



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a AOPL - Associação de Operadores do Porto de Lisboa e o STP - Sindicato de Trabalhadores dos Portos de Lisboa e Setúbal (movimentação de cargas)	35
- Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial	48
- Acordo de empresa entre a United European Car Carriers Unipessoal, L. ^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras/texto consolidado	50
- Contrato coletivo entre a Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Integração em níveis de qualificação	59

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante (SMMCM) - Eleição 61

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- SN Maia - Siderurgia Nacional, SA - Eleição 62

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Silsa - Confeccões, SA - Convocatória 62

II – Eleição de representantes:

- Roca Torneiras, SA - Eleição

63

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no Boletim do Trabalho e Emprego

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrscot@dgert.msess.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a AOPL - Associação de Operadores do Porto de Lisboa e o STP - Sindicato de Trabalhadores dos Portos de Lisboa e Setúbal (movimentação de cargas)

CAPÍTULO I

Âmbito, área de aplicação e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) estabelece o regime geral da prestação de trabalho portuário aplicável às relações de trabalho entre as empresas que exercem a atividade de movimentação de cargas no porto de Lisboa e as empresas de trabalho portuário de Lisboa, licenciadas para o exercício da sua atividade nesse porto, aqui representadas pela AOPL - Associação de Operadores do Porto de Lisboa,

e os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões nele previstas, representados pelo STP - Sindicato de Trabalhadores dos Portos de Lisboa e Setúbal, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 48.^a (Adesão individual ao contrato), regendo, para além disso, nas matérias aqui disciplinadas, as relações entre os signatários.

2- Para efeitos da aplicação do presente CCT, consideram-se entidades empregadoras as empresas de estiva e as empresas de trabalho portuário (ETP).

3- Este CCT aplica-se a cinco entidades empregadoras e, estimativamente, a 25 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Área de aplicação)

O presente CCT aplica-se em todas as áreas portuárias a que corresponde a zona do porto de Lisboa onde se realizem atividades de movimentação de cargas dentro da zona portuária, ainda que exploradas em regime de concessão ou de licença.

Cláusula 3.^a

(Vigência)

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A presente convenção vigora por um período de 36 meses, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes, renovando-se, caso não exista denúncia, por prazos sucessivos de um ano.

3- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, são revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 4.^a

(Denúncia e revisão)

1- A denúncia ou a proposta de revisão parcial do CCT pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

2- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, quatro meses.

3- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão, desde que respeitado o previsto nos números anteriores, fica obrigada a responder, por escrito e de modo fundamentado, aceitando, recusando ou contra propondo, em prazo não superior a 30 dias após a sua receção, devendo as negociações, iniciar-se nos 10 dias subsequentes à receção da resposta.

4- Em caso de denúncia, o presente CCT mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

CAPÍTULO II

Tipologia de trabalhadores e enquadramento profissional

Cláusula 5.^a

(Âmbito de intervenção profissional)

1- A intervenção dos trabalhadores compreende quaisquer tarefas legalmente qualificadas como trabalho portuário.

2- No âmbito do poder de gestão da mão-de-obra pelas entidades empregadoras, podem estas encarregar os trabalhadores abrangidos por este CCT de outras tarefas incluídas no âmbito da operação portuária.

Cláusula 6.^a

(Categorias profissionais)

1- As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as seguintes:

- a) Chefe de operações;
- b) Coordenador;
- c) Trabalhador de base.

2- O conteúdo funcional de cada uma das categorias profissionais previstas no número anterior é definido e explicitado no anexo I deste CCT.

3- O exercício da categoria profissional de chefe de operações é desempenhado em regime de comissão de serviço, nos termos definidos no presente CCT e na lei.

4- A formação para o desempenho de tarefas específicas não determina a afetação exclusiva a essas tarefas, permanecendo o trabalhador obrigado à realização da generalidade das tarefas para as quais possua a necessária formação e aptidão profissional.

5- O âmbito das tarefas a desempenhar pelos trabalhadores compreende também aquelas que lhe sejam afins ou funcionalmente conexas, para as quais o trabalhador possua formação e aptidão profissional.

6- Em relação aos trabalhadores de base e aos coordenadores, as respetivas entidades empregadoras poderão, nos termos da lei e quando necessário, atribuir-lhes a execução de tarefas não compreendidas no âmbito da respetiva categoria profissional desde que o interesse da empresa o exija, o trabalhador disponha de formação profissional adequada, se trate de um desempenho temporário e não se opere uma modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo nunca esta faculdade determinar diminuição de retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

Cláusula 7.^a

(Exercício das funções correspondentes à categoria de chefe de operações)

1- O exercício das funções correspondentes à categoria

profissional de chefe de operações, dada a sua especificidade e a especial relação de confiança que exige, será exercida em regime de comissão de serviço.

2- O exercício de funções em regime de comissão de serviço será precedido de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, elaborado em consonância com as disposições legais e convencionais aplicáveis.

3- O chefe de operações é designado para o cargo, nos termos da presente cláusula, por um período de três anos, renováveis por períodos iguais e sucessivos de três anos, se a entidade empregadora não se opuser à renovação com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao termo do período em curso.

