

S.R. DA EDUCAÇÃO E CULTURA

Convenção Colectiva de Trabalho n.º 29/2004 de 1 de Julho de 2004

A.E. celebrado entre a OPERPDL – Sociedade de Operações Portuárias de Ponta Delgada, Lda.
e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Oriental dos Açores.

Capítulo I

Âmbito, área, locais de trabalho, vigência,

Denúncia e revisão do acordo

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

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

Cláusula 2.ª

(Âmbito de intervenção profissional)

1. A intervenção dos trabalhadores a bordo, em terra ou na conferência refere-se a cargas manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, em regime de baldeação, de reexportação e em trânsito, do tráfego costeiro e de cabotagem, que não estejam expressamente excluídas por lei ou por disposições do presente A.E.
2. A intervenção referida no número anterior abrange a carga geral, os contentores, carga roll-on/roll-off, cargas a granel, qualquer que seja o meio de carga/descarga, no estado sólido (excluído o cimento movimentado por navios auto-carregadores/descarregadores processados em terminais especializados), líquido e liquefeito, peixe congelado, correio e bagagem manifestada, em todos os meios de transporte marítimo e terrestre, bem como na recepção, entrega e arrumação em terra, com ou sem recurso a meios de movimentação horizontal e vertical.

Cláusula 3.ª

(Área)

1. As actividades do âmbito profissional dos trabalhadores abrangidos por este A.E. são exercidas nas áreas sob jurisdição da Administração dos Portos das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria ou de autoridade portuária regional que a venha a substituir.
2. Excluem-se do disposto no número anterior os parques de contentores não pertencentes e/ou explorados pela empresa de estiva.

Cláusula 4.ª

(Locais de trabalho)

São considerados locais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho: a bordo de navios, embarcações e outros engenhos ou aparelhos flutuantes susceptíveis de serem utilizados como meios operacionais e de transporte sobre a água, os cais, as docas, acostadouros,

muralhas, terraplenos, entrepostos/armazéns gerais francos, cais livres, estações marítimas, pontes-cais, fundeadouros, armazéns, estaleiros, terminais, balanças e, de uma forma geral, todas as obras de abrigo e protecção pertencentes à Administração Portuária e, ainda, os armazéns, parques e terminais pertencentes ou operados pela entidade empregadora, situados na área de jurisdição daquela autoridade portuária.

Cláusula 5.^a

(Vigência)

1. Este A.E. entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei.
2. O seu período normal de vigência será de 12 meses a contar da data da respectiva publicação, sem prejuízo de períodos de vigência mais longos que a lei possa vir a estabelecer em termos imperativos.
3. As cláusulas de expressão pecuniária serão actualizadas anualmente verificando-se o início da sua vigência em 01 de Janeiro de cada ano.
4. No decurso de cada período de vigência podem as partes, por mútuo acordo, introduzir reajustamentos ao AE, independentemente de cada período de vigência que esteja em curso, fazendo-o nos termos previstos na cláusula 107.^a, quando necessário ou conveniente.
5. Esta convenção colectiva de trabalho manter-se-á em vigor até ser substituída, total ou parcialmente, por outro IRCT.

Cláusula 6.^a

(Denúncia e revisão)

1. O presente A.E. pode ser denunciado, para efeitos de revisão total ou parcial, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo do seu período de vigência.
2. A denúncia é a manifestação de vontade, feita por escrito, à parte contrária, de revisão total ou parcial da convenção colectiva de trabalho, devendo ser acompanhada de proposta do clausulado a rever.
3. A entidade a quem seja dirigida a proposta a que se refere o número anterior fica obrigada a responder, por escrito, no prazo de 45 dias, iniciando-se as negociações nos 15 dias subsequentes à recepção da resposta.

Capítulo II

Âmbito profissional, tipo de trabalhadores, ingresso no

Efectivo do porto, carreira profissional, categorias

Profissionais, funções e título de qualificação profissional

Cláusula 7.^a

(Âmbito profissional)

Constitui âmbito profissional dos trabalhadores portuários a execução das funções ou tarefas definidas neste A.E. e no respectivo Anexo, dentro das áreas e locais neles previstos.

Cláusula 8.^a

(Tipo de trabalhadores portuários)

1. Para os efeitos de aplicação do presente A.E., os trabalhadores serão agrupados em tipo A, tipo B e tipo C.

2. São tipo A os trabalhadores portuários que, à data da entrada em vigor do presente A.E., sejam remanescentes do licenciamento a que se refere o processo de reestruturação concluído em 30 de Novembro de 1995.

3. São tipo B os trabalhadores portuários que, entretanto, tiverem ingressado ou venham a ingressar no efectivo do porto com contrato individual de trabalho sem termo.

4. São tipo C os trabalhadores contratados a termo para fazer face a acréscimos irregulares, temporários ou excepcionais da actividade portuária.

5. Em todas as categorias profissionais poderão existir trabalhadores dos tipos A e B. Porém, os trabalhadores do tipo A terão prioridade na contratação para as hierarquias profissionais do sector, a menos que a recusem.

Os trabalhadores do tipo C serão unicamente enquadrados na categoria profissional de trabalhador de base.

Cláusula 9.^a

(Constituição do efectivo do porto)

1. O efectivo do porto é constituído por todos os trabalhadores dos tipos A e B a que se referem os n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior.
2. Os trabalhadores do tipo C não têm, enquanto tal, direito a ingresso no efectivo do porto.

Cláusula 10.^a

(Efectivo do porto)

1. Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 8.^a, o efectivo fixado à data da celebração do presente A.E. é de 34 trabalhadores.
2. Os signatários podem acordar, quando o volume de trabalho o justifique, o reajustamento do efectivo referido no número anterior, sem prejuízo de, por via de regra, dever proceder-se ao re completamento dele em casos de redução do mesmo motivada por morte, reforma ou rescisão do contrato de trabalho de algum dos trabalhadores que o integram.

Cláusula 11.^a

(Acesso e carreira profissional)

O acesso à profissão de trabalhador portuário, as promoções às respectivas categorias profissionais e o regime de progressão na correspondente carreira profissional, designadamente dos trabalhadores do tipo B, são definidos na cláusula 23.^a e nas cláusulas 10.^a e 11.^a do Anexo ao presente A.E.

Cláusula 12.^a

(Categorias profissionais e funções)

1. As categorias profissionais dos trabalhadores portuários são as seguintes: superintendente, coordenador e trabalhador de base.
2. As respectivas funções são as constantes do Anexo ao presente A.E.

Cláusula 13.^a

(Baixa de categoria profissional)

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

Cláusula 14.^a

(Título individual de qualificação profissional)

1. Enquanto não for criada e emitida a carteira profissional pela entidade competente, aos trabalhadores do efectivo será passado um título formal, devidamente autenticado, que certifique a sua qualificação profissional para o trabalho portuário, o qual, na falta da sua emissão ou até à data da sua emissão por entidade oficial competente, emanará da respectiva entidade empregadora, nos termos e condições a acordar com o Sindicato outorgante deste A.E.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se facto suficiente, mas essencial e relevante para esse fim, a inscrição dos trabalhadores oportunamente feita no organismo de gestão da mão-de-obra que abrangia o porto de Ponta Delgada.
3. Para os trabalhadores do tipo B, constitui requisito imprescindível à obtenção de título formal de qualificação profissional de idêntica natureza do que se prevê no n.º 1 a comprovada frequência, com aproveitamento, de cursos de formação profissional organizados e realizados para efeitos de aquisição de conhecimentos e de experiência para o exercício da profissão de trabalhador portuário.
4. Os trabalhadores não abrangidos pelo disposto no n.º 1 serão identificados nos termos a acordar entre a Empresa, o Sindicato e a Administração Portuária, por forma a que fiquem habilitados ao acesso aos locais de trabalho para que sejam contratados.

Capítulo III

Quadros e requisitos

Cláusula 15.^a

(Constituição do quadro permanente de empresa,

Contrato individual de trabalho e período experimental)

1. Constituem o quadro permanente da empresa de estiva os trabalhadores do efectivo do porto a que se refere a cláusula 10.^a.
2. O contrato individual de trabalho, bem como as suas alterações, serão sempre reduzidos a escrito e elaborados em duplicado, podendo o Sindicato assistir o trabalhador.
3. Ao trabalhador será sempre entregue um dos exemplares do contrato individual de trabalho, devidamente assinado por ambas as partes, e dele não poderão constar condições inferiores às estabelecidas no presente A.E.
4. Os trabalhadores que vierem a ser admitidos para o quadro de empresa são considerados em regime de experiência por um período máximo de 60 dias, podendo qualquer das partes rescindir unilateralmente o contrato durante esse período, sem que de tal facto resulte o dever de pagamento de qualquer compensação ou indemnização.
5. Findo o período experimental, se o contrato não for rescindido, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador na empresa desde o início do período experimental.
6. Do contrato individual de trabalho constarão, obrigatoriamente, as condições previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 5/94, de 11 de Janeiro.

Cláusula 16.^a

(Substituição temporária dos trabalhadores das hierarquias)

1. Nos seus impedimentos temporários, nomeadamente férias, baixas, etc., os trabalhadores das hierarquias do quadro de empresa serão substituídos por outros trabalhadores do mesmo nível hierárquico ou, na falta destes, por trabalhadores de categoria imediatamente inferior.
2. As substituições entendem-se sempre sem prejuízo da situação profissional do substituído. O trabalhador exercerá, nesse período, as funções próprias da categoria profissional do trabalhador substituído, cessando tal situação quando terminar o impedimento deste.
3. Ao substituto, durante o período de substituição, aplicam-se as condições remuneratórias do substituído se forem mais favoráveis.

Cláusula 17.^a

(Actividade dos trabalhadores do quadro permanente)

1. Os trabalhadores do quadro permanente de empresa exercerão a sua actividade de acordo com o respectivo âmbito e categoria profissional, nos termos deste A.E., sob a direcção técnica e disciplinar da respectiva empresa.
2. Os trabalhadores a que se refere o número anterior, apresentar-se-ão no local para que tiverem sido previamente designados, a fim de realizarem o trabalho que lhes for indicado.

Cláusula 18.^a

(Locais de trabalho e de apresentação dos trabalhadores)

1. A entidade empregadora indicará aos trabalhadores o local de trabalho em que se devem apresentar, mediante afixação de avisos em locais adequados e pré-estabelecidos, sem prejuízo da possibilidade de adopção de meios mais expeditos e eficazes de comunicação para o efeito, a acordar com o Sindicato outorgante deste A.E.
2. Na falta de indicação, através dos meios previstos no número anterior, sobre o ou os locais de trabalho onde devam apresentar-se, os trabalhadores ficam obrigados a manter-se contactáveis e disponíveis durante o respectivo período normal de trabalho para efeitos da eventual necessidade da sua colocação em postos de trabalho portuário.
3. Consideram-se presentes e em efectividade de trabalho os trabalhadores a quem, nos termos previstos nos números anteriores, não tenham sido indicados locais de apresentação para efeitos de prestação de trabalho.

Cláusula 19.^a

(Utilização de equipamento e pessoal estranho à empresa)

1. O recurso à utilização de equipamento de movimentação horizontal, vertical e de sucção que não pertença à empresa de estiva não dispensa esta da colocação dos manobreadores correspondentes.
2. O recurso a trabalhadores e equipamento em terra, pertença da Autoridade Portuária, dispensa a afectação de trabalhadores portuários, enquanto não forem concretizadas as concessões previstas na legislação sectorial. Fica explícito que não pode haver intervenção, a bordo, de pessoal da Administração Portuária.
3. A intervenção de equipamento da empresa de estiva ou alugado por esta a terceiros, quer a bordo quer em terra, obriga sempre à afectação aos mesmos de trabalhadores portuários, salvaguardado o disposto na primeira parte do número anterior.
4. Constituem excepção à obrigatoriedade de afectação de trabalhadores portuários, no que respeita ao equipamento alugado, os casos de movimentação de peças ou volumes soltos que, pelo seu peso, obriguem ao recurso esporádico a guias e/ou máquinas com capacidade superior às das instaladas a bordo ou em terra.

Do mesmo modo se procederá nos casos de avaria, pelo tempo de duração da mesma, das gruas de bordo que não possam ser substituídas pelas da Administração Portuária.

5. Foi convencionado que os manobreadores da Administração Portuária, em caso de concessão, não serão contratados pela empresa de estiva.

Cláusula 20.^a

(Prioridade na afectação ao serviço)

Os trabalhadores dos tipos A e B terão, relativamente aos trabalhadores do tipo C, prioridade absoluta na sua afectação aos postos de trabalho portuário.

Cláusula 21.^a

(Polivalência)

1. Sem prejuízo do regime específico de polivalência previsto neste A.E. para aplicação aos trabalhadores do tipo A, fica estabelecido que a admissão de novos trabalhadores portuários se fará sempre na categoria de trabalhador de base e em regime de polivalência funcional para o desempenho de quaisquer tarefas próprias da função de estivador ou de conferente.
2. Aos trabalhadores a que se refere o n.º 2 da cláusula 8.^a e sem prejuízo do disposto na primeira parte do número anterior, é assegurada prioridade absoluta na execução das tarefas ou funções que respeitem a serviços enquadráveis na sua actividade profissional de origem, respectivamente de estivador ou de conferente.

Cláusula 22.^a

(Plena utilização)

1. Aos trabalhadores portuários aplicar-se-á, nos termos desta convenção colectiva de trabalho, o princípio da sua plena utilização durante todo o período de trabalho – normal ou suplementar – para que tiverem sido designados, o que se fará apenas em função das necessidades de gestão e de organização do trabalho.
2. Sem prejuízo do disposto na cláusula 28.^a, por determinação legítima da empresa, transmitida pela hierarquia da profissão do trabalhador portuário, os trabalhadores são obrigados a aceitar a mudança de serviço durante o período de trabalho a que forem adstritos, sem qualquer limitação quanto ao número de mudanças e independentemente da terminação do serviço.

