE 1ª	1.641,00	V 12
	TÉCNICO SUPERIOR DE 2ª	1.480,00	V 11
	TÉCNICO SUPERIOR DE 3ª	1.370,00	V 10
CHEFIAS	CHEFE DE SERVIÇOS	1.370,00	V 10
	CHEFE DE SECTOR	1.058,00	V 9
	ENCARREGADO DE LOTA	1.021,00	V 8
	SUB-ENCARREGADO DE LOTA	932,00	V 7
TÉCNICOS	TÉCNICO DE FRIO	932,00	V 7
	ASSISTENTE DE DIRECÇÃO PRINCIPAL	1.021,00	V 8
	ASSISTENTE DE DIRECÇÃO DE 1ª	932,00	V 7
	ASSISTENTE DE DIRECÇÃO DE 2ª	811,00	V 6
	OFICIAL ADMINISTRATIVO PRINCIPAL	1.021,00	V 8
	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	811,00	V 6
	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	742,00	V 5
	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 3ª	700,00	V 4
	TÉCNICO DE INFORMÁTICA PRINCIPAL	1.058,00	V 9
TÉCNICO DE INFORMÁTICA DE 1ª	1.021,00	V 8	
TÉCNICO DE INFORMÁTICA DE 2ª	811,00	V 6	
SERVIÇOS	MOTORISTA	742,00	V 5
	OPERADOR DE VENDA PRINCIPAL	811,00	V 6
	OPERADOR DE VENDA DE 1ª	742,00	V 5
	OPERADOR DE VENDA DE 2ª	689,00	V 3
	OPERADOR DE VENDA DE 3ª	595,00	V 2
	FIEL DE ARMAZÉM PRINCIPAL	932,00	V 7
	FIEL DE ARMAZÉM DE 1ª	811,00	V 6
	FIEL DE ARMAZÉM DE 2ª	700,00	V 4
	OPERADOR PRINCIPAL	811,00	V 6
	OPERADOR DE EF DE 1ª	742,00	V 5
	OPERADOR DE EF DE 2ª	689,00	V 3
NÃO QUALIFICA DOS	OPERADORES DE LOTA DE 1ª	595,00	V 2
	OPERADORES DE LOTAS DE 2ª	580,00	V 1
	TRABALHADOR DE LIMPEZA	475,00	V 0

### Quadro de Vencimentos dos novos cargos

CARGOS	Coordenador	2.407,00	V14
	Director de Lota	1.370,00	V10
		1.480,00	V11
		1.641,00	V12

### Quadro de Vencimentos de categorias a extinguir

Categoria Profissional	Quantitativo	Tipo de Vencimento
Director	2.407,00	V14
Operador de Manutenção de 1ª	772,00	V00

## **Prestações Pecuniárias**

Diuturnidades	35,00€
Subsídio de Falhas	53,00€
Subsídio de Turno	61,00€
Subsídio de Alimentação	7,00€
Deslocação em serviço	0,41€

## **ANEXO V**

### **Regulamento de higiene e segurança no trabalho**

#### Secção I

#### **Disposições gerais**

##### Artigo 1.º

#### **Deveres da empresa**

- 1 - A LOTAÇOR é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.
- 2 - Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e as precauções a tomar.
- 3 - A LOTAÇOR promoverá pelos meios ao seu alcance todas as acções conducentes ao cumprimento tão completo, quanto possível, do presente regulamento e o modo a serem atingidos os objectivos nele propostos quanto a melhoria geral das condições de higiene e segurança no trabalho.
- 4 - Das inspecções realizadas aos locais de trabalho deverão ser elaborados relatórios dirigidos ao Conselho de Administração, com cópia aos Delegados Sindicais e/ou Comissão de Trabalhadores.

##### Artigo 2.º

#### **Deveres dos trabalhadores**

- 1 - Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.
- 2 - Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção, sem que para o efeito sejam devidamente autorizados.
- 3 - Os trabalhadores estão obrigados à utilização do equipamento de segurança e protecção que lhes estiver atribuído.
- 4 - Os trabalhadores estão obrigados aos testes de determinação de alcoolémia que a empresa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º deste regulamento, venha a implementar.

## Artigo 3.º

### **Projectos de novas instalações**

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

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

## Secção II

### **Condições gerais de higiene, salubridade e segurança**

## Artigo 4.º

### **Área dos locais de trabalho**

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

2 - Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m<sup>2</sup> por pessoa.

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

## Artigo 5.º

### **Vias de passagem, comunicações e saídas**

1 - As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em números suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho. Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

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

3 - As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser considerados como saídas de emergência.

## Artigo 6.º

### **Comunicações verticais**

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

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

Artigo 7.º

**Locais subterrâneos**

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

Artigo 8.º

**Iluminação**

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

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

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

Artigo 9.º

**Ventilação**

1 - Os locais de trabalho devem manter-se em boas condições de ventilação.

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

Artigo 10.º

**Temperatura e humidade**

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

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

Artigo 11.º

**Ruídos**

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

Artigo 12.º

**Radiações ionizantes**

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

Artigo 13.º

**Conservação e limpeza**

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

2 - As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos de períodos de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação possa ser feita, sem inconveniente para os trabalhadores, durante as horas de trabalho.

#### Artigo 14.º

##### **Evacuação de resíduos**

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

#### Artigo 15.º

##### **Conservação de estruturas instalações e equipamento**

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

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

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

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

5 - Na execução dos trabalhos de conservação e reparação, devem tornar-se as medidas necessárias de forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos sobre os trabalhadores.

#### Artigo 16.º

##### **Actualização técnica**

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

#### Artigo 17.º

##### **Abastecimento de água**

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

#### Artigo 18.º

##### **Instalações sanitárias**

1 - As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

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

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

#### Artigo 19.º

##### **Refeitórios ou copas**

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

#### Artigo 20.º

##### **Segurança das instalações eléctricas**

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

#### Artigo 21.º

##### **Incêndios**

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

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

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

#### Artigo 22.º

##### **Armazenamento de substâncias inflamáveis**

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

#### Artigo 23.º

##### **Móveis**

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

#### Artigo 24.º

### **Eliminação de substâncias tóxicas**

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

2 - Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriado por forma, a eliminarem os riscos e doenças profissionais, sem prejuízo de meios de protecção técnica colectiva adequada.

#### Artigo 25.º

### **Segurança de veículos**

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

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

#### Secção III

### **Promoção da saúde**

#### Artigo 26.º

### **Medicina preventiva**

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

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

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

Pela LOTAÇOR – Serviço de Lotas dos Açores, SA, *Luís Manuel Raposo Fernandes*, mandatário. Pelo SIMAMEVIP – Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, *Maria de Jesus Medeiros Leite Silva*, e *Mário Jesus Botequilha Silva*, mandatários.

Lisboa, 21 de Novembro de 2008