4- Não obstante o disposto no número anterior, tanto o trabalhador como a entidade empregadora poderão pôr termo à comissão de serviço, em qualquer momento, mediante aviso prévio por escrito enviado à outra parte com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante a comissão tenha duração, respetivamente, até dois anos ou por período superior.

5- A cessação da comissão de serviço, por qualquer das razões previstas nos números 3 e 4, determina o regresso do trabalhador à categoria e funções desempenhadas antes da comissão de serviço se iniciar, com contagem do tempo de exercício daquelas funções para efeitos de progressão na sua carreira profissional.

6- A cessação da comissão de serviço produz os seguintes efeitos quanto à retribuição:

a) Quando por iniciativa da entidade empregadora, que não se fundamente em infração disciplinar, confere ao trabalhador o direito à retribuição base do cargo até ao final previsto para a comissão;

b) Nas demais situações não confere qualquer direito retributivo, passando o trabalhador a ser retribuído de acordo com a sua categoria profissional.

7- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho nos 30 dias seguintes à decisão da empresa que põe termo à comissão de serviço.

8- Nas circunstâncias previstas no número anterior e sempre que a extinção da comissão de serviço determine a cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à indemnização prevista na lei.

CAPÍTULO III

Contratação

Cláusula 8.^a

(Admissão de trabalhadores)

1- A admissão de trabalhadores pelas empresas de estiva e pelas empresas de trabalho portuário far-se-á nos termos da lei.

2- A admissão de novos trabalhadores faz-se em regime de polivalência funcional.

Cláusula 9.^a

(Requisitos específicos de admissão)

1- Para além do previsto na lei geral, a admissão de trabalhadores depende da titularidade dos seguintes requisitos:

a) Escolaridade mínima obrigatória;

b) 18 anos de idade;

c) Aproveitamento em prova de aptidão para o exercício da profissão, nomeadamente através de exames médicos, psicotécnicos e psicomotor de admissão ou outros, realizados para o efeito.

2- Em caso de igualdade na classificação obtida em processo de admissão, terão prioridade os candidatos que possuam licença de condução de veículos automóveis.

Cláusula 10.^a

(Formação profissional)

1- O trabalhador que desenvolve a sua atividade profissional na movimentação de cargas deve receber periodicamente, da respetiva entidade empregadora, a formação profissional necessária ao desempenho adequado e em segurança das suas funções.

2- Para o efeito, a entidade empregadora deve assegurar ao trabalhador formação inicial no momento do ingresso no mercado de trabalho portuário e formação profissional periódica visando a atualização de conhecimentos.

3- Consideram-se aptos para o exercício do trabalho portuário os trabalhadores que, à data da entrada em vigor da Lei n.º 3/2013, de 14 de janeiro, pertençam ao quadro de empresa de estiva ou de empresa de trabalho portuário, bem como todos os trabalhadores que já tenham celebrado algum tipo de contrato de trabalho com as ETP, para o desempenho de trabalho portuário.

Cláusula 11.^a

(Contratos de trabalho)

1- O contrato individual de trabalho, bem como as suas alterações, será sempre reduzido a escrito e as condições contratuais dele resultantes não poderão ser inferiores às estabelecidas no presente contrato coletivo e na lei.

2- No caso de trabalho intermitente o empregador deve informar o trabalhador do início de cada período de trabalho com a antecedência de 24 horas e, durante o período de inatividade o trabalhador tem direito de uma compensação de valor correspondente a 10 % da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição.

Cláusula 12.^a

(Requisição de trabalhadores à ETP)

1- Nos quadros das ETP apenas existirá a categoria profissional de trabalhadores de base.

2- Nas situações em que as empresas de estiva e as que ex-

plora áreas portuárias de uso privativo careçam de pessoal para a satisfação de necessidades inerentes ao desempenho da sua atividade e para as quais não disponham de pessoal suficiente nos seus quadros, deverá ser feita requisição dos trabalhadores necessários às ETP do respetivo porto.

3- A requisição é feita nos termos dos estatutos e regulamentos das ETP.

4- Cabe às ETP a cedência de trabalhadores às empresas utilizadoras, de entre os trabalhadores ao seu serviço.

5- As ETP podem recorrer à celebração de contratos de utilização com empresas de trabalho temporário ou à contratação direta de trabalhadores, para posterior cedência às empresas referidas no número 2. No caso referido no número anterior, apenas podem ser cedidos trabalhadores que preencham os requisitos referidos no número 1 da cláusula 9.^a (Requisitos específicos de admissão).

6- As empresas a que se refere o número 2, desde que pertençam ao mesmo grupo económico, podem celebrar entre si acordos de cedência ocasional de trabalhadores.

7- O exercício temporário de funções correspondentes a categoria hierarquicamente superior não confere ao trabalhador o direito à titularidade da mesma após o termo do exercício dessas funções.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

(Deveres do trabalhador)

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

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente CCT;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

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

h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Frequentar de modo diligente os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

k) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

l) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste CCT.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 14.^a

(Deveres do empregador)

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres do empregador:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente CCT e da lei;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;

d) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, facultando-lhe ainda a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar ou profissional adequadas a desenvolver a sua qualificação;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

i) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste CCT;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter permanentemente atualizado, em cada um dos seus estabelecimentos, o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

l) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

m) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

Cláusula 15.^a

(Garantias do trabalhador)

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição do trabalhador;

e) Baixar a categoria do trabalhador e/ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo nos casos previstos na lei;

g) Ceder trabalhador do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 16.^a

(Organização e direção do trabalho)

1- A organização, planificação, direção técnica e controlo das operações, bem como a direção e organização do traba-

lho, competem às entidades empregadoras, dentro dos limites legais e convencionais.