Cláusula 23.^a

(Requisitos para ingresso na profissão)

1. São considerados requisitos indispensáveis para o ingresso na profissão de trabalhador portuário:
 - a) Possuir a escolaridade mínima obrigatória para o seu nível etário;
 - b) Ter idade superior a 18 anos;
 - c) Possuir licença de condução de veículos automóveis;
 - d) Ser submetido a exame psicotécnico e declarado apto para o exercício da profissão.
 - e) Ter obtido aproveitamento no curso de formação básica para acesso à profissão.
2. Em caso de igualdade na classificação, terão prioridade no ingresso os que demonstrem possuir conhecimentos práticos de informática, de mecânica e de electricidade.

Capítulo IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

(Direitos especiais dos trabalhadores)

1. Aos trabalhadores são reconhecidos os direitos consignados na CRP, na lei e neste A.E., em especial, os seguintes:
 - a) direito ao trabalho;
 - b) direito à ocupação profissional efectiva, sempre que existam oportunidades de trabalho, nos termos previstos neste A.E.;
 - c) direito a condições humanas e de segurança no trabalho;
 - d) direito a férias remuneradas nos termos estabelecidos na lei e neste A.E. e bem assim ao descanso semanal obrigatório e complementar, bem como ao descanso compensatório legal;
 - e) direito à formação profissional e à promoção social e profissional;
 - f) direito a um justo salário e à retribuição mensal por inteiro, nos termos previstos neste A.E.;
 - g) direito à greve.
2. A empresa terá a preocupação de assegurar a repartição equitativa do trabalho, em função das situações de prioridade previstas neste A.E. e, subsidiariamente, das aptidões dos trabalhadores e das necessidades do serviço.

Cláusula 25.^a

(Deveres da entidade empregadora)

1. A entidade empregadora fica constituída na obrigação, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica e por normas convencionais, de:
 - a) respeitar todos os direitos gerais e especiais reconhecidos aos trabalhadores;
 - b) tratar e fazer tratar todos os trabalhadores com justiça e respeito pela sua dignidade e condição profissional;
 - c) promover, em colaboração com o Sindicato outorgante e as entidades competentes na matéria, a organização de cursos de formação, actualização e aperfeiçoamento profissional, de forma a poder satisfazer as necessidades normais do serviço;
 - d) observar todas as normas e determinações respeitantes aos trabalhadores, ao trabalho e ao local onde este é prestado, às condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, à prevenção de acidentes e doenças profissionais e, em geral a todos os condicionalismos de carácter obrigatório relacionados com a actividade;
 - e) prestar, quando legitimamente solicitados, à associação sindical signatária, à Comissão Bipartida e entidades oficiais interessadas, todas as informações e esclarecimentos necessários ou convenientes ao desenvolvimento normal das relações de trabalho;
 - f) dispensar, sem prejuízo da retribuição, os trabalhadores pelo tempo necessário à frequência de cursos de formação profissional com interesse para a actividade da entidade empregadora e por esta definidos como tal, ou, fora desses casos, em regime de licença sem retribuição a conceder se as necessidades de serviço o permitirem;
 - g) diligenciar pela criação e manutenção de refeitórios, cantinas, salas de convívio, vestiários, bebedouros, sanitários, balneários, centros de medicina no trabalho, postos de primeiros socorros e de outras estruturas sócio-profissionais de idêntica natureza;

- h) indemnizar o trabalhador por perda ou lesão de bens patrimoniais desde que comprovadamente ocorridas no local de trabalho e como resultantes do desempenho das suas funções;
- i) dispensar, nos termos do presente A.E., os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e de outras de interesse publico, devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito, salvo o pagamento da retribuição correspondente aos dias de falta que excederem aqueles que devam ser pagos por força de disposições normativas aplicáveis.

Cláusula 26.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1. Os trabalhadores ficam constituídos na obrigação, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica e por normas convencionais, de:
 - a) acatar as ordens legitimamente dadas em matéria de serviço pela entidade empregadora, por intermédio dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída;
 - b) tratar com respeito e lealdade a entidade empregadora, os seus representantes, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho, os subordinados e demais pessoas e entidades que, no âmbito do trabalho, se relacionam com a entidade empregadora;
 - c) não divulgar informações, nomeadamente de carácter confidencial referentes à organização, métodos de produção ou negócios da sua entidade empregadora, nem intervir, por qualquer forma, na livre concorrência entre as empresas;
 - d) cumprir os horários estabelecidos com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - e) não abandonar o trabalho nem ausentar-se do serviço sem autorização do seu superior hierárquico da profissão, salvo se manifestamente a não puder obter, caso em que deverá informar um representante da entidade empregadora que se encontre no local;
 - f) manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;
 - g) abster-se de todo e qualquer acto de que possam resultar prejuízo ou desaparecimento das mercadorias movimentadas ou não, ou de quaisquer bens situados nos locais ou zonas de trabalho;
 - h) desempenhar as tarefas de que forem incumbidos de acordo com a sua categoria e aptidão profissionais e aptidões físicas, nos termos do presente A.E.;
 - i) participar, nos termos previstos neste A.E., de forma activa e interessada, na frequência de cursos de formação profissional e nas acções de sensibilização na área de prevenção e segurança no trabalho, sem prejuízo da retribuição;
 - j) respeitar e fazer respeitar os regulamentos de higiene, segurança e disciplina do trabalho, nomeadamente utilizando devidamente o equipamento de uso individual ou colectivo que lhes for distribuído;
 - k) executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da entidade empregadora.
2. Os trabalhadores cumprirão os regulamentos que, nos termos legalmente admitidos, tiverem sido adoptados pela entidade empregadora, que não colidam com o disposto nesta convenção colectiva de trabalho e de cujo teor integral tenha sido dado prévio conhecimento ao Sindicato outorgante do presente A.E.

Cláusula 27.^a

(Garantias dos trabalhadores)

Para além das demais garantias do trabalhador previstas na lei, não é permitido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente A.E.;
- c) Actuar, por qualquer modo, em desconformidade com as normas legais ou regulamentares.

Capítulo V

Organização geral do trabalho

Secção I

Disposições gerais

Cláusula 28.^a

(Organização e direcção do trabalho)

1. A organização, planificação, direcção técnica, controlo das operações e composição das equipas de trabalho compete à entidade empregadora.
2. Os superintendentes a quem cabe, nos termos estabelecidos neste A.E., a orientação do trabalho, participarão e colaborarão obrigatoriamente na preparação, fixação e na execução das actividades a que se refere o número anterior.
3. Para efeitos do disposto no n.º 1 sobre a composição das equipas de trabalho, serão ponderados e valorados os seguintes critérios e parâmetros de referência obrigatória:
 - a) As necessidades técnicas e económicas da operação;
 - b) As prescrições legais e regulamentares aplicáveis em matéria de prevenção e segurança no trabalho;
 - c) Os conhecimentos profissionais dos trabalhadores;
 - d) O equipamento a utilizar;
 - e) O tipo de serviço a prestar e a duração e natureza funcional da intervenção profissional dos trabalhadores envolvidos;
 - f) A natureza das mercadorias a movimentar;
 - g) Outras menções especiais referidas neste A.E. e no respectivo Anexo.
4. No decurso da operação é possível aumentar ou diminuir o número de trabalhadores afectos a cada equipa, bem como proceder à sua substituição por outros, em função da evolução do próprio serviço ou de necessidades de organização do trabalho.
5. Poderão ser aplicados novos equipamentos, sistemas e/ou métodos de trabalho, desde que não rejeitados em matéria de segurança pelos organismos competentes.
6. Na execução das operações portuárias só podem intervir trabalhadores portuários, nos termos previstos na legislação sectorial em vigor e no presente A.E.

Cláusula 29.^a

(Prestação de trabalho)

1. As funções que integram as diferentes categorias dos trabalhadores são definidas no Anexo que faz parte integrante do presente A.E.
2. Salvaguardado o princípio da polivalência referido na cláusula 21.^a, os trabalhadores de base do tipo A que ainda não tenham beneficiado de formação profissional adequada ao exercício de tarefas específicas executarão as funções que vinham praticando, sem prejuízo de poderem, residualmente, ser afectados a outras funções de base.
3. Em nenhuma circunstância, a menos que ressalvada convencionalmente entre as partes e com prévio conhecimento e assentimento do Sindicato, pode ser exigido aos coordenadores que desempenhem funções de base em acumulação com o serviço da respectiva categoria profissional.
4. Não pode ser exigido aos trabalhadores de base que exerçam, em simultâneo, mais do que uma tarefa ou função, sem prejuízo de mudança de função ou de tarefa durante o mesmo período de trabalho.

Secção II

Duração do trabalho e organização dos tempos de trabalho

Cláusula 30.^a

(Trabalho diário)

1. A duração do trabalho diário estabelecida neste A.E. em conformidade com os tempos de trabalho previstos no número seguinte não pode ter início antes das 08.00 horas de um dia nem prolongar-se para além das 08.00 do dia seguinte.
2. Para efeitos do que dispõe o número anterior são considerados os seguintes tempos de trabalho:
 - a) períodos de trabalho;
 - b) prolongamento de período;
 - c) horas de refeição.

Cláusula 31.^a

(Períodos de trabalho)

1. São considerados períodos de trabalho os seguintes:
 - a) - das 08.00 às 17.00 horas (período normal);
 - b) - das 17.00 às 24.00 horas;
 - c) - das 00.00 às 08.00 horas.
2. Os limites horários definidos no número anterior integram sempre um intervalo normal de 60 minutos para refeição e descanso, conforme se dispõe na cláusula 37.^a.
3. A prestação de trabalho no período das 00.00/08.00 horas será assegurada, quando for caso disso, pelos trabalhadores que tiverem prestado trabalho no período das 17.00/24.00 horas.

Cláusula 32.^a

(Prolongamentos de período)

1. É considerado prolongamento de período o trabalho prestado das 17.00/20.00 horas, sendo entendido como continuação de serviço o trabalho prestado nos períodos das 17.00/24.00 horas e das 00.00/08.00 horas quando assegurado pelos trabalhadores afectos ao período imediatamente anterior.
2. A prestação de trabalho suplementar das 17.00/20.00 horas só é possível nas situações de terminação das operações de descarga ou de terminação do carregamento do navio.

3. O prolongamento das 17.00 horas às 20.00 horas a que se referem os números anteriores não tem aplicação aos domingos e feriados.

Cláusula 33.^a

(Afixação das escalas)

1. Sem prejuízo do disposto na cláusula 18.^a, a afixação das escalas de afectação dos trabalhadores aos serviços a realizar nos dias úteis deve ser feita com a antecedência máxima possível e sempre antes da hora de início do período normal de trabalho.

2. A afixação das escalas de sábados, domingos e feriados deve ser feita até às 17.00 horas do dia útil imediatamente anterior.

3. Sem prejuízo do disposto no número anterior os trabalhadores deverão dispor de um serviço telefónico complementar da afixação das escalas, o qual deve ser assegurado pela empresa dentro do horário normal de expediente.

Cláusula 34.^a

(Trabalho suplementar)

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

- a) das 17.00 às 24.00 horas;
- b) das 00.00 às 08.00 horas;
- c) aos sábados, domingos e feriados, nos termos deste A.E;
- d) nos períodos destinados a refeições;
- e) no prolongamento das 17.00/20.00 horas, nos termos previstos no presente A.E.

2. A contratação para o trabalho nos dias a que se refere a alínea c) do número anterior, terá sempre início às 08.00 horas e obedecerá aos pressupostos e às condições especiais que este A.E. enuncia para o efeito.

3. Sem prejuízo da eventual prevalência de disposições legais em contrário, as partes acordam que as especificidades do trabalho portuário e da organização do mesmo podem justificar adaptações pontuais do regime legal da prestação de trabalho suplementar que se mostrem compatíveis com os diferentes interesses em presença.

4. Os trabalhadores do tipo A terão, por via de regra e na medida da sua disponibilidade, prioridade sobre os trabalhadores do tipo B para efeitos de prestação de trabalho suplementar em sábados, domingos e feriados.

Cláusula 35.^a

(Prestação e disponibilidade para trabalho suplementar)

1. Presume-se que, nos termos constantes da cláusula anterior e dos números seguintes, os trabalhadores estão disponíveis para prestar trabalho suplementar.

2. Com excepção do que neste A.E. se dispuser em contrário, o trabalhador presume-se indisponível para prestar trabalho suplementar nas horas de refeição, sem prejuízo de, caso a caso, poder declarar-se disponível para o efeito.

3. Nas operações em que a entidade empregadora opte pelo regime de trabalho contínuo, em graneis líquidos que tenha que ser contínuo e nos navios roll-on/roll-off, lash, abastecimento de plataformas petrolíferas, paquetes, navios de correio e gado vivo, os trabalhadores, salvo motivo ponderoso e

atendível, não poderão recusar a prestação de trabalho suplementar nas horas de refeição, sendo sempre observadas, em tal caso, as condições previstas no n.º 2 da cláusula 37.^a.

4. Os trabalhadores que não estejam disponíveis para prestar trabalho suplementar apresentarão declaração em conformidade à respectiva entidade empregadora, produzindo a mesma efeitos por um período de 30 dias de calendário.
5. Desde que avisem a empresa com quarenta e oito horas de antecedência, poderão os trabalhadores solicitar a não afectação a trabalho suplementar aos sábados, domingos e feriados. Para efeitos de aplicação deste princípio quanto ao trabalho suplementar relativo a feriados não são considerados os sábados, domingos e feriados intercorrentes.
6. Relativamente ao trabalho suplementar a prestar em determinado dia útil, excluído aquele a que se refere o n.º 3, o aviso dos trabalhadores à empresa relativo à sua indisponibilidade será efectuado com vinte e quatro horas de antecedência nos termos enunciados na parte final do número anterior.
7. Para os trabalhadores que não tenham utilizado as faculdades previstas nos n.ºs 4, 5 e 6 desta cláusula, é considerada obrigatória a prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

(Comunicação do trabalho suplementar)

1. A comunicação do trabalho suplementar incumbirá à entidade empregadora nos termos fixados neste A.E.
2. A comunicação do trabalho suplementar será feita exclusivamente aos trabalhadores que forem tidos como necessários à execução da operação, devendo para o efeito serem observados pela entidade empregadora os critérios e parâmetros previstos no n.º 3 da cláusula 28.^a.
3. Aos sábados, domingos e feriados a comunicação do trabalho suplementar constará obrigatoriamente da respectiva escala.
4. Uma vez comunicado o trabalho suplementar e este aceite, não poderá ser recusada a sua prestação nem retirado o pagamento correspondente.
5. A comunicação a fazer aos trabalhadores para efeitos de prestação de trabalho suplementar em dias úteis deve fazer-se pela forma seguinte:
 - . das 12.00 às 13.00 horas até às 10.00 horas;
 - . das 17.00 às 20.00 horas até às 15.00 horas;
 - . das 17.00 às 24.00 horas até às 15.00 horas;
 - . das 20.00 às 21.00 horas até às 19.00 horas;
 - . das 00.00 às 08.00 horas até às 20.00 horas;
 - . das 02.00 às 03.00 horas até às 24.00 horas.