2- A afetação de trabalhadores às operações e serviços é determinada pelas entidades empregadoras, nos termos das normas legais e convencionais aplicáveis, podendo, no decurso da operação, o número de trabalhadores afetos a cada operação ou a cada serviço ser aumentado ou diminuído em função da evolução do serviço ou de necessidades decorrentes da organização do trabalho.

Cláusula 17.^a

(Disponibilidade dos trabalhadores)

1- Os trabalhadores estarão disponíveis para a sua plena utilização durante todo o período de trabalho a que estão adstritos.

2- Em função das necessidades de gestão e organização racional do trabalho, as empresas de estiva poderão, dentro de cada turno ou período de trabalho, sem limitação quanto ao número de mudanças e independentemente da conclusão de cada serviço, deslocar quaisquer dos trabalhadores ao seu serviço no mesmo navio ou para outros navios ou atividades, exercendo as mesmas funções ou outras que lhes sejam determinadas, com observância das regras de segurança, sem que estes o possam recusar.

Cláusula 18.^a

(Locais de trabalho)

1- São consideradas áreas funcionais e locais de trabalho abrangidas pelo presente contrato coletivo as áreas portuárias localizadas dentro da zona portuária, nas quais os trabalhadores devam executar as diversas tarefas de movimentação de cargas.

2- Para os trabalhadores dos quadros de empresa ou de ETP, são ainda considerados locais de trabalho as instalações das respetivas entidades empregadoras ou utilizadoras, ainda que localizadas fora das áreas referidas no número anterior.

Cláusula 19.^a

(Apresentação dos trabalhadores nos locais de trabalho)

1- Os trabalhadores apresentar-se-ão, devidamente equipados, às horas de início dos períodos de trabalho determinados, no local específico de trabalho para que forem previamente designados, para a realização do trabalho que lhes for atribuído, de modo a que a hora de início daqueles períodos corresponda à hora de início efetiva das respetivas operações.

2- As empresas indicarão aos trabalhadores, com a antecedência necessária e por meio adequado, o local de trabalho onde se devem apresentar.

3- Quando não figurem nas indicações a que se refere o número anterior, ou na sua falta, os trabalhadores apresentar-se-ão nos locais de uso assinalados pela empresa a que os

mesmos pertençam.

4- As condições de realização das comunicações referidas nos números 1 e 2 podem constar de regulamento interno de empresa.

Cláusula 20.^a

(Duração do trabalho)

1- Sem prejuízo das exceções previstas neste CCT e na lei, o período normal de trabalho diário e semanal tem como limite máximo 8 e 40 horas, respetivamente, distribuídas de 2.^a a 6.^a feira.

2- Não releva para os limites de tempo de trabalho a prestação de trabalho em situações excecionais, tais como a prestação de trabalho em situação de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou outra situação de perigo iminente para os navios ou para a carga.

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

1- O trabalho pode ser prestado em regime de horário de trabalho normal ou em regime de trabalho por turnos, conforme determinado pela entidade empregadora.

2- Cabe à entidade empregadora, nos termos da lei, a fixação do horário de trabalho.

3- Para permitir terminar os serviços ou navios, poderá pontualmente o empregador prolongar o trabalho até três horas depois do termo do turno, não podendo os trabalhadores recusar-se à prestação dessa atividade.

4- Por acordo com o trabalhador, pode ser prevista a prática de horários concentrados para trabalhadores dos quadros privativos, devendo regular-se as normas de funcionamento e as escalas de rotação, de modo a permitir um aumento do período normal de trabalho diário até quatro horas e uma concentração do período normal de trabalho semanal em quatro dias.

Cláusula 22.^a

(Banco de horas)

1- É instituído o banco de horas, devendo a organização do trabalho obedecer ao disposto nos número e cláusulas seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- Em casos excecionais e nos termos legais, o limite anual estabelecido no número anterior pode ser ultrapassado durante um período de tempo que não pode exceder 12 meses.

4- Qualquer empregador pode recorrer ao regime do banco de horas, devendo para tanto comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho com 24 horas de antecedência.

5- O trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será convertido em descanso compensatório logo

que atinga o equivalente a um período diário de trabalho e deve ser compensado na modalidade de redução equivalente do tempo de trabalho ou pago com um acréscimo não inferior a 50 %, cabendo a opção ao trabalhador.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho poderá ser efetuada:

a) A pedido do trabalhador, por redução equivalente ao tempo de trabalho, com a antecedência de, pelo menos, cinco dias, não podendo no entanto afetar o regular funcionamento da empresa;

b) Por iniciativa da empresa, devendo esta comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, cinco dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

7- O descanso compensatório ou o pagamento do trabalho prestado em acréscimo devem ter lugar até ao final do ano civil em que ocorrem, dando-se de seguida início a novo período.

8- Em tudo o que não se achar previsto nesta cláusula aplicam-se as disposições do Código do Trabalho que regulam o banco de horas.

Cláusula 23.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Podem ser isentos de horário de trabalho, em qualquer das modalidades legalmente admitidas, os trabalhadores com a categoria profissional de chefe de operações e de coordenador.

2- A isenção de horário de trabalho depende de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, no qual será determinada a modalidade adotada, bem como a respetiva duração, renovando-se automaticamente enquanto não for denunciado.

3- A denúncia do acordo de atribuição do regime de isenção do horário de trabalho por qualquer das partes deve ser feita por escrito com antecedência mínima de trinta dias em relação ao termo do prazo.

4- O empregador poderá, em qualquer momento, resolver, sem necessidade de pré-aviso, o acordo de isenção de horário de trabalho com base no comprovado incumprimento, por parte do trabalhador, dos deveres inerentes a este regime.

Cláusula 24.^a

(Trabalho por turnos)

1- A afetação de trabalhadores aos turnos, fixos ou rotativos, será determinada pela respetiva entidade empregadora.

2- A compensação devida por este regime, quando aplicável, será paga de acordo com a tabela constante no anexo II.

3- Cabe à entidade empregadora assegurar, com a necessária diligência, que a transferência do trabalho não afete o cumprimento do horário de trabalho.

4- Na organização e planificação dos serviços podem ser observados, como trabalho normal, os seguintes turnos:

Coordenador

a) 1.º turno/período - das 7h30 às 12h00 e das 13h00 às 16h30;

b) 2.º turno/período - das 16h00 às 20h00 e das 21h00 à 24 horas;

c) 3.º turno/período - das 23h30 às 3h00 e das 4h00 às 8h00.

Trabalhador de base

a) 1.º turno/período - das 8h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00;

b) 2.º turno/período - das 17h00 às 20h00 e das 21h00 às 24 horas;

c) 3.º turno/período - das 0h00 às 3h00 e das 4h00 às 8h00.

5- Os turnos referidos no número anterior distribuem-se, consoante o caso, entre as 7h30 ou as 8 horas de segunda-feira e as 8 horas de sábado e estão compreendidos no horário de trabalho dos trabalhadores a eles afetos.

Cláusula 25.^a

(Afetação de trabalhadores por turnos)

1- No regime de trabalho por turnos os trabalhadores serão distribuídos por grupos em função das exigências do trabalho.

2- A definição do número de grupos, a rotação entre estes e a composição e afetação de trabalhadores a cada turno cabem às entidades empregadoras, que terão em atenção a operacionalidade dos serviços e do porto e os interesses dos trabalhadores, devendo garantir que a mudança de turno tenha lugar só após descanso semanal.

3- Em função das exigências e necessidades de serviço, é permitido o desempenho de categoria profissional inferior, sem perda de retribuição.

4- Quando um trabalhador regressa de um período de ausência, qualquer que seja o motivo desta, retomará o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

5- São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma categoria profissional que não impliquem a prestação de trabalho sem observância do descanso diário previsto na lei, desde que tenham sido previamente acordadas entre os interessados e tenham sido aprovadas pelo empregador.

Cláusula 26.^a

(Pausas)

1- Na definição do horário de trabalho serão observadas, nos termos da lei, as pausas para refeição, cuja duração será de 1 hora, salvo estipulação diversa neste CCT.

2- Na falta de previsão em contrário no contrato individual de trabalho ou de diferente determinação do empregador na fixação dos horários de trabalho, são consideradas horas de refeição as seguintes:

a) Almoço - das 12 às 13 horas;

b) Jantar - das 20 às 21 horas;

c) Ceia - das 3 às 4 horas.

3- Havendo prosseguimento de trabalho nas horas de refeição, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores uma pausa, considerado tempo normal de trabalho, com duração não inferior às fixadas no número anterior e compreendida entre os seguintes limites:

a) Almoço - das 11 às 14 horas;

b) Jantar - das 19 às 22 horas;

c) Ceia - das 3 às 5 horas.

Cláusula 27.^a

(Regime da prestação do trabalho suplementar)

1- Sem prejuízo do previsto quanto ao banco de horas, é considerado trabalho suplementar aquele que seja prestado fora do horário normal de trabalho, sendo obrigatória a sua prestação, salvo invocação e prova de motivo atendível para a sua dispensa.

2- Com a antecedência mínima de 2 dias úteis, pode o trabalhador requerer expressamente à sua entidade empregadora, apresentando adequada justificação, a sua não afetação a trabalho suplementar, por períodos não superiores aos dias úteis seguidos entre dois períodos de descanso semanal consecutivos e/ou a dois períodos de descanso semanal consecutivos.

3- A duração anual do trabalho suplementar por trabalhador não pode exceder as 250 horas.

4- O limite previsto no número anterior pode ser ultrapassado e atingir as 650 horas anuais sempre que vise favorecer a eficiência e a competitividade do porto de Lisboa.

5- A prestação de trabalho suplementar será paga nos termos previstos no anexo II deste CCT.