Cláusula 37.^a

(Horas de refeição)

1. São consideradas horas de refeição as seguintes:
 - a) Almoço – das 12.00 às 13.00 horas;
 - b) Jantar – das 20.00 às 21.00 horas;
 - c) Ceia – das 02.00 às 03.00 horas.

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

3. Havendo prestação de serviço no prolongamento das 17.00 às 20.00 horas ou no período das 17.00 às 24.00 horas em regime de continuação do período anterior, aplicar-se-á o disposto no n.º 2 entre as 16.00 e as 17.00 horas, mantendo-se o princípio do prosseguimento das operações sem interrupção.

Cláusula 38.ª

(Folgas dos trabalhadores)

1. Os trabalhadores que prestarem serviço no período das 00.00 às 08.00 horas, só retomarão o trabalho, por via de regra, depois de gozarem uma folga de, pelo menos, 24 horas consecutivas.

2. Coincidindo a folga a que se refere o número anterior com sábado, domingo ou feriado, o respectivo período de descanso será gozado, por indicação da empresa, em princípio numa 4.ª ou 5.ª feira;

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

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

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

Secção III

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 39.ª

(Descanso semanal)

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

Cláusula 40.ª

(Feriados)

1. São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro

Terça-feira de Carnaval

Sexta-feira Santa

25 de Abril

1 de Maio

Corpo de Deus

10 de Junho

15 de Agosto

5 de Outubro

1 de Novembro

1 de Dezembro

8 de Dezembro

25 de Dezembro

Feriado Municipal

Feriado Regional

2. Nos dias 24 e 31 de Dezembro e na quinta-feira Santa apenas poderá haver prestação de trabalho no período das 08.00 às 17.00 horas.

Cláusula 41.^a

(Férias – Princípio geral)

1. Todos os trabalhadores portuários têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.
2. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.
3. O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que com o consentimento do trabalhador, salvo nos casos e nos termos expressamente previstos na lei.

Cláusula 42.^a

(Período de férias)

1. Sem prejuízo de regime mais favorável previsto na lei, os trabalhadores abrangidos pelo presente A.E., terão direito a gozar em cada ano civil um período de férias nos seguintes termos:
 - a) Para os trabalhadores titulares de contrato individual de trabalho sem termo: 22 dias úteis;
 - b) Os trabalhadores do Tipo C contratados por períodos diários de trabalho terão direito, a título de férias, de subsídio de férias e de subsídio de Natal, na proporção da duração dos respectivos contratos, à retribuição correspondente a essas prestações;
 - c) Os trabalhadores do Tipo C contratados em regime de trabalho a termo, cuja duração seja estabelecida por períodos de meses ou anos, terão direito a férias e subsídio de férias nos termos da lei.
2. O pagamento da retribuição do período de férias deverá efectivar-se antes do início do respectivo gozo, não podendo ser inferior à que receberiam se, nesse período, estivessem em serviço efectivo.
3. A retribuição do período de férias integra, para os trabalhadores referidos na alínea a) do n.º 1, além da remuneração de base correspondente à respectiva categoria profissional, todas as prestações regulares e periódicas como tais configuráveis nos termos da lei e do presente A.E.
4. Aos trabalhadores que forem admitidos no efectivo será concedido, no ano de admissão, um período de férias proporcional aos meses ou fracção de meses que intercorram desde a data dessa admissão até ao final do respectivo ano, acrescido do número de dias de férias a que possa ter direito por virtude da prestação de trabalho no ano anterior nos termos previstos na alínea c) do n.º 1, tendo como limite o número referido na alínea do n.º 1.

Cláusula 43.^a

(Época de férias)

1. A época de férias deverá ser estabelecida entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderão as férias ser gozadas fora desse período.

2. As férias devem ser gozadas seguidamente no decurso do ano civil em que se vencem, salvo se entre a empresa e o trabalhador for acordado fraccionar as férias em dois ou mais períodos.
3. Não é permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos civis, salvo se o contrário causar grave prejuízo ao trabalhador ou à empresa, desde que no último caso seja obtido acordo do trabalhador. Neste caso, as férias já vencidas poderão ser gozadas no 1º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas nesse ano.

Cláusula 44.^a

(Planeamento do período de férias)

1. O planeamento do período de férias é da competência da entidade empregadora que, sem prejuízo da prevalência do seu direito em assegurar o regular funcionamento da empresa, deverá, sempre que possível, atender às indicações ou preferências manifestadas pelos trabalhadores.
2. A indicação do período preferencial de férias, por parte dos trabalhadores, terá lugar até 15 de Março de cada ano.
3. A empresa afixará os mapas anuais de férias até 15 de Abril e 30 de Abril de cada ano, consoante se trate do mapa provisório ou do mapa definitivo.
4. Até 10 dias depois da afixação do mapa provisório de férias, serão permitidas trocas entre trabalhadores da mesma categoria profissional.

Cláusula 45.^a

(Alterações do período de férias)

1. As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados, só serão permitidas por comum acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, sendo porém consideradas como lícitas no caso de ocorrerem factos ou circunstâncias anormais que se integrem no pressuposto de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
2. As situações previstas na segunda parte do número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelo prejuízo que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias no período previsto.
3. A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 46.^a

(Alteração de férias por motivo de doença)

1. Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data por acordo.
2. Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, e aquele o possa comprovar, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 47.^a

(Serviço militar)

1. Os trabalhadores chamados a cumprir serviço militar obrigatório têm direito ao período de férias por inteiro no ano da incorporação e antes desta. Em caso de impossibilidade, haverá lugar ao pagamento da retribuição correspondente a esse período e bem assim ao correspondente subsídio de férias.

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

Cláusula 48.^a

(Direito a férias em caso de reforma)

1. Os trabalhadores que se reformarem terão direito, no ano da reforma, às importâncias correspondentes às férias vencidas no dia 1 de Janeiro desse ano, se ainda as não tiverem gozado, acrescidas:
 - a) da importância proporcional correspondente ao vínculo contratual de trabalho subsistente de 1 de Janeiro do respectivo ano até à data da passagem à reforma se esta ocorrer até 30 de Junho;
 - b) da importância correspondente ao período total se a reforma ocorrer posteriormente.
2. Aos períodos de férias referidos no número anterior acrescerá, na mesma base, o subsídio de férias.
3. Para efeitos do disposto no n.º 1 considera-se o trabalhador reformado a partir da data da respectiva comunicação pela Segurança Social.

Cláusula 49.^a

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

1. No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e ao respectivo subsídio.
2. No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.
3. Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no primeiro trimestre do ano imediato.

Cláusula 50.^a

(Direito a férias em caso de cessação de contrato
Por motivo diferente da reforma)

1. Cessando o contrato de trabalho por motivo diferente da sua passagem à situação de reforma, o trabalhador tem direito, para além do disposto no número seguinte, à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.
2. Na hipótese a que se refere o número anterior, o trabalhador tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo vínculo contratual de trabalho no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias também proporcional a esse período.
3. O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 51.^a

(Violação do direito a férias)

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

Capítulo VI
Prestações pecuniárias
Retribuição do trabalho
Cláusula 52.^a

(Conceito de retribuição)

1. Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e deste acordo, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
2. A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.
3. A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.
4. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.
5. Independentemente do valor e da periodicidade fixados para o processamento e pagamento da retribuição, entende-se, para todos os efeitos, que a retribuição mensal de base abrange 30 dias por mês.

Cláusula 53.^a

(Local, forma e data do pagamento)

1. O pagamento da retribuição deve ser feito até ao último dia útil anterior ao dia 27 do mês a que respeita.
2. Do recibo de pagamento, de que será entregue cópia ao trabalhador, constarão todas as indicações previstas na lei geral do trabalho, incluindo o valor da quotização sindical.
3. O pagamento pode ser feito por cheque, vale postal, depósito à ordem do trabalhador ou transferência bancária, nos termos da lei.

Cláusula 54.^a

(Retribuição do trabalho normal)

1. A retribuição mensal do trabalho normal abrange a prestação de trabalho no período normal de trabalho de 2.^a a 6.^a feira.
2. A tabela de remunerações base mensal para a prestação de trabalho no período normal de trabalho é a constante do Anexo.

Cláusula 55.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1. O trabalho suplementar é remunerado nos termos da tabela constante do Anexo.
2. Para efeitos do número anterior:
 - a) Considera-se trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o que é prestado entre as 00.00 horas e as 24.00 horas de domingo;
 - b) Considera-se trabalho em dia de descanso complementar o que é prestado entre as 00.00 horas e as 24.00 horas de sábado;
3. Considera-se trabalho em dia feriado o que é prestado entre as 00.00 horas e as 24.00 horas desse dia.

Cláusula 56.^a

(Subsídio de férias)

1. Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição do respectivo período.
2. A retribuição a que se refere o número anterior incluirá todas as prestações que sejam devidas e processadas ao trabalhador com regularidade e periodicidade, em função das especificidades do trabalho prestado que lhes dê origem nos termos previstos neste A.E.
3. O subsídio de férias deverá ser pago imediatamente antes das mesmas, ou, proporcionalmente, em cada um dos períodos se forem gozados fraccionadamente.
4. Os coordenadores e os trabalhadores de base que prestarem serviço em funções correspondentes a categorias superiores por um período mínimo de 20 dias em cada ano civil serão retribuídos nas férias pelos níveis de retribuição dessas categorias superiores.
5. Os trabalhadores de base que sejam afectos ao serviço de estacionamento, recepção e entrega de mercadorias, por um período anual superior a 90 dias serão retribuídos nas férias pelo nível de retribuição III.

Cláusula 57.^a

(Subsídio de Natal)

1. Os trabalhadores têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um subsídio de Natal correspondente à respectiva retribuição, o qual deve ser pago até 30 de Novembro.
2. O trabalhador que tenha direito a receber o subsídio de Natal e na data de pagamento não se encontre ao serviço, recebê-lo-á logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.
3. No ano de admissão o quantitativo do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço completado até 31 de Dezembro.
4. Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação.
5. O trabalhador que ingresse ou regresse do serviço militar, receberá um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em causa.
6. No caso de o subsídio ser devido antes da data prevista no n.º 1, o pagamento será efectuado aquando da cessação ou suspensão do respectivo contrato de trabalho.
7. Ao processamento do montante do subsídio de Natal devido é aplicável a majoração a que se referem os n.ºs 4 e 5 da cláusula anterior se se verificarem os pressupostos ali referidos.

Cláusula 58.^a

(Isenção de horário de trabalho)

O regime de isenção de horário de trabalho poderá ser aplicável aos superintendentes, mediante acordo escrito entre estes e a empresa.

Cláusula 59.^a

(Diuturnidades)

1. Todos os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada quatro anos de antiguidade no sector portuário, até ao limite de seis diuturnidades.
2. As diuturnidades integram-se, para todos os efeitos, na remuneração mensal base do trabalhador.

3. Os trabalhadores tipo A a que se refere o n.º 2 da cláusula 8.^a adquiriram o direito à quarta diuturnidade em 02.01.2001.
4. Para efeitos de atribuição da primeira diuturnidade, a antiguidade dos trabalhadores do tipo B começa a contar-se a partir do primeiro ano subsequente à respectiva integração no nível VIII.
5. Relativamente aos trabalhadores do tipo B existentes à data da entrada em vigor do presente A.E., a primeira diuturnidade considera-se atribuída desde 01.06.2000, vencendo-se as seguintes de quatro em quatro anos, nos termos e com o limite fixado no n.º 1.
6. O valor de cada diuturnidade é fixado no Anexo.

Cláusula 60.^a

(Subsídio de refeição)

1. Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de refeição por cada período normal de trabalho efectivamente prestado ou em que estejam à ordem para trabalhar, bem como nos períodos das 17.00/24.00 horas e das 00.00/08.00 horas.
2. O subsídio previsto na primeira parte do número anterior é devido 22 dias por mês.
3. O valor do subsídio referido no número anterior é fixado no Anexo.
4. O subsídio de refeição não é exigível em todas as situações que determinem a perda da remuneração.
5. O subsídio de refeição é aplicável aos trabalhadores do tipo C exclusivamente nas situações de prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 61.^a

(Subsídio de alimentação)

1. Os trabalhadores do Tipo A têm direito a receber mensalmente um subsídio de alimentação cujo valor base é fixado no Anexo.
2. Este subsídio é igualmente atribuível no período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal a que os trabalhadores têm direito nos termos deste A.E.

Cláusula 62.^a

(Cargas nocivas, incómodas e perigosas)

1. A execução de tarefas que, nos termos estabelecidos na presente convenção colectiva de trabalho, envolvam as cargas e condições descritas no número seguinte conferirá direito a um subsídio fixado no Anexo por cada período de trabalho, prolongamento ou hora de refeição.
2. Para os efeitos do que dispõe o número anterior as cargas e condições de trabalho são as seguintes:
 - a) Clinker, gesso em pedra e pedra a granel;
 - b) Garrafas e tubos de gás;
 - c) Cimento em sacos ou a granel;
 - d) Explosivos e munições (mesmo que contentorizados);
 - e) Ácidos sulfúrico, nítrico, sulfídrico e fosfórico;
 - f) Trabalho em porão, em que operem máquinas ou empilhadores a gás ou a gasóleo, ou em armazéns quando nestes operarem simultaneamente duas ou mais máquinas a gás ou a gasóleo (sem qualquer dispositivo de antipoluição funcionando eficazmente);

- g) Farinha de peixe ou de carne;
 - h) Cargas inundadas por outros efeitos que não os resultantes de incêndio, água aberta, encalhe e abalroamento;
 - i) Cargas de ou para frigoríficos;
 - j) Gado vivo, não enjaulado.
3. Ficam expressamente excluídos de pagamento de quaisquer subsídios os casos de sujidade eventualmente provocada por produtos constantes da lista referida no número anterior.
 4. De igual modo não há lugar ao pagamento de subsídio referido nesta cláusula quando os produtos constantes da lista forem movimentados em contentores, salvo se se tratar de explosivos ou munições.
 5. Não obstante o disposto no número anterior, em caso de consolidação e/ou desconsolidação de contentores com produtos identificados no n.º 2, haverá lugar ao pagamento do subsídio referido no n.º 1.
 6. A atribuição do subsídio previsto nesta cláusula é feita a todos os trabalhadores que integrarem a equipa de trabalho envolvida na operação, incluindo o superintendente e o coordenador.