6- Só serão contabilizadas como tempo de trabalho suplementar os períodos que tenham efetivamente sido prestados como tal pelos trabalhadores.

Cláusula 28.^a

(Comunicação do trabalho suplementar)

1- A comunicação de trabalho suplementar a realizar para o período correspondente a qualquer dos três turnos de trabalho apenas poderá ser feita através de escalas e/ou envio de comunicações eletrónicas, nomeadamente telefone e sms, respeitando os seguintes prazos de pré-aviso:

a) Até às 20 horas do último dia útil anterior, para o 1.º turno dos dias úteis;

b) Até às 13 horas do próprio dia, para os 2.º e 3.º turnos dos dias úteis;

c) Até às 20 horas do último dia anterior, para sábados, domingos e feriados.

2- Nas situações não previstas no número anterior, o trabalhador pode recusar a prestação de trabalho suplementar não comunicado atempadamente, sem prejuízo de o poder aceitar, não podendo, após a aceitação, ser recusada a sua prestação nem negado o pagamento correspondente.

Cláusula 29.^a

(Descanso compensatório)

1- Os descansos compensatórios previstos na lei são marcados por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na sua falta, pela entidade empregadora.

2- Os descansos compensatórios impeditivos do gozo do descanso diário ou do gozo do dia de descanso semanal obrigatório devem ser gozados num dos três dias úteis seguintes.

3- Os demais descansos compensatórios vencem-se quando perfaçam um número de horas de trabalho efetivamente prestado igual ao período normal de trabalho diário e devem ser gozados nos 90 dias seguintes.

4- Os trabalhadores que prestarem serviço no prolongamento das 0 horas até às 8 horas, só retomarão o trabalho depois de um descanso de, pelo menos, 24 horas consecutivas.

Cláusula 30.^a

(Descanso semanal)

Exceto para aqueles trabalhadores que prestem atividade em empresa dispensada de encerramento semanal, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso semanal complementar

Cláusula 31.^a

(Feriados)

1- São considerados feriados obrigatórios os como tal previstos na lei.

2- Para além dos previstos no número 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal de Lisboa.

Cláusula 32.^a

(Direito a férias)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído de 22 dias úteis.

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

a) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

b) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

4- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

5- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço.

Cláusula 33.^a

(Faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as faltas legalmente qualificadas como tais.

3- A comprovação das faltas é feita nos termos do anexo III ao presente CCT.

4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no anexo III.

5- As faltas previstas nas alíneas b) e c) do anexo III contam-se como dias completos e compreendem o dia em que o trabalhador teve conhecimento do óbito, exceto se o trabalhador adquirir aquele conhecimento durante o seu período de trabalho, caso em que a contagem tem início no dia imediatamente subsequente.

6- As faltas justificadas, quando previsíveis, são comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias.

7- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação à entidade empregadora é feita logo que possível.

8- O pedido de justificação de falta deve ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresenta ao serviço após a ausência, sob pena de a falta ser injustificada.

9- O pedido de justificação é efetuado em impresso próprio fornecido pela entidade empregadora, ao qual deve ser junto o respetivo documento comprovativo, sem prejuízo do disposto nos números 13 a 15.

10- A falta de apresentação do documento torna a falta injustificada, exceto se a obrigação de comprovar o motivo da falta tiver sido prévia e expressamente dispensada pela entidade empregadora.

11- A entidade empregadora pode aceitar a comprovação da falta em momento posterior ao previsto nesta cláusula se considerar justificado o atraso na entrega.

12- A entidade empregadora classifica a falta no prazo máximo de sete dias após a respetiva comunicação; na ausência de classificação durante esse período, a falta é havida, para todos os efeitos, como justificada.

13- O trabalhador deve apresentar o documento comprovativo do motivo da falta até ao terceiro dia posterior ao do início da falta, exceto se, por razões de justo impedimento, esse prazo não puder ser respeitado, caso em que deve apresentar tal documento logo que possível.

14- A entidade empregadora pode aceitar comunicação telefónica da falta e do motivo que a fundamenta, no caso de o trabalhador ou de terceiro por este indicado não se puder deslocar para proceder à entrega do documento justificativo,

devendo o trabalhador agir de forma a permitir que a entidade empregadora possa, no mais curto período de tempo, tomar posse daquele documento.

15- Apresentação de documento comprovativo do motivo da falta não prejudica a possibilidade de fiscalização do motivo invocado, nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 34.^a

(Conceito de retribuição)

1- Considera-se retribuição as prestações a que, nos termos da lei, deste CCT, do contrato e demais normas que o regem o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3- O montante das prestações complementares e acessórias devidas nos termos deste CCT, quando outra coisa não esteja expressamente determinada, é calculado a partir do valor correspondente à retribuição base mensal.

4- Não se considera retribuição, designadamente, a retribuição por trabalho suplementar, o subsídio de alimentação, o subsídio de função, bem como qualquer subsídio global mensal que os substitua total ou parcialmente.

5- Para todos os efeitos previstos neste CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Rm} \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição base mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 35.^a

(Retribuição base mensal)

1- A retribuição base mensal abrange a prestação de trabalho dentro do período normal de trabalho e independentemente do horário de trabalho em que este seja prestado.