Cláusula 63.^a

(Subsídio por situações especiais)

1. A execução de tarefas ou funções que incidam sobre as cargas ou situações referidas no número seguinte dará lugar ao pagamento de um subsídio de 100% sobre a retribuição de cada trabalhador nos termos previstos no n.º 6 da cláusula anterior, em cada período de trabalho, hora de refeição e prolongamento.
2. As situações referidas no número anterior são as seguintes:
 - a) Gado morto;
 - b) Cimento de cobre;
 - c) Cargas em decomposição e putrefacção quando excedam o limite de 100 volumes ou de 10 toneladas de carga afectada, tratando-se de carregamento homogéneo;
 - d) Situações de incêndio, abalroamento, água aberta e/ou encalhe;
 - e) Trabalho em navios arribados em que se registem derrames das mercadorias susceptíveis de provocar incómodo e penosidade na respectiva remoção e/ou reposição nos espaços de que se deslocaram;
 - f) Limpeza de tanques que tenham transportado óleos, sebos e/ou melaços.
3. As movimentações posteriores das cargas a que se refere a alínea d) do número anterior conferirão igualmente direito ao subsídio previsto no n.º 1, desde que as cargas mantenham as características que, no acto da descarga, determinaram tal pagamento.
4. O subsídio a que se refere o n.º 1 será calculado sobre a retribuição do respectivo tempo de trabalho, pela respectiva categoria profissional e de acordo com o dia da semana em que a situação se verificar.
5. A atribuição do subsídio referido nesta cláusula só é devida nos tempos de trabalho em que a situação ocorrer e aos trabalhadores que integrem a equipa de trabalho directamente envolvida na operação, incluindo o superintendente e o coordenador.

Cláusula 64.^a

(Subsídio por função especializada)

1. O desempenho de funções que integram as categorias profissionais de superintendente e de coordenador, bem como das funções especializadas de conferente, guincheiro, grueiro, portaló e manobrador de equipamentos, dará lugar à atribuição de um subsídio de função a processar por referência aos seguintes tempos de trabalho:
 - a) nos períodos de trabalho a que se referem as alíneas do n.º 1 da cláusula 31.ª;
 - b) no prolongamento de período das 17.00/20.00 horas;
 - c) nas horas de refeição.
2. O subsídio a que se refere a presente cláusula é fixado no Anexo, sendo devido independentemente do dia da semana em que tiver lugar.
3. O valor do subsídio a pagar nos tempos de trabalho referidos nas alíneas b) e c) do n.º 1 corresponderá a 50% do seu montante normal.
4. O subsídio de função não é atribuível aos trabalhadores do tipo C, salvo se se verificar a situação excepcional prevista na cláusula 12.ª do Anexo.

Cláusula 65.ª

(Subsídio de Granel)

Na execução das tarefas ou funções que, nos termos previstos neste A.E., envolvam cargas a granel, todos os trabalhadores afectos à operação, independentemente da categoria profissional e do dia da semana, têm direito a um subsídio por cada período, prolongamento ou hora de refeição, cujo montante é fixado no Anexo.

Cláusula 66.ª

(Transmissão de créditos vencidos em caso de morte do trabalhador)

1. Por morte do trabalhador, todos os créditos patrimoniais emergentes do seu contrato reverterão a favor dos seus herdeiros, podendo a entidade devedora, em caso de dúvida, exigir do pretendo beneficiário prova bastante ou habilitação adequada para o efeito.
2. Aos herdeiros do trabalhador serão pagas as partes proporcionais das férias, subsídio de férias e de Natal, correspondentes ao trabalho prestado ou ao vínculo contratual de trabalho relativo ao ano da morte daquele.

Capítulo VII

Do poder disciplinar e do respectivo processo

Cláusula 67.ª

(Competência para o exercício do poder disciplinar)

O exercício do poder disciplinar sobre os trabalhadores portuários é da competência da respectiva entidade empregadora, só podendo ser exercido enquanto vigorar ou subsistir a respectiva relação contratual de trabalho subordinado.

Cláusula 68.ª

(Infracção disciplinar)

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

Cláusula 69.ª

(Caducidade do procedimento disciplinar)

1. A possibilidade de procedimento disciplinar caduca, caso a correspondente nota de culpa não seja entregue ao arguido dentro dos 30 dias posteriores à verificação da infracção.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se verificada a infracção na data em que esta tenha sido cometida ou, caso não seja imediatamente conhecida da hierarquia de quem dependa o trabalhador, na data do respectivo conhecimento por parte dessa hierarquia.

Cláusula 70.^a

(Suspensão preventiva do arguido)

A entidade empregadora apenas pode suspender preventivamente o trabalhador arguido em processo disciplinar nas seguintes condições:

- a) com a notificação da nota de culpa;
- b) com a garantia de que, durante o período de suspensão preventiva, o trabalhador mantém o direito à retribuição, com todas as prestações que dela fazem parte integrante, nomeadamente o subsídio de refeição.

Cláusula 71.^a

(Sanções disciplinares)

1. As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:
 - a) admoestação oral;
 - b) repreensão registada;
 - c) suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição até 8 dias;
 - d) suspensão da prestação de trabalho com perda da retribuição até 12 dias dias;
 - e) despedimento com justa causa.
2. A sanção prevista na alínea e) do número anterior é aplicável aos comportamentos do trabalhador subsumíveis no quadro enunciado no n.º 3 da cláusula 81.^a, salvo o disposto no número seguinte.
3. Nas situações enquadráveis na alínea f) do n.º 3 da cláusula 81.^a, a aplicação do despedimento com justa causa depende da reincidência do trabalhador nesse comportamento, que tenha já dado origem a punição disciplinar com pena não inferior à prevista na alínea d) do n.º 1.
4. Em nenhum caso haverá lugar à aplicação da sanção de despedimento com alegada justa causa se não resultar objectivamente provada no respectivo processo disciplinar a existência de dolo ou culpa, a gravidade do comportamento do trabalhador e a verificação comprovada de sérios prejuízos para a entidade empregadora que decorram directamente da ou das infracções imputadas ao trabalhador.

Cláusula 72.^a

(Medida e graduação das sanções disciplinares)

1. As sanções disciplinares devem, por regra, ser entendidas e aplicadas na perspectiva pedagógica da conservação da correspondente relação contratual de trabalho, não podendo deixar de ser adequadas e proporcionais à gravidade e às consequências práticas da infracção e serão estabelecidas em função da culpa do arguido e das consequências atenuantes ou agravantes que no caso possam concorrer.
2. Na aplicação de qualquer sanção disciplinar serão sempre ponderados e relevados os seguintes factores de apreciação e de qualificação da conduta do trabalhador: a imputabilidade e a culpa do arguido, a gravidade da sua conduta, os efeitos práticos desta emergentes, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da entidade empregadora, as circunstâncias específicas em que a

infracção tenha sido cometida e todas as demais circunstâncias que possam e devam relevar para a determinação da medida e graduação da sanção adequada.

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

Cláusula 73.^a

(Prescrição da infracção disciplinar)

Qualquer infracção disciplinar prescreve um ano após ter sido cometida ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 74.^a

(Processo disciplinar)

1. O processo disciplinar tem por função permitir documentar as imputações feitas ao arguido, definir o seu enquadramento normativo e bem assim possibilitar ao trabalhador deduzir a sua defesa, tendo em vista ajuizar do cometimento, ou não, de infracção disciplinar; e, na positiva, qualificar a falta à luz das regras enunciadas no presente A.E. e adequar a sanção ao comportamento do arguido.
2. Com excepção da admoestação oral, a aplicação de qualquer sanção disciplinar ao arguido carece de processo disciplinar formal.
3. Só se considera ter sido instaurado processo disciplinar na data em que o arguido seja, por escrito, notificado desse procedimento e receba, na mesma data, a correspondente nota de culpa, considerando-se efectuada a notificação no 5.º dia posterior ao do recebimento do respectivo registo postal.
4. Tratando-se de processo tendente ao despedimento, da notificação constará, obrigatoriamente, menção expressa dessa intenção.
5. No processo disciplinar observar-se-ão obrigatoriamente os trâmites e formalidades abaixo indicados e dele farão parte os seguintes actos e documentos:
 - a) A participação ou notícia da ocorrência em que se insira a conduta do arguido;
 - b) O despacho que determina a instauração de procedimento disciplinar com a nomeação do respectivo instrutor;
 - c) A nota de culpa e a notificação que a acompanhe;
 - d) O envio ao Sindicato que represente profissionalmente o trabalhador de cópia da notificação e da nota de culpa entregues ao arguido, devendo esse envio ser feito na mesma data desta entrega;
 - e) A defesa do arguido, sempre que este a apresente no prazo devido;
 - f) Os depoimentos das testemunhas oferecidas pelo arguido na sua resposta à nota de culpa;
 - g) A demais instrução do processo;
 - h) O relatório, conclusões e proposta elaborados pelo instrutor;
 - i) O parecer do Sindicato quando este o apresente;
 - j) A decisão final, devidamente fundamentada, proferida pelo órgão de gestão da entidade empregadora.
6. O arguido disporá do prazo de dez dias úteis para consultar o processo, por si ou por mandatário seu, e para apresentar, querendo, a sua defesa no mesmo processo.

7. É lícito ao arguido oferecer com a sua defesa três testemunhas por cada facto, com o limite global de dez, podendo por si ou por mandatário seu, requerer e obter, dentro do prazo de resposta à nota de culpa, fotocópias de todos os documentos do processo e bem assim requerer as diligências que houver por necessárias ou convenientes à sua defesa, salvo aquelas que forem patentemente dilatórias ou impertinentes.
8. As testemunhas que não façam parte do quadro de pessoal da entidade empregadora serão apresentadas pelo arguido quando para tal notificado, presumindo-se que delas prescinde em caso de falta de comparência, salvo se justificada e comprovadamente impedidas.
9. Concluídas as diligências da instrução do processo e elaborado o relatório, conclusões e proposta, devem aqueles e estas ser remetidos, por cópia integral, ao Sindicato a que se refere a alínea d) do n.º 5 para se pronunciar, querendo, no prazo de 10 dias úteis.
10. Decorrido o prazo previsto no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que terá que ser fundamentada e constar de documento escrito e assinado pelo órgão de gestão da mesma.
11. Seja qual for a decisão proferida no processo disciplinar, é obrigação da entidade empregadora dar dela conhecimento formal, por documento escrito, quer ao arguido, quer ao Sindicato que o representa profissionalmente, dentro do prazo de trinta dias a contar da decisão. Ao arguido será sempre remetida com a decisão cópia integral do relatório, conclusões e proposta do instrutor.

Cláusula 75.ª

(Irregularidades)

1. É nula a aplicação de qualquer sanção disciplinar que não esteja prevista neste A.E. ou na lei específica do sector ou que reúna elementos de várias sanções e ainda aquela que, salvo tratando-se de mera admoestação oral, não resulte do processo disciplinar ou se fundamente em processo que não observe ou não integre o disposto no n.º 5 da cláusula anterior.
2. Constituirá ainda nulidade insuprível a falta de descrição circunstanciada na nota de culpa de todos os factos imputados ao arguido, devendo a enunciação destes fazer-se, tanto quanto possível, por referência às circunstâncias de tempo, modo e lugar em que tenha sido cometida a infracção.
3. Da aplicação de qualquer sanção disciplinar, com excepção da admoestação oral, cabe recurso, nos termos da lei, para os Tribunais de Trabalho.

Cláusula 76.ª

(Sanções abusivas)

1. Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:
 - a) se recusar a aceitar forma de retribuição ou a cumprir horários diferentes dos previstos neste A.E.;
 - b) se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção da entidade empregadora;
 - c) ter prestado ao Sindicato as informações necessárias ao legítimo exercício dos direitos sindicais dos trabalhadores;
 - d) ter comunicado ao Sindicato ou aos serviços oficiais competentes a existência de transgressões às normas reguladoras das relações de trabalho ou intervindo como testemunha em processos disciplinares ou em acções emergentes de contratos individuais de companheiros de trabalho;
 - e) ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;
 - f) exercer, ter exercido, ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões de trabalhadores ou sindicais, ou delegado sindical;

- g) ter reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra as condições de trabalho;
 - h) em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.
2. Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob aparência de punição de outras faltas quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referenciadas na alínea f) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando não as venha a exercer.
 3. A entidade empregadora que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito e nos que constam da legislação laboral aplicável.
 4. Tratando-se de delegados e dirigentes sindicais a indemnização será de dez vezes a importância da retribuição perdida no caso de suspensão abusiva, ou equivalente ao dobro da que lhe caberia se não detivesse essa qualidade, mas nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço, no caso de despedimento abusivo.

Cláusula 77.^a

(Inquéritos)

1. Para efeitos de eventual instauração de processo disciplinar, pode a entidade empregadora proceder a averiguações através de processo prévio de inquérito, desde que este se mostre objectivamente indispensável para aquele efeito.
2. A instauração de inquérito será notificada ao Sindicato que representa o trabalhador eventualmente abrangido pelos factos em investigação, com indicação do objecto do mesmo, suspendendo o prazo de caducidade a que se refere a cláusula 69.^a.
3. A suspensão prevista no número anterior não poderá exceder 30 dias.
4. O inquérito poderá ser convertido em processo disciplinar, caso em que terão lugar as notificações previstas na cláusula 74.^a.
5. Toda e qualquer declaração prestada num processo de inquérito por um trabalhador que venha a ser posteriormente arguido num processo disciplinar decorrente desse mesmo inquérito não poderá ser usada como prova contra o mesmo.
6. O trabalhador pode recusar-se a prestar declarações em inquérito quando alegue que as mesmas poderão ser-lhe desfavoráveis em eventual procedimento de incidência punitiva, se os factos em averiguação se relacionarem com a sua intervenção directa ou indirecta neles.