2- A retribuição base mensal a que o trabalhador tem direito consta da tabela salarial estabelecida no anexo II deste CCT.

3- A retribuição mensal compreende a retribuição base e todas as outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, designadamente o subsídio de turno e o subsídio por isenção de horário de trabalho, sempre que o trabalhador exerça a sua atividade nesses regimes.

Cláusula 36.^a

(Subsídio de férias)

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal do período de férias.

2- O subsídio referido no número anterior será pago, por inteiro, conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado um primeiro período de férias de, pelo menos, 10 dias úteis ou, proporcionalmente, se for gozado um período inferior.

3- No ano de admissão ou no caso do trabalhador contratado a termo por período inferior a seis meses, o subsídio de férias será calculado na proporção dos dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 37.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- O valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa, caso em que será pago por inteiro.

Cláusula 38.^a

(Subsídio de turno e por trabalho noturno)

1- O trabalhador colocado no regime de trabalho por turnos rotativos tem direito a uma retribuição complementar, designada por subsídio de turno, no montante fixado no anexo II a este CCT.

2- Os trabalhadores que prestem a sua atividade em regime de turno entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, têm direito ao subsídio por trabalho noturno fixado no anexo II a este CCT.

Cláusula 39.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- Os montantes do acréscimo remuneratório pela prestação do trabalho suplementar são os fixados no anexo II deste CCT.

2- Sempre que a prestação de trabalho suplementar diária (ou em regime de banco de horas) seja igual ou superior a quatro horas, o trabalhador tem direito a receber mais um subsídio de refeição correspondente a 1,5 vezes o valor previsto no anexo II.

Cláusula 40.^a

(Retribuição por isenção de horário de trabalho)

1- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição específica acordada com a entidade patronal, a qual não pode ser inferior a 20 % da retribuição base mensal.

2- A retribuição por isenção de horário de trabalho apenas é devida enquanto se mantiver a prestação de trabalho nesse regime e será também paga nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de refeição por cada dia de trabalho completo efetivamente prestado, ou em que estejam à ordem para trabalhar.

2- O valor do subsídio é o fixado no anexo II.

3- O subsídio de refeição não é devido durante as férias nem nas situações que determinem a perda de retribuição, bem como quando a alimentação seja providenciada pela entidade empregadora.

Cláusula 42.^a

(Prémio de antiguidade)

1- O trabalhador que complete cinco, dez, quinze ou vinte anos de serviço, tem direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respetivamente, a um, dois, três ou quatro meses da sua retribuição base mensal.

2- Para efeitos da determinação dos anos de serviço considerados para atribuição deste prémio não são contados:

a) Os anos em que o trabalhador tenha sido punido com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão escrita;

b) Os anos em que o trabalhador tenha faltado injustificadamente.

CAPÍTULO VII

(Segurança, prevenção e saúde do trabalho)

Cláusula 43.^a

(Princípios gerais)

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em boas condições de segurança e saúde, asseguradas pela entidade empregadora.

2- Na organização das atividades destinadas à segurança e saúde, a entidade empregadora deve dar especial atenção à prevenção dos riscos profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3- As medidas a adotar pela entidade empregadora destinadas a assegurar a prevenção dos riscos profissionais devem assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser

desenvolvida, designadamente, segundo os seguintes princípios:

a) Definição prévia das condições técnicas a que devem obedecer as atividades produtivas da empresa, evitando o risco;

b) Respeito pelas determinações oficiais sobre as proibições ou limitações referentes à utilização de determinadas substâncias, agentes ou processos;

c) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;

d) Informação e formação permanentes que promovam a melhoria da segurança e saúde no trabalho;

e) Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes na planificação e organização de todas as atividades.

4- A empresa tem de fornecer ao trabalhador o adequado equipamento de proteção individual (EPI) e o trabalhador é obrigação a utilizá-lo em todas as circunstâncias.

Cláusula 44.^a

(Seguros especiais)

1- Quando o trabalhador se deslocar em serviço da entidade empregadora para além do âmbito geográfico e profissional normais da sua atividade, será seguro por aquela pelo capital mínimo de 100 000 € em relação aos riscos de acidentes pessoais.

2- Cada trabalhador diretamente envolvido no manuseamento de explosivos e munições que obriguem a deslocação do navio para cais específico definido pela autoridade portuária, será coberto por um seguro de acidentes pessoais no montante de 100 000 €.

3- 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 respetiva compensação.

Cláusula 45.^a

(Seguro de saúde)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT devem ser inscritos em seguro coletivo cuja cobertura suporte, pelo menos parcialmente, os custos com a assistência médica e medicamentosa, incluindo internamento hospitalar e meios auxiliares de diagnóstico.

2- Para beneficiar deste seguro de saúde o trabalhador tem de obter e manter avaliação de desempenho positiva, segundo sistema a implementar por cada empresa.