Capítulo VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 78.^a

(Formas de cessação do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho pode cessar por:
 - a) Caducidade;
 - b) Revogação por acordo das partes;
 - c) Despedimento promovido pela entidade empregadora, ocorrendo justa causa;
 - d) Rescisão, com ou sem justa causa, por parte do trabalhador.
2. A ausência do trabalhador ao trabalho que não seja justificada nem comunicada nos termos da lei, por um período igual ou superior a 30 dias úteis, constitui presunção de abandono do trabalho que, na falta

de prova em contrário, poderá constituir fundamento da cessação do respectivo contrato de trabalho, sem necessidade de processo disciplinar para despedimento.

Cláusula 79.^a

(Causas de caducidade do contrato)

1. O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:
 - a) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
 - b) Com a reforma do trabalhador, por atingir o limite de idade previsto na lei específica do sector ou, na falta deste limite, por velhice ou por invalidez;
 - c) Verificando-se o seu termo, quando se tratar de contrato a termo.
2. Só se considera verificada a impossibilidade a que se refere a alínea a) se ambas as partes a conhecerem ou deverem conhecer.

Cláusula 80.^a

(Revogação por acordo das partes)

1. A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, mediante documento escrito e assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar desse documento.
2. Do documento a que se refere o número anterior constará sempre a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.
3. Em caso de revogação por acordo do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito aos créditos emergentes da relação de trabalho e da respectiva cessação, salvo se as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global que, na falta de estipulação em contrário, permita considerar que inclui e liquida os créditos já vencidos e exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 81.^a

(Justa causa de rescisão por parte da entidade empregadora)

1. São proibidos os despedimentos sem justa causa.
2. Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, não comporte a aplicação de outra sanção e torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
3. Sem prejuízo dos critérios e condicionamentos estabelecidos neste A.E. relativamente ao exercício do poder disciplinar da entidade empregadora, constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
 - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
 - f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

- g) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Prática, no âmbito da empresa, de violência física, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- i) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- k) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 82.^a

(Rescisão com justa causa por parte do trabalhador)

1. Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:
 - a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
 - b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
 - c) Aplicação de sanção abusiva;
 - d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
 - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
 - f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.
2. Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:
 - a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
 - b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
3. A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.
4. Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
5. A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.
6. Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a decisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.
7. Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 83.^a

(Rescisão sem justa causa por parte do trabalhador)

1. O trabalhador pode rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, comunicando-o à entidade empregadora, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.
2. Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, poderá ser obrigado a pagar à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem que, todavia, esta importância possa ser levada em conta na

liquidação dos créditos do trabalhador, a menos que este dê, expressamente, o seu acordo nesse sentido.

Cláusula 84.^a

(Direitos dos trabalhadores emergentes da cessação do contrato)

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

Cláusula 85.^a

(Cessação do contrato por facto não imputável ao trabalhador)

1. Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, no caso de a cessação do contrato de trabalho de pessoal do quadro permanente da empresa se dever a facto não imputável ao trabalhador, este terá direito a uma indemnização determinada pela aplicação dos seguintes critérios:
 - a) 2 meses de retribuição por cada ano de vínculo contratual, com um mínimo de 4 meses de retribuição;
 - b) Tratando-se de membro de corpos gerentes de associações sindicais do sector, de comissão de trabalhadores, de delegado sindical ou de representante dos trabalhadores em organismos do sector, a indemnização será igual ao dobro da estipulada na alínea anterior.
2. O disposto na alínea b) do número anterior é aplicável aos trabalhadores que tenham exercido essas funções nos últimos cinco anos.

Cláusula 86.^a

(Consequências do despedimento sem justa causa)

1. Ao despedimento sem justa causa de trabalhadores do quadro permanente da empresa são aplicáveis as disposições contidas nos artigos 12.º, 13.º e 14.º do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2. Se, em vez da reintegração, o trabalhador optar pela indemnização, o valor desta será determinado pela aplicação dos seguintes critérios:
 - a) Se o trabalhador tiver menos de cinco anos de antiguidade na empresa, terá direito a receber dois meses de retribuição por cada ano de vínculo contratual, com um mínimo de 4 meses de retribuição;
 - b) Se o trabalhador tiver cinco ou mais anos de antiguidade, terá direito a receber três meses de retribuição por cada ano de vínculo contratual;
 - c) Tratando-se de membro dos corpos gerentes de associação sindical do sector, de comissão de trabalhadores, de delegado sindical ou de representante dos trabalhadores em organismos do sector, a indemnização será igual ao dobro das estipuladas nas alíneas anteriores.
3. O disposto na alínea c) do número anterior é aplicável aos trabalhadores que tenham exercido essas funções nos últimos cinco anos.
4. Se a cessação do contrato tiver resultado de rescisão por iniciativa do trabalhador, com justa causa, nas condições referidas no n.º 1 da cláusula 83.^a, a indemnização devida será de 1,5 meses por cada ano.
5. Para efeitos de cálculo do valor das indemnizações a que se referem os números anteriores, qualquer fracção de um ano de actividade será considerado como ano completo.

Cláusula 87.^a

(Reestruturação dos serviços)

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

Capítulo IX

Faltas, licença sem retribuição e impedimento prolongado

Cláusula 88.^a

(Definição de falta)

1. Falta, é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
2. As ausências inferiores a um período de trabalho são adicionadas para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.
3. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 89.^a

(Faltas justificadas)

1. Consideram-se faltas justificadas as motivadas por:
 - a) impossibilidade de prestar trabalho por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar ou a pessoas com quem viva em comunhão de mesa e habitação;
 - b) prática de actos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições particulares ou oficiais de segurança social ligadas ao sector e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, bem como no desempenho de funções em organismos oficiais para que tenha sido designado por organizações do sector portuário;
 - c) casamento do trabalhador, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso e feriados intercorrentes;
 - d) falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem viva em regime de união de facto, ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
 - e) falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, ou de pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
 - f) prestação de provas de exame, ou de testes de carácter periódico e obrigatório, em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
 - g) necessidade de cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes, desde que não abrangida pela previsão da alínea a) deste número;
 - h) parto da esposa, ou da pessoa com quem viva maritalmente, durante cinco dias úteis;
 - i) frequência de cursos de formação profissional com interesse para a actividade da empresa nos termos definidos neste A.E.;
 - j) frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos da lei e deste A.E.;
 - k) até ao limite de duas por cada ano civil, aos trabalhadores com mais de 25 anos de antiguidade.

2. A necessidade de prestar assistência inadiável a um membro do agregado familiar constituirá falta justificada até 30 dias por ano em caso de doença ou de acidente de filhos, adoptados ou enteados, menores de 10 anos, e até 15 dias, por idêntico motivo, se se tratar do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto, de descendentes maiores de 10 anos e de ascendentes. Esta necessidade terá de ser comprovada e justificada nos termos legais.
3. Consideram-se ainda justificadas as faltas que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora.
4. As faltas previstas nas alíneas d) e e) do n.º 1, salvo razão devidamente justificada, reportar-se-ão aos dias que imediatamente se sigam à ocorrência que as justifica, e compreendem os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes.
5. As faltas referidas no número anterior poderão, porém, ser dadas até quinze dias após a ocorrência, se as circunstâncias o justificarem.

Cláusula 90.^a

(Comunicação e justificação das faltas)

1. As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas com a antecedência mínima de cinco dias e, quando imprevisíveis, logo que possível ou, pelo menos quando o trabalhador retome o serviço.
2. A comunicação poderá ser feita por escrito ou telefonicamente, quer pelo trabalhador, quer por interposta pessoa.
3. A não comunicação nos termos dos números anteriores por facto culposo imputável ao trabalhador, torna as faltas injustificadas, podendo implicar perda de retribuição.
4. A entidade empregadora pode sempre exigir que o trabalhador faça prova idónea dos factos alegados para justificação das faltas.
5. O trabalhador terá de apresentar as provas necessárias no prazo máximo de cinco dias contados a partir da data em que a entidade empregadora as exigir, ou logo que possível, se aquele prazo se tornar insuficiente por motivo que lhe não seja imputável.
6. As faltas motivadas pelo exercício de actividades sindicais, devem ser comunicadas pelo Sindicato com a antecedência mínima de um dia ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de falta.
7. O não cumprimento injustificado por parte do trabalhador do disposto nos n.ºs 5 e 6 torna as faltas injustificadas, podendo implicar, por isso, perda de retribuição.

Cláusula 91.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1. As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente a retribuição, salvo, quanto a esta, o disposto no número seguinte.
2. Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:
 - a) as motivadas pela prática dos actos referidos na cláusula 89.^a, n.º 1, alínea b), sempre que excedam o período correspondente ao crédito de horas a que tenham direito;
 - b) as dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a receber o subsídio ou seguro atribuído pela segurança social ou seguradora, sem prejuízo dos subsídios complementares previstos neste acordo ou praticados na empresa;

- c) as dadas por necessidade de prestar, em cada situação, assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos do n.º 2 da cláusula 89.ª deste acordo, sempre que excedam os limites ali previstos.
- 3. A justificação das faltas por motivo de doença será feita ou por atestado médico ou mediante a apresentação do boletim oficial de baixa médica.

Cláusula 92.ª

(Efeitos das faltas injustificadas)

- 1. As faltas injustificadas implicam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência.
- 2. Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:
 - a) faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados durante cada ano;
 - b) faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.
- 3. Para efeitos disciplinares só se consideram as faltas verificadas em cada ano civil.
- 4. No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou recomeço da prestação de trabalho, se verificar com atraso justificado superior a 60 minutos pode a entidade empregadora recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período de trabalho.

Cláusula 93.ª

(Efeitos das faltas no direito a férias)

- 1. As faltas, justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2. Nos casos em que as faltas impliquem perda de retribuição, o trabalhador poderá optar pela perda de igual número de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 94.ª

(Licença sem retribuição)

- 1. A pedido do trabalhador, poderá a entidade empregadora conceder licenças sem retribuição.
- 2. Durante o período de licença sem retribuição suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar e contando-se todo o tempo da licença para efeitos de antiguidade.
- 3. Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores constarão do quadro de pessoal da respectiva entidade empregadora.
- 4. Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição, de longa duração, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controle pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.
- 5. A entidade empregadora pode recusar a concessão de licença sem retribuição nas seguintes situações:
 - a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
 - b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a 3 anos;

- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data do seu início;
 - d) Quando se trate de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção ou chefia e não seja possível a sua substituição, sem prejuízo sério para o funcionamento do serviço respectivo.
6. A licença sem retribuição caduca, mediante comunicação ao interessado, em todos os casos em que o trabalhador exerça nesse período e a título principal outra actividade remunerada por conta de outrem, salvo se tiver sido especificamente concedida para esse efeito ou autorizada com essa possibilidade.
 7. Se após o termo do período de licença sem retribuição, o trabalhador não regressar ao serviço por motivo de força maior, nomeadamente doença ou acidente, considerar-se-á em situação de falta justificada ou impedimento prolongado, consoante os casos.

Cláusula 95.^a

(Impedimento prolongado)

1. Quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de trabalhar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por razões de serviço militar obrigatório, doença ou acidente e o impedimento se prolongue para além de 30 dias seguidos, ou desde logo se preveja que ultrapassará esse período, o contrato suspende-se.
2. Durante a suspensão do contrato, suspendem-se todos os direitos e deveres que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria que tinha à data da suspensão.
3. Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora, para retomar o serviço sob pena de incorrer em faltas injustificadas.
4. O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
5. O cumprimento por parte do trabalhador de pena de prisão por um período não superior a 24 meses será considerado como situação equiparada a impedimento prolongado, para efeitos do n.º 2, se a detenção se tiver ficado a dever a actos ou factos que não tenham tido qualquer relação com o exercício da sua actividade profissional.

Capítulo X

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

Cláusula 96.^a

(Fusão, incorporação e transmissão do estabelecimento)

1. Em caso de fusão, incorporação ou transmissão do estabelecimento, a posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade empregadora transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.
2. A entidade adquirente será solidariamente responsável pelas obrigações vencidas, por força do contrato de trabalho, nos seis meses anteriores, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados, até ao momento da efectivação da situação.
3. A transferência prevista nesta cláusula será documentada em protocolo, no qual se definirão os direitos e regalias dos trabalhadores, devendo este ser subscrito pela anterior e pela nova empresa, bem como pelo trabalhador, o qual se poderá fazer assistir pelo Sindicato respectivo.

Cláusula 97.^a

(Mudança de serviço)

1. No caso de determinado serviço objecto de concessão, licença ou contrato, prestado em local fixo por pessoal exclusivamente a esse local afecto, vir a ser assumido com carácter de continuidade e de regularidade para outra empresa, é aplicável o disposto na cláusula anterior.
2. Aos trabalhadores abrangidos pelo disposto nesta cláusula e na cláusula anterior serão garantidas na nova entidade empregadora, as condições retributivas de que beneficiavam nos 12 meses anteriores ao da transferência, acrescidas da percentagem de actualização contratual que entretanto tenha ocorrido.
3. Não se consideram abrangidas pelo disposto nesta cláusula as simples mudanças ocasionais de serviços de armadores, agentes de navegação, importadores ou exportadores.

Cláusula 98.^a

(Integração noutras empresas)

Independentemente do disposto nas duas cláusulas anteriores e sem prejuízo do direito à percepção das indemnizações a que tiverem direito nos termos deste A.E., os trabalhadores terão sempre o direito de prosseguir a sua profissão com prioridade sobre quaisquer outros não pertencentes ao efectivo do porto, com o respectivo estatuto laboral, ao serviço de qualquer entidade que venha a exercer a actividade portuária na subsequência da cessação, por qualquer motivo, da actividade exercida pela empresa outorgante do presente A.E.

Capítulo XI

Direitos sociais

Cláusula 99.^a

(Segurança social e contribuições)

1. A empresa bem como os trabalhadores abrangidos por este acordo, contribuirão obrigatoriamente para as instituições de segurança social respectivas.
2. As contribuições incidirão sobre as retribuições e com as taxas previstas na lei.

Cláusula 100.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1. Durante o período de baixa por doença determinada pelos serviços médico-sociais a empresa garantirá aos trabalhadores o pagamento dos primeiros dias não abrangidos pelo subsídio de doença.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a empresa assegurará aos trabalhadores, em situação de baixa por doença, o diferencial entre o montante percebido a título de subsídio de doença e o valor líquido do salário que aufeririam caso estivessem em efectividade de serviço.
3. Para efeitos de determinação do salário referido na parte final do número anterior, apenas serão considerados a remuneração mensal base, o subsídio de alimentação, as diuturnidades e o subsídio de isenção de horário de trabalho, se existir.
4. O regime previsto nesta cláusula é aplicável aos trabalhadores do tipo A e do tipo B.

Cláusula 101.^a

(Morte do trabalhador)

1. Em caso de morte do trabalhador antes da reforma, a empresa pagará uma compensação às seguintes classes de pessoas, sucessivamente:
 - a) viúva e filhos menores do falecido, ou maiores afectados por incapacidade absoluta para o trabalho, ou que, tendo menos de 25 anos de idade, sejam estudantes com aproveitamento, na proporção de metade para aquela e metade para estes;

- b) na falta da viúva, mas existindo companheira que com o falecido coabitasse há mais de dois anos, terá esta os mesmos direitos que à viúva caberiam;
 - c) ascendentes economicamente dependentes do falecido, e que disso façam prova idónea, em partes iguais;
 - d) às pessoas referidas nas alíneas anteriores indicadas pelo falecido, validamente, e nas proporções indicadas por este.
2. A compensação devida nos termos do número anterior é calculada nos seguintes termos:
- a) 3 meses de retribuição se o trabalhador tiver menos de 10 anos de serviço;
 - b) 6 meses de retribuição se o trabalhador tiver mais de 10 e menos de 20 anos de serviço;
 - c) 9 meses de retribuição se o trabalhador tiver mais de 20 e menos de 30 anos de serviço;
 - d) 12 meses de retribuição se o trabalhador tiver mais de 30 anos de serviço.
3. O pagamento a que se refere o número anterior será efectuado no prazo de 30 dias após a comunicação formal do falecimento, acompanhada dos meios de prova que fundamentem a pretensão do ou dos beneficiários.
4. O tempo de serviço a que se referem as alíneas do n.º 2 será contado desde a data, devidamente comprovada, da admissão do trabalhador no sector portuário.
5. A empresa poderá transferir esta responsabilidade para companhias de seguros.

Capítulo XII

Seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 102.^a

(Caracterização)

1. São acidentes de trabalho todos os acidentes que se verifiquem no exercício da actividade profissional prevista no presente A.E., qualquer que seja o momento ou local da sua verificação, e de que resulte para os trabalhadores a necessidade de assistência médica, a incapacidade temporária, a incapacidade permanente para o trabalho ou a morte.
2. Consideram-se compreendidos na definição anterior os acidentes ocorridos:
- a) Nos intervalos de descanso e antes ou depois dos períodos de trabalho, enquanto os trabalhadores permaneçam nos locais de trabalho e disponíveis para trabalhar em instalações da empresa ou do porto;
 - b) No trajecto normal que os trabalhadores tenham de percorrer na deslocação do seu domicílio para a empresa e ou para o local de trabalho, bem como no respectivo regresso, na deslocação entre os locais de trabalho e bem assim nas instalações sociais da empresa fora dos locais previstos neste A.E.

Cláusula 103.^a

(Responsabilidades)

1. A entidade empregadora, mediante contrato de seguro, assegurará aos trabalhadores, nos casos de incapacidade permanente absoluta e permanente parcial e temporária absoluta para o trabalho, resultantes de acidente de trabalho, a retribuição líquida por inteiro.
2. As indemnizações por acidente de trabalho e doenças profissionais serão suportadas, nos termos deste AE e da lei, pela companhia de seguros para a qual a entidade empregadora tenha transferido a

sua responsabilidade e ainda solidariamente por esta empresa ou pela instituição competente da segurança social no caso de doenças profissionais.

3. O trabalhador a quem for atribuída pensão vitalícia por incapacidade parcial permanente receberá o respectivo montante independentemente da retribuição a que tiver direito se continuar a trabalhar.
4. O montante segurável por trabalhador deverá corresponder à retribuição total líquida a que aludem os n.ºs 2 e 4 da cláusula 56.^a e cláusulas 58.^a, 59.^a, 60.^a e 61.^a, considerando-se retribuição diária a 30.^a parte da quantia assim recebida.
5. Sempre que entrar em vigor nova tabela salarial a empresa garantirá aos trabalhadores acidentados o pagamento da diferença entre a retribuição de base líquida que vigorava e a que tiver passado a vigorar.
6. Os trabalhadores obrigam-se a entregar à empresa as prestações que, a título de férias, subsídio de férias e de Natal, receberem das entidades responsáveis nas situações de incapacidade para o trabalho, desde que tenham já recebido daquela essas importâncias por inteiro ou na proporcionalidade que lhes competir.
7. Verificando-se morte por acidente, o montante respeitante às férias e aos subsídios de férias e de Natal será considerado no cômputo dos 12 meses anteriores, para efeitos de cálculo da retribuição mensal.
8. As indemnizações por danos sofridos pelos bens do trabalhador, designadamente vestuário, calçado, óculos, relógios e utensílios de trabalho, serão da responsabilidade da empresa salvo se o dano for provocado por culpa grave do trabalhador.
9. A participação por danos a que se refere o número anterior será obrigatoriamente efectuada à empresa, no termo do trabalho, pelo responsável pelas operações.

Cláusula 104.^a

(Doenças profissionais)

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

Cláusula 105.^a

(Seguros especiais)

1. Quando o trabalhador se deslocar em serviço da entidade empregadora para além do âmbito geográfico e profissional normais da sua actividade, será segurado por aquela pelo capital mínimo de 75.000 euros em relação aos riscos de acidentes pessoais.
2. Ocorrendo acidente com o veículo próprio do trabalhador ao serviço da entidade empregadora que determine perda do bónus de prémio de seguro, aquela será responsável pela respectiva compensação.
3. Os trabalhadores directamente envolvidos no manuseamento de explosivos e munições serão para o efeito cobertos por seguro adicional de acidentes de trabalho, do quantitativo de 15.000 euros.

Capítulo XIII

Comissão bipartida

Cláusula 106.^a

(Princípio geral)

As partes obrigadas pelo presente A.E. comprometem-se a respeitar a letra e o espírito das normas que integram a respectiva convenção colectiva de trabalho e a envidar esforços recíprocos no sentido de resolver pelo diálogo expedito os diferendos resultantes do mesmo e da sua aplicação no mais curto espaço de tempo possível.

Cláusula 107.^a

(Comissão bipartida)

1. É instituída no porto de Ponta Delgada uma Comissão Bipartida com competência para interpretar as disposições do presente A.E., integrar as suas lacunas e resolver as divergências de carácter técnico/operacional ou laboral derivadas de operações ou serviços.
2. A comissão é composta por:
 - a) dois representantes da empresa, sendo um deles permanente;
 - b) dois representantes do Sindicato, sendo um deles permanente;
3. A comissão reúne sempre que convocada por qualquer das partes interessadas, definindo em cada caso, previamente, o método de trabalho que adoptará.
4. Na resolução de divergências de carácter operacional ou laboral, a decisão deve ser tomada no prazo máximo de quarenta e oito horas e deve, tanto quanto possível, fundamentar-se em pareceres técnicos de entidades especializadas.
5. A intervenção da comissão prevista no número anterior entende-se sempre sem prejuízo da continuação da operação ou serviço objecto da sua intervenção.
6. A comissão delibera sempre, no mínimo, por maioria qualificada de três quartos dos presentes, tendo cada membro, individualmente, um voto.
7. As pessoas que, em representação das partes devidamente convocadas, intervierem na comissão intituando-se seus membros presumem-se agindo em mandato com representação, não sujeito a ratificação, e vinculam as entidades representadas, não sendo admissível prova em contrário; todavia e sempre que possível, apresentarão a respectiva credencial.
8. As decisões da comissão tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto a integração de lacunas e interpretação do presente acordo.

Capítulo XIV

Medicina, higiene e segurança do trabalho

Cláusula 108.^a

(Medicina do trabalho)

1. A empresa é legalmente obrigada a assegurar aos trabalhadores abrangidos pelo presente A.E. um esquema de medicina do trabalho.
2. A empresa assegurará igualmente o funcionamento de um posto de primeiros socorros, de acordo com o Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde subscrito em 04 de Março de 1999.

Cláusula 109.^a

(Higiene)

1. Compete à empresa providenciar, na área portuária abrangida por este acordo, pela manutenção de instalações de apoio aos trabalhadores e ainda intervir empenhadamente junto das autoridades e entidades competentes para a criação e ou manutenção de instalações sanitárias, balneários, vestiários e refeitório adequados.
2. Constitui igualmente direito e obrigação das partes signatárias deste A.E. intervir junto das autoridades e entidades competentes no sentido de obter e garantir as melhores condições de higiene e limpeza das instalações e locais de trabalho.
3. A vigilância, conservação, desinfectação e limpeza das instalações referidas nos números anteriores ficam a cargo da entidade empregadora dos trabalhadores portuários.

Cláusula 110.^a

(Segurança no trabalho)

1. Será assegurado aos trabalhadores, através da entidade empregadora, a rigorosa observância das prescrições legais e regulamentares e das demais condições gerais e particulares relativas à segurança no trabalho.
2. Para os efeitos do disposto no número anterior, as partes adoptarão as normas, recomendações ou directivas emanadas das entidades internacionais e nacionais competentes em matéria de higiene e segurança no trabalho.
3. A fiscalização da observância das disposições respeitantes à segurança e higiene no trabalho será da competência do departamento governamental indicado pela tutela, a quem incumbirá também:
 - a) Promover a divulgação das regras de higiene e segurança no trabalho, utilizando os meios adequados;
 - b) Recolher sugestões dos trabalhadores e empresa e elaborar elementos estatísticos que lhe permitam sugerir às autoridades e entidades competentes a adopção de medidas tendentes à constante melhoria das condições de segurança no trabalho.
4. A empresa tem igualmente o dever de promover a divulgação e de recolher as sugestões a que se referem as alíneas do número anterior.

Cláusula 111.^a

(Equipamentos individuais e colectivos)

1. Compete aos empregadores fornecer aos respectivos trabalhadores os equipamentos individuais e colectivos de protecção e segurança adequados à natureza das operações.
2. Sempre que o equipamento referido no número anterior não for de utilização individual, deverá ser assegurada a sua higienização adequada.
3. As regras de utilização e substituição dos equipamentos colectivos e individuais serão objecto de regulamentação complementar a definir pelas partes.

Cláusula 112.^a

(Controlo de alcoolémia)

1. Os trabalhadores abrangidos pelo presente A.E. ficam sujeitos ao controlo de alcoolemia que vier a ser consagrado em regulamento específico a acordar entre as partes, cuja entrada em vigor terá lugar após a sua aprovação nos termos previstos no número seguinte.
2. O regulamento a que se refere o número anterior será submetido à aprovação da entidade que na Região exerce as atribuições e competências do IDICT.

Cláusula 113.^a

(Comissão de prevenção, segurança e higiene do trabalho)

1. Os subscritores do presente A.E. deverão criar, uma Comissão de Prevenção, Segurança e Higiene composta por um representante patronal e outro sindical.
2. A Comissão referida no número anterior trabalhará em íntima colaboração com os serviços de segurança da autoridade portuária.
3. A Comissão proporá às partes signatárias desta convenção colectiva o respectivo regimento interno, área de intervenção e competência, salvaguardando-se nele o princípio do seu funcionamento em condições de paridade de direitos de qualquer das partes nela representadas.

Cláusula 114.^a

(Regulamento específico)

1. A regulamentação das matérias referidas nas cláusulas anteriores deste capítulo será reunida em documento específico subscrito pelas partes, o qual se considera parte integrante do presente A.E.
2. À data da entrada em vigor deste A.E. é formalmente adoptado, para os efeitos previstos no número anterior, o Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho Portuário subscrito em 4 de Março de 1999 por todas as Empresas de Estiva e todos os Sindicatos portuários da Região Autónoma dos Açores, o qual se considera parte integrante da presente convenção colectiva de trabalho.

Capítulo XV

Formação profissional

Cláusula 115.^a

(Direito à formação profissional)

1. É reconhecido a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente A.E. o direito à formação profissional, quer a mesma se traduza em aperfeiçoamento, aprendizagem de novos métodos ou reciclagem, nos termos a definir pelas partes signatárias deste acordo em colaboração com as entidades competentes.
2. Em áreas específicas da profissão, os monitores dos cursos serão, tanto quanto possível, trabalhadores portuários.

Cláusula 116.^a

(Dever de formação profissional)

1. Salvaguardando o disposto no Anexo a esta convenção colectiva de trabalho, constitui dever dos trabalhadores abrangidos por ela a frequência interessada e assídua de cursos e acções de formação profissional, particularmente os que se relacionam com a polivalência.
2. A recusa e ou o não aproveitamento nos cursos e acções de formação terão, nos termos deste A.E., consequências na progressão da carreira profissional do trabalhador, sempre que a ela esteja sujeito.

Capítulo XVI

Quotização sindical

Cláusula 117.^a

(Quotização sindical e mapas de quadros de pessoal)

1. O Sindicato comunicará directamente à entidade empregadora dos trabalhadores por ele representados o montante e as bases de incidência da quota sindical respectiva, para efeitos de desconto nas retribuições que lhes forem processadas e para posterior remessa àquele do correspondente valor.
2. Os montantes descontados serão entregues ao Sindicato até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, acompanhados dos mapas próprios por aquele fornecidos ou por registo informático de teor idêntico.