3- O início de benefício do seguro de saúde ou a sua cessação só terão lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

Cláusula 46.^a

(Controlo de uso de estupefacientes e álcool no trabalho)

Atenta a natureza do trabalho portuário e consultado o sindicato, as empresas deverão estabelecer um regime regu-

lamentar de controlo do uso de estupefacientes e álcool que, primordialmente, vise e contribua para prevenir riscos de sinistralidade na execução do trabalho.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 47.^a

(Serviços mínimos)

1- São considerados serviços mínimos indispensáveis, a assegurar pelo empregador ou outra entidade legalmente competente na área de jurisdição do porto, as operações nos seguintes casos:

a) A movimentação da carga de um navio de 5 em 5 dias destinado a cada uma das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, sem interrupções desde o momento em que se iniciam as operações de descarga ou carga até à sua conclusão, e apenas com os intervalos e interrupções obrigatórias resultantes do estrito cumprimento das disposições deste CCT;

b) A movimentação de cargas destinadas às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, que constituam produtos de abastecimento de géneros alimentícios, produtos deterioráveis e equipamentos sobressalentes para equipamentos de primeira necessidade (centrais elétricas públicas e grupos de bombagem para captação de água para rede pública), caso, uns e outros, careçam indispensavelmente de ser objeto de carga no período de greve;

c) As operações que tenham por objeto medicamentos e artigos ou equipamentos de utilização e consumo hospitalar;

d) A movimentação de mercadorias nocivas ou perigosas, desde que tecnicamente se comprove, via autoridade portuária, que a sua falta de movimentação em períodos de greve possa colocar em risco pessoas, estruturas ou equipamentos;

e) A carga e descarga de bens cuja espécie seja caracterizadamente pré-definida como essencial à economia nacional, desde que nos termos definidos no número 1 do artigo 537.º do Código do Trabalho se destinem à satisfação de necessidades sociais igualmente pré-determinadas com essa natureza;

f) As operações de carga ou descarga de mercadorias deterioráveis, desde que comprovadamente não tenha sido previsível a sua falta de movimentação no período de greve e deste facto resulte a sua deterioração e/ou a sua incapacitação;

g) As operações de carga ou descarga de animais vivos;

h) A movimentação de mercadorias destinadas à exportação (UE ou países terceiros) no prolongamento de período de efetiva prestação de trabalho, pelo máximo de três horas de trabalho efetivo, para exclusivos efeitos de conclusão das respetivas operações, prestação esta que será remunerada com a tabela em vigor e apenas pelas horas efetivamente trabalhadas;

i) O reacondicionamento de cargas que, por razões de segurança, se torne necessário efetuar em navios arribados;

j) As intervenções de carácter operacional cuja efetivação seja adequada e indispensável de incêndio, abalroamento, água aberta e encalhe de navios;

k) Todos os atos materiais indispensáveis para a efetivação das operações referidas nas alíneas anteriores, particularmente a (des)peagem de contentores e a baldeação.

2- As operações portuárias indicadas nas alíneas *a)*, *e)* *h)* *d)* *k)* do número anterior, não obstante, só serão considerados serviços mínimos indispensáveis, a assegurar pelo empregador ou outra entidade legalmente competente na área de jurisdição do porto, nas situações de greve que perdurem por mais quatro dias consecutivos.

3- Os meios humanos necessários para assegurar serviços mínimos definidos no número anterior são os que se revelem tecnicamente adequados às operações portuárias neste contexto, nas necessárias condições de segurança, sendo estabelecidos pela entidade a quem competir a direção técnica das operações e comunicados aos sindicatos subscritores do pré-aviso de greve nos prazos em vigor para as requisições de trabalhadores às ETP do porto.

4- Os sindicatos subscritores do pré-aviso devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços referidos nos números 1 e 2, dentro dos prazos que se encontram estabelecidos para as ETP afixarem as escalas de pessoal.

5- Se os sindicatos o não fizerem, ou o fizerem em termos insuficientes, devem as entidades referidas nos números 1 e 3 proceder a essa designação.

6- A inobservância do cumprimento da prestação dos serviços mínimos, por parte dos trabalhadores para tal designados, é considerada infração disciplinar grave.

Cláusula 48.^a

(Adesão individual ao contrato)

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à entidade empregadora:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;

b) Em qualquer altura, situação em que aplicação se fará a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a este CCT o trabalhador concorda em contribuir com 0,65 % da sua retribuição mensal, durante toda a vigência daquele, para a associação sindical outorgante.

3- A empresa enviará ao sindicato as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 49.^a

(Comissão paritária)

1- É criada uma comissão paritária com competência para

integrar lacunas e interpretar as disposições do presente CCT.

2- A comissão é composta por dois representantes da parte empregadora e dois representantes da parte sindical.

3- Os membros da comissão serão designados pelas partes outorgantes nos 30 dias subsequentes à publicação deste CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- A comissão reúne sempre que convocada por qualquer das partes interessadas, com indicação prévia do assunto, sendo o método de trabalho a adotar definido na primeira reunião.

5- Na resolução de divergências de carácter operacional ou laboral, a decisão será tomada no prazo máximo de 48 horas, devendo, tanto quanto possível, ser fundamentada em pareceres técnicos de entidades especializadas.

6- A intervenção desta comissão entende-se sempre feita sem prejuízo da continuação da operação ou serviço objeto da sua intervenção.

7- A comissão pode funcionar com a falta de um representante de cada uma das partes empregadora e sindical e deliberar sempre por uma maioria qualificada de 3/4 dos presentes, tendo cada membro, individualmente, um voto.

8- A intervenção na comissão, em representação das partes devidamente convocadas, depende de apresentação de credenciação.

9- A intervenção dos representantes, devidamente credenciados, vincula a parte representada, não havendo lugar a ratificação.

10- As decisões da comissão tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto a integração de lacunas e interpretação de cláusulas deste CCT.

11- A comissão funciona na sede da associação de empregadores subscritora deste CCT, salvo acordo pontual em contrário.

Cláusula 50.^a

(Remissão para a lei)

1- Em tudo quanto neste CCT for omissa são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, sem prejuízo da eficácia e da prevalência das decisões que forem tomadas pela comissão paritária nos termos deste CCT.

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

ANEXO I

Categorias profissionais e conteúdo funcional

Sem prejuízo do âmbito de trabalho portuário definido na lei, para efeitos de definição do conteúdo funcional das categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos pelo contrato coletivo de trabalho de que o presente anexo

faz parte integrante, estabelece-se que:

A- Quanto ao chefe de operações:

1- Sem prejuízo do carácter transitório e amovível, estabelecido em cláusulas do presente CCT, do exercício desta categoria profissional, o chefe de operações é o trabalhador da hierarquia superior da profissão de trabalhador portuário.

2- O chefe de operações, sob a direção e orientação do seu superior hierárquico, executa e faz cumprir as políticas definidas pela empresa respeitantes à operação portuária, planificando, dirigindo, coordenando e orientando todos os navios e serviços de modo a atingir os objetivos definidos pela empresa, cabendo-lhe definir os meios materiais e humanos a afetar à operação portuária, bem como a sua gestão.

B- O coordenador é o profissional que, sob a direção dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta a execução do trabalho a ele distribuído, e sendo conhecedor da atividade de movimentação de cargas a bordo e em terra, zela pela aplicação das melhores práticas e compete-lhe, nomeadamente:

a) Promover a formação de equipas de trabalho e dirigir o trabalho por elas executado nos navios e ou serviços que dele dependam;

b) Avaliar o desempenho dos trabalhadores;

c) Fiscalizar e promover o cumprimento das regras de segurança no trabalho e de outras disposições normativas, nomeadamente o CCT em vigor, propondo as alterações que possam melhorar ou assegurar a regularidade da correta execução do trabalho;

d) Colaborar na planificação do serviço, dos recursos e no controlo e utilização de máquinas e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar;

e) Anotar, informar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos sobre avarias, sinistros e outras anomalias decorrentes das operações;

f) Assegurar aos trabalhadores as condições e o apoio indispensável ao cabal desempenho das suas tarefas;

g) Assegurar perante a gestão da entidade empregadora o compromisso relativo à produtividade a atingir em cada tipo de carga;

h) Analisar os desvios de produtividade e reportar motivos justificativos à entidade empregadora;

i) Registar o tempo de trabalho efetivo de cada trabalhador.

C - O trabalhador de base é o profissional que:

a) A bordo, assegura o exercício das funções de conferência, estiva, cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas. Quando não efetuadas pela tripulação do navio incumbe-lhe ainda as atividades de separação de cargas e/ou lotes, peagem, limpeza de porões ou tanques, vazador de granéis, operador de granéis líquidos, montagem e desmontagem de mangueiras, coser sacaria, apanha dos derrames para aproveitamento de carga, arrumação de madeiras ou paletes de estiva ou de peagem e movimentação de ferramentas e equipamentos;

b) No cais e terraplano, compete-lhe exercer as funções de conferência, ligação e ou desligação, manuseamento e movimentação de produtos, mercadorias e demais operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, desde que utilizando qualquer meio de movimentação, apartação, marcação e separação das mercadorias, movimentação de ferramentas e equipamentos, incluindo guindastes e gruas;

c) Colaborar na reparação de equipamentos que, quando afetos à operação e por qualquer motivo, interrompam a respetiva atividade;

d) No primeiro ano de profissão o trabalhador de base é designado por estagiário e no segundo e terceiro anos por indiferenciado.

ANEXO II

Condições retributivas

Cláusula 35.^a

Remuneração base mensal

A tabela de retribuições base mensais do trabalho normal e do subsídio de turno é a seguinte:

Categoria profissional	Retribuição base mensal	Subsídio turno	Total mensal
Chefe de operações	1 350,00	202,50	1 552,50
Coordenador	1 100,00	165,00	1 265,00
Trabalhador de base III	1 000,00	150,00	1 150,00
Trabalhador de base II	950,00	142,50	1 092,50
Trabalhador de base I	900,00	135,00	1 035,00
Indiferenciado	670,00	100,50	770,50
Estagiário	600,00	90,00	690,00

Progressões:

a) O estágio tem uma duração máxima de 12 meses, findos os quais o trabalhador ascende à categoria profissional de indiferenciado;

b) O período de tempo como indiferenciado tem a duração máxima de 24 meses, findos os quais o trabalhador passa à categoria profissional de trabalhador de base I;

c) A progressão para os níveis de trabalhador de base II e III depende de decisão da entidade empregadora, mediante avaliação de desempenho a estabelecer por cada empresa.

Cláusula 38.^a

Subsídio de turno e por trabalho noturno

1- O valor