Capítulo XVII

Exercício de direitos sindicais

Cláusula 118.^a

(Actividades sindicais na empresa)

1. Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a exercer e desenvolver, nos termos da lei, actividade sindical nas instalações da empresa ou nos locais de trabalho.

2. Os representantes sindicais devidamente identificados podem, sem prejudicar a laboração normal, exercer os direitos a que se refere o número anterior.

Cláusula 119.^a

(Informações sindicais)

A empresa obriga-se, nos termos da lei, a pôr e manter à disposição dos dirigentes sindicais locais apropriados à afixação, resguardados dos efeitos do tempo, de textos, avisos, comunicados, convocatórias ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

Cláusula 120.^a

(Reuniões de trabalhadores)

1. O exercício da actividade sindical na empresa far-se-á nos termos da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
2. As reuniões gerais de trabalhadores podem ser convocadas pelo Sindicato e realizar-se-ão fora do horário normal de trabalho, podendo, porém, ter lugar durante os períodos normais de trabalho quando as circunstâncias o justificarem, desde que não ultrapassem os limites máximos previstos na lei, e sempre com salvaguarda dos serviços de natureza urgente.
3. Salvo razões de carácter excepcional, o Sindicato diligenciará no sentido de realizar quaisquer reuniões gerais de trabalhadores entre terça-feira e quinta-feira, tanto quanto possível para tratar de assuntos de interesse laboral, podendo os respectivos limites de tempo serem excedidos com a anuência prévia da entidade patronal subscritora.

Cláusula 121.^a

(Identificação dos representantes sindicais)

O Sindicato obriga-se a comunicar à respectiva entidade empregadora e a afixar nos locais a que se refere a cláusula 120.^a os nomes dos dirigentes sindicais efectivos nos oito dias subsequentes à eleição, bem como as eventuais alterações intercalares dos corpos sociais.

Cláusula 122.^a

(Procedimentos ilícitos)

1. É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito o acordo ou acto que vise despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo da sua actividade sindical.
2. É igualmente vedado à entidade empregadora intervir na organização, direcção e exercício das actividades sindicais.
3. As entidades que violarem o disposto nesta cláusula são passíveis das penalidades previstas na lei.

Capítulo XVIII

Violação do acordo

Cláusula 123.^a

(Violação do acordo)

1. A infracção culposa das disposições do presente A.E. será punida nos termos da lei geral e da específica do sector.
2. O trabalhador que infringir, de forma culposa e grave, os seus deveres emergentes da aplicação desta convenção colectiva de trabalho fica sujeito a procedimento disciplinar.

3. O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de as partes lesadas recorrerem aos tribunais, se for caso disso.

Capítulo XIX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 124.^a

(Maior favorabilidade)

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a natureza globalmente mais favorável do presente AE relativamente ao anterior instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, publicado no Jornal Oficial, IV Série, n.º 3, de 21 de Março de 1996.

Cláusula 125.^a

(Remissão para a lei)

1. Em tudo quanto neste A.E. for omissa são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, sem prejuízo da eficácia e da prevalência das decisões que forem tomadas pela Comissão Bipartida nos termos previstos no n.º 8 da cláusula 107.^a.
2. As remissões que na presente convenção colectiva se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para a lei do contrato individual de trabalho, legislação complementar e legislação específica do sector.

Cláusula 126.^a

(Aquisição de conhecimentos profissionais)

Todas as acções de formação profissional a realizar, quer a título de aperfeiçoamento, quer de reciclagem e/ou de especialização, após a entrada em vigor do presente A.E., serão abertas a todos os trabalhadores portuários do tipo A, desde que reúnam os requisitos de carácter essencial exigíveis para o efeito.

Cláusula 127.^a

(Antiguidade no sector)

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

Cláusula 128.^a

(Reintegração de trabalhadores declarados inválidos)

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

Cláusula 129.^a

(Níveis de qualificação)

Sem prejuízo do princípio da polivalência consagrado no presente Acordo de Empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente A.E. consideram-se integrados nos seguintes níveis de qualificação:

2. Quadros Médios
 - 2.2. Técnicos de Produção e outros
 - Superintendente
3. Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa

- Coordenador

4. Profissionais Altamente Qualificados

4.2. Produção

- Conferente

- Operador de Equipamento

5. Profissionais Qualificados

5.3. Produção

- Trabalhador de Base

Cláusula 130.^a

(Substituição do ACT)

O presente Acordo de Empresa substitui, na íntegra, o Acordo Colectivo de Trabalho publicado no Jornal Oficial, IV Série, n.º 3, de 21 de Março de 1996, que, entre outros, foi celebrado pelos outorgantes da presente convenção colectiva.

Anexo

A.E./Porto de Ponta Delgada

Capítulo I

Aplicação e âmbito de intervenção profissional

Cláusula 1.^a

(Aplicação geral)

1. O presente Anexo, que constitui parte integrante do A.E., aplica-se a todos os trabalhadores portuários a que se refere a cláusula 1.^a da convenção colectiva, salvo eventuais exclusões devidamente expressas num e/ou noutro documento.
2. Para efeitos de definição do âmbito de aplicação geral deste Anexo, o trabalho portuário define-se como trabalho a bordo, trabalho em terra e conferência.

Cláusula 2.^a

(Aplicação específica)

1. Nenhuma operação portuária, legalmente caracterizada como tal, pode ser realizada sem a intervenção de trabalhadores portuários nos termos do AE e deste Anexo.
2. Aos trabalhadores do tipo A, salvaguardadas disposições em contrário contidas neste Anexo e no AE, não é exigível o desempenho de tarefas ou funções diferentes das que se encontrem contratualmente estabelecidas.
3. Os trabalhadores do tipo A terão prioridade sobre os restantes trabalhadores na colocação e no desempenho das funções das hierarquias e de tarefas da área profissional de que sejam oriundos.

Cláusula 3.^a

(Trabalho a bordo)

O trabalho a bordo define-se como aquele que é prestado em quaisquer navios ou embarcações e integra, nomeadamente, a estiva e desestiva, peagem e despeagem e serviços complementares dos atrás mencionados, em particular cargas e descargas de mercadorias sólidas – a granel, contentorizadas, unitizadas ou soltas – líquidas ou liquefeitas, correio, bagagem, peixe congelado, manobras com quaisquer

tipos de máquinas, incluindo as de sucção, pórticos, gruas de bordo e flutuantes, guindastes, guinchos, condução de veículos a bordo, coser sacaria e apanha de derrames para aproveitamento de cargas, arrumação de madeiras ou paletes, limpeza de tanques e de porões, quando o aproveitamento da carga assim o exigir.

Cláusula 4.^a

(Trabalho em terra)

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

Cláusula 5.^a

(Conferência)

1. O trabalho de conferência, que se realiza indistintamente a bordo ou em terra, abrange as tarefas seguintes: conferência, contagem, controlo de quotas de distribuição das cargas por destinos, pesagem e assistência e controlo de pesagens, colheita de amostras, verificação de temperaturas, medição de espaços vazios, verificação de selos de segurança, medição e cubicagem, estacionamento, recepção e entrega de cargas, elaboração de notas descritivas de operações por períodos e de relatórios de avarias, de planos gerais e parciais de arrumação e estiva de volumes nos meios de transporte, passagem de senhas e ou guias de acompanhamento, preenchimento de guias da alfândega autorizando o trânsito de veículos e passagens de folhas de descarga para a alfândega, elaboração de relatórios de avarias, faltas e reservas de mercadorias e ou unidades de transporte, requisição e distribuição de cargas e meios operacionais durante as operações, colaboração na organização e planificação prévia e controle das operações de carga e descarga, movimentação de documentos aduaneiros e portuários e apresentação de relatório final de operações.
2. Na execução das atribuições que lhes forem cometidas os conferentes poderão utilizar indistintamente as vias fotográficas, escrita e informática, particularmente com o recurso aos computadores, na pré-recepção, recepção e entrega de carga e sua localização.

Capítulo II

Categorias e classes profissionais e definição de funções

Cláusula 6.^a

(Categorias e classes profissionais)

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

Cláusula 7.^a

(Superintendente)

1. O superintendente é o trabalhador que superiormente dirige, orienta e coordena os serviços abrangidos pelo disposto nas cláusulas 3.^a, 4.^a e 5.^a deste Anexo, de acordo com orientações definidas pela entidade empregadora.
2. O superintendente terá a seu cargo a execução das funções seguintes:
 - a) Dirigir e orientar os serviços e promover esforços para a sua optimização;

- b) Avaliar o desempenho profissional dos coordenadores e trabalhadores de base;
- c) Intervir no planeamento das operações portuárias a efectuar e propor alterações no seu decurso;
- d) Distribuir os trabalhadores pelos diversos serviços;
- e) Manter contactos com os oficiais de bordo e representantes das entidades empregadoras para desenvolvimento do plano prévio de operações e acções posteriores;
- f) Organizar em conjunto com os serviços internos da empresa os serviços que de si dependam, em ordem a fornecer os elementos indispensáveis aos processos de avarias e reclamações;
- g) Estabelecer a ligação entre a entidade empregadora e a autoridade portuária e outras durante as operações e em problemas a elas inerentes;
- h) Fazer as marcações e requisições de pessoal, serviços, cais e material da autoridade portuária;
- i) Colaborar no estudo de planos de carga e de manifestos em ordem a determinar o pessoal e meios a requisitar;
- j) Transmitir aos seus subordinados hierárquicos as instruções respeitantes às operações e assegurar a sua correcta execução;
- k) Fazer o fecho dos serviços juntamente com os funcionários designados para o efeito pelas entidades empregadoras em confronto com os documentos elaborados pelos coordenadores e conferentes, com os documentos provenientes da autoridade portuária, Alfândega ou de outros organismos que venham a ser determinados pelas vias competentes;
- l) Elaborar relatórios com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam;
- m) Controlar e programar a utilização de veículos e a afectação de ferramentas e de máquinas necessárias às operações;
- n) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Cláusula 8.^a

(Coordenador)

O coordenador é o trabalhador que coordena os serviços que lhe são atribuídos e desempenha, nomeadamente, as funções seguintes:

- a) Distribui e dirige as equipas de trabalho de acordo com as instruções recebidas do superintendente;
- b) Avalia o desempenho dos trabalhadores de base;
- c) Promove a formação das equipas de trabalho, sua distribuição funcional e afectação dos trabalhadores às tarefas, assegurando a regularidade da execução das mesmas e respondendo pela observância das disposições normativas aplicáveis;
- d) Assegura a afectação de equipamentos e ferramentas adequadas às operações;
- e) Colabora com o superintendente, sempre que para tal solicitado;
- f) Providencia a substituição de pessoal e equipamentos;
- g) Diligencia na resolução de problemas que possam prejudicar o decorrer normal das operações;
- h) Optimiza a performance das operações nos aspectos técnicos e económicos, visando a sua eficiência;
- i) Relata avarias e sinistros decorrentes das operações, sem prejuízo do prosseguimento do serviço;
- j) Zela pela operacionalidade e manutenção diárias do parque de máquinas e aparelhos da empresa;

- k) Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;
- l) Coadjuva ou substitui o superintendente nos seus impedimentos relativamente aos serviços de si dependentes, sempre que determinado pela empresa.
- m) Copia manifestos e planos, elabora relatórios e notas de faltas, avarias e ocorrências no decurso das operações e com elas relacionadas;
- n) Subscrive os manifestos, conhecimentos de embarque ou listas de carga com os resultados da conferência, sempre que estas substituam ou não as folhas de descarga da alfândega para todos os efeitos;
- o) Elabora notas diárias por períodos de cargas movimentadas, paragens, pessoal e material utilizados;
- p) Assegura aos conferentes as condições e o apoio indispensável ao cabal desempenho das suas funções;
- q) Colhe os elementos necessários aos cálculos relativos ao prosseguimento das operações, fundamentando a sua opinião sobre estas;
- r) Transmite ao superintendente ou outro representante hierárquico da entidade empregadora toda a documentação e assegura o fecho do navio ou serviço que lhe foi confiado;

Cláusula 9.^a

(Funções do trabalhador de base)

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

- b) Execução de tarefas relacionadas com a movimentação de granéis sólidos, nomeadamente engate e desengate, ligação, vazamento e assistência aos equipamentos utilizados;
 - c) Abertura, fecho, selagem e pesagem de volumes de carga sujeitos a exames prévios ou outros processos de fiscalização aduaneira, quando solicitado;
 - d) Consolidação e desconsolidação de contentores, arqueamento e cintagem de paletas e qualquer outro tipo de embalagem ou carga que o exija;
 - e) Peagem e despeagem de mercadorias em contentores e veículos;
 - f) Reparar embalagens, coser sacaria e apanhar derrames para aproveitamento de cargas;
 - g) Movimentação de mantimentos e sobressalentes, conforme o preceituado na lei e quando solicitado;
 - h) Movimentação e arrumação de correio e bagagem, quando solicitado;
 - i) Arrumação e lingagem de madeira e estiva de paletas;
 - j) Operar com quaisquer tipos de aparelhos para movimentação horizontal e vertical das cargas.
3. Independentemente de as operações decorrerem a bordo ou em terra, os trabalhadores de base de estiva, quando necessário e devidamente preparados profissionalmente e sem prejuízo de executarem as tarefas ou funções definidas nos números anteriores, desempenharão as seguintes funções especializadas:
- a) Manobrador de equipamentos - conduz veículos automóveis, enquanto carga e outros veículos; conduz e opera todo o equipamento de movimentação horizontal e vertical, de transporte contínuo e de sucção de cargas, efectuando também as respectivas manobras; zela pela limpeza, manutenção e conservação das máquinas que lhe estejam atribuídas, devendo comunicar de imediato qualquer avaria, deficiência ou acidente das mesmas;
 - b) Portaló – indica ao operador de equipamentos e aos trabalhadores, por meio de sinais, o movimento das lingadas; colabora com os guincheiros na preparação dos paus de carga; orienta a circulação de veículos automóveis, enquanto carga;
4. O trabalhador de base de conferência desempenha, nomeadamente, as seguintes funções na conferência:
- a) Conferir à carga ou descarga, recepção ou entrega, paletização, contentorização e em operações com outras unidades de transporte, todas as mercadorias, bagagem e correio, assegurando-se da sua perfeita identificação;
 - b) Distribuir as cargas de acordo com as quotas, os destinos e as instruções recebidas, bem como medir e obter a cubicagem dos volumes e espaços vazios;
 - c) Elaborar o plano de carga total e por porções e/ou células;
 - d) Conferir directamente ou através de livros "chefe", manifestos, conhecimentos de embarque e listas de carga;
 - e) Colher o resultado das pesagens efectuadas, relacionar avarias, faltas e deficiências apresentadas pela carga;
 - f) proceder à colheita de amostras de mercadorias, quando solicitada;
 - g) Anotar paragens de serviço e faltas dos veículos transportadores, bem como passar, receber e coleccionar guias de acompanhamento e talões de pesagem;
 - h) Verificar e anotar as avarias das unidades de transporte de carga, sua localização, recepção e entrega e, ainda, selar e anotar a inviolabilidade e o número dos selos dos contentores;

- i) Nas recepções e entregas, verificar as temperaturas das mercadorias e dos contentores frigoríficos, indicando aos serviços técnicos as temperaturas de manutenção;
- j) Preencher talões de conferência;
- k) Passar folhas de descarga para a alfândega, autenticar as correspondentes fotocópias necessárias ao acompanhamento dos veículos transportadores das mercadorias
- l) Passar senhas ou recibos de entrega e recepção de cargas, com identificação dos meios de transporte, mercadorias, volumes e pesos;
- m) Recolher pesos e números de volumes movimentados em período de tempo pré-determinado com vista à obtenção de índices de produtividade;

Capítulo III

Carreira, progressão e formação profissional e acesso ao sector

Cláusula 10.^a

(Carreira profissional)

1. Os trabalhadores do tipo A consideram-se todos no topo da carreira profissional.
2. Os trabalhadores do tipo B, salvo disposições contidas neste Anexo, estarão integrados na categoria profissional de trabalhador de base, ficando sujeitos, nessa mesma categoria, aos níveis de progressão referidos na cláusula seguinte.
3. Os trabalhadores do tipo C não integram a carreira profissional, sendo considerados eventuais em regime de vínculo contratual de trabalho de duração temporária.

Cláusula 11.^a

(Progressão na carreira – Trabalhadores do tipo B)

1. Nos termos e para os efeitos a que se refere o n.º 2 da cláusula anterior, a carreira profissional dos trabalhadores do tipo B desenvolver-se-á nos termos seguintes:
 - a) Nível VIII, durante 24 meses de prática e estágio após o período de formação profissional;
 - b) Nível VII a IV, durante 12 anos após o cumprimento do disposto na alínea anterior e até atingirem o topo da carreira;
 - c) Nível III, topo de carreira do trabalhador de base, antes de formação específica para o desempenho de funções hierárquicas superiores.
2. A progressão na carreira e os tempos de permanência nos respectivos níveis é a seguinte:

Níveis	Tempos de Permanência
IV	48 meses
V	48 meses

VI	24 meses
VII	24 meses
VIII	24 meses

Cláusula 12.^a

(Polivalência dos trabalhadores dos tipos B e C)

Os trabalhadores dos tipos B e C desempenharão indistintamente todas as tarefas a que se referem as cláusulas 3.^a, 4.^a e 5.^a deste Anexo, não podendo, porém, os últimos, desempenhar funções especializadas, salvo a título excepcional se, para tanto, se verificarem cumulativamente os seguintes pressupostos:

- ocorrência de prejuízo sério na não execução imediata do serviço;
- inexistência ou indisponibilidade de carácter pontual de trabalhadores do Tipo A e do Tipo B para esse efeito;
- posse, por parte do trabalhador Tipo C, de comprovada e adequada formação e experiência para o desempenho das respectivas funções.

Cláusula 13.^a

(Afectação e promoções dos trabalhadores do tipo A)

- Os trabalhadores do tipo A têm prioridade na afectação ao desempenho temporário das funções hierárquicas, bem como na respectiva promoção a qualquer categoria superior à sua.
- A prioridade referida no número anterior é aplicável às promoções dos trabalhadores do tipo A de base a coordenadores e de coordenadores a superintendentes, desde que possuidores de perfil adequado.
- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as promoções são da competência da respectiva entidade empregadora.

Cláusula 14.^a

(Formação profissional)

- Nenhum trabalhador poderá ingressar na profissão de trabalhador portuário, mesmo que a título de prestação de trabalho temporário, sem prévia formação profissional, com aproveitamento, para o exercício das funções de trabalhador polivalente de base, tal como definidas nos n.ºs 1, 2, 3 e 4 da cláusula 9.^a deste Anexo.
- Os trabalhadores do Tipo C que tenham frequentado e obtido aproveitamento em acções de formação básica e que não ingressem no tipo B terão prioridade na afectação, em regime de vínculo contratual de trabalho de duração temporária, a serviços que, nos termos do presente A.E., possam ser prestados por trabalhadores do Tipo C.
- Nenhum trabalhador do tipo B terá acesso ao nível de progressão seguinte se tiver recusado a frequência, ou se não tiver tido aproveitamento nas acções de formação profissional de especialização que lhe tenham sido facultadas.

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

Cláusula 15.^a

(Preenchimento de vagas)

Para eventual preenchimento de vagas do efectivo do porto, terão prioridade os trabalhadores do tipo C que tiverem obtido melhor classificação no curso de formação básica, que satisfaçam os requisitos a que se refere a cláusula 23.^a do A.E., que tenham demonstrado maior disponibilidade para a sua colocação em postos de trabalho portuário e que tenham revelado melhor qualidade ou capacidade de integração nas equipas de trabalho, na óptica da disciplina e da produtividade.

Capítulo IV

Realização das operações – afectação de trabalhadores

Cláusula 16.^a

(Princípio geral)

1. A afectação dos trabalhadores portuários à realização das operações terá em conta o disposto nas cláusulas 28.^a e 29.^a do A.E. e neste Anexo.
2. A afectação dos trabalhadores às equipas constituídas por determinação da entidade empregadora terá em consideração as disposições da lei, do A.E. e deste Anexo.

Cláusula 17.^a

(Afectação do superintendente)

1. O superintendente a que se refere a cláusula 7.^a deste Anexo é designado para o efeito pela entidade empregadora de entre os trabalhadores do efectivo do porto de Ponta Delgada, com respeito pela afectação prioritária dos trabalhadores do tipo A.
2. O superintendente hierarquiza o quadro permanente da empresa, bem como os trabalhadores que forem contratados e colocados em regime de vínculo contratual de trabalho de duração temporária.
3. Sem prejuízo do número de superintendentes existentes à data da entrada em vigor do presente A.E., o quadro de pessoal da empresa incluirá, no mínimo, um superintendente, devendo a mesma ter sempre ao seu serviço um trabalhador que assegure o exercício dessas funções.

Cláusula 18.^a

(Afectação dos coordenadores)

1. Salvaguardadas disposições diversas estabelecidas no A.E. e neste Anexo, o coordenador assegurará toda a linha de operações bordo/terra e vice-versa, ou os serviços em terra independentes daquela operação.
2. Havendo coordenadores disponíveis, serão afectados navio a navio. Quando o número de navios exceder o total de coordenadores do efectivo, estes poderão acumular até dois navios desde que um deles opere com carga a granel.
3. O quadro de pessoal da empresa incluirá, no mínimo, dois trabalhadores titulares da categoria profissional de coordenador.

Cláusula 19.^a

(Afectação dos trabalhadores de base)

1. A afectação de trabalhadores de base às operações terá, obrigatoriamente, em conta o disposto no n.º 3 da cláusula 28.^a e o n.º 2 da cláusula 29.^a do presente A.E.

2. Por forma a garantir a segurança dos trabalhadores e das operações de carga/descarga de navios nos quais haja lugar à movimentação vertical ou horizontal de mercadorias, a empresa designará um portaló sempre que razões daquela natureza o justifiquem ou recomendem.
3. Por forma a garantir o controlo das cargas, a execução tecnicamente adequada das operações e a segurança das mercadorias será afectado um trabalhador de base à função de conferência sempre que devam ser asseguradas as tarefas previstas no n.º 4 da cláusula 9.ª deste Anexo.
4. Em situações de incêndio, inundação ou água aberta e trabalho em frigoríficos a temperaturas iguais ou inferiores a 0.º C, a afectação de trabalhadores terá em consideração que eles não permanecerão mais de uma hora seguida naquele ambiente, podendo retomar passada uma hora, após revezamento entre si.
5. A cada máquina de movimentação horizontal ou vertical será afectado um manobrador com adequados conhecimentos profissionais.
6. Nas operações de cargas e descargas de granéis sólidos, assim como nas gruas e nos pórticos, a ocupação contínua do manobrador não poderá ser superior a um período de quatro horas, podendo retomar estas actividades passada uma hora, após revezamento com o portaló.

Cláusula 20.ª

(Situações especiais)

1. A peação e despeação de cargas a bordo será sempre efectuada por trabalhadores portuários quando não for executada pelas respectivas tripulações.
2. As condições de prestação e de retribuição do trabalho nas operações de carga e descarga de peixe congelado no porto de Ponta Delgada serão objecto de negociação por parte dos outorgantes deste A.E., continuando, porém, a ser aplicadas as que foram oportunamente definidas em protocolo específico, até que seja negociado pelas partes outorgantes desta convenção colectiva de trabalho novo acordo sobre as mesmas.

Capítulo V

Níveis de retribuição

Cláusula 21.ª

(Enquadramento em níveis de retribuição)

Níveis	Categorias	Índices de retribuição
I	Superintendente	1,125
II	Coordenador	1,075
III	Trabalhador de Base de Nível III	1,00

IV	Trabalhador de Base de Nível IV	0,90
V	Trabalhador de Base de Nível V	0,80
VI	Trabalhador de Base de Nível VI	0,70
VII	Trabalhador de Base de Nível VII	0,60
VIII	Trabalhador de Base de Nível VIII	0,40

1. O índice 1,00 referente ao nível de retribuição III, corresponde à remuneração de base mensal do trabalhador de base tipo A.
2. Os trabalhadores de base afectos, em regime de exclusividade, ao serviço de estacionamento, recepção e entrega de mercadorias, independentemente da respectiva categoria profissional, são retribuídos pelo nível de retribuição III, acrescido do subsídio de função, durante o período de afectação àquele serviço.
3. As negociações de revisão salarial incidirão sobre o nível de retribuição III, aplicando-se aos outros níveis os índices de retribuição constantes da tabela supra-estabelecida.

Capítulo VI

Tabelas salariais

Cláusula 22.^a

(Tabelas salariais)

As tabelas salariais constarão de anexo específico, que explicitará igualmente as diuturnidades e subsídios previstos no A.E. a que os trabalhadores tenham direito.

Cláusula 23.^a

(Retribuição dos trabalhadores do tipo C)

1. A retribuição diária dos trabalhadores do Tipo C, cujo contrato a termo seja inferior a 30 dias, corresponde à tabela do nível de retribuição III, acrescido das partes proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.
2. A retribuição mensal base dos trabalhadores do Tipo C, cujo contrato a termo seja igual ou superior a 30 dias, corresponderá à retribuição dos trabalhadores de base do Nível VIII.

AE - Porto de Ponta Delgada

TABELA SALARIAL



Em vigor desde 01/01/2003

EUR €

SUPERINTENDENTE	COORDENADOR	BASE - Tipo A	BASE - Tipo B-IV	BASE - Tipo B-V	BASE - Tipo B-VI	BASE - Tipo B-VII	BASE - Tipo B-VIII
-----------------	-------------	---------------	------------------	-----------------	------------------	-------------------	--------------------

SALÁRIO BASE

Mensal	1.219,04	1.164,86	1.083,59	975,23	866,87	758,51	650,15	433,44
--------	----------	----------	----------	--------	--------	--------	--------	--------

TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

DIAS ÚTEIS

	08/17	17/24	00/08	17/20	12/13	20/21	02/03
	40,64	58,87	98,92	29,41	20,24	28,07	38,80
	38,83	56,25	94,52	28,10	19,34	26,82	37,08
	36,12	52,33	87,93	26,14	17,99	24,95	34,49
	32,51	47,10	79,14	23,53	16,19	22,46	31,04
	28,90	41,86	70,34	20,91	14,39	19,96	27,59
	25,28	36,63	61,55	18,30	12,59	17,47	24,14
	21,67	31,40	52,76	15,68	10,79	14,97	20,69
	14,45	20,93	35,17	10,46	7,20	9,98	13,80

SÁBADOS, DOMINGOS e FERIADOS

	08/17	17/24	00/08	17/20	12/13	20/21	02/03
	100,70	140,30	219,80	70,16	50,38	70,19	97,27
	96,22	134,06	210,03	67,04	48,14	67,07	92,94
	89,51	124,71	195,38	62,36	44,78	62,39	86,46
	80,56	112,24	175,84	56,12	40,30	56,15	77,81
	71,61	99,77	156,30	49,89	35,82	49,91	69,17
	62,66	87,30	136,77	43,65	31,35	43,67	60,52
	53,71	74,83	117,23	37,42	26,87	37,43	51,88
	35,80	49,88	78,15	24,94	17,91	24,96	34,58

SUBSIDIO DE REFEIÇÃO	9,33
SUBSIDIO DE ALIMENTAÇÃO	124,31
SUBSIDIO DE CARGAS NOCIVAS	7,77
SUBSIDIO DE GRANEL	1,20
SUBSIDIO DE FUNÇÃO	2,81
DIUTURNIDADES	22,35

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

O presente A.E. abrange 34 trabalhadores.

Ponta Delgada, 03 de Outubro de 2003. - Pel' A OPERPDL – Sociedade de Operações Portuárias de Ponta Delgada, Lda.Os Gerentes, José António da Silva Raposo,Hélder da Fonseca Fernandes. - Pel' O Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Oriental dos Açores, O Presidente da Direcção, José Manuel Pimentel Inácio Cezília.

Entrado em 18 de Dezembro de 2004.

Depositado na Direcção de Serviços do Trabalho da Secretaria Regional da Educação e Cultura, em 02 de Janeiro de 2004, a fls. 82 do livro n.º 2, com o n.º 6/04, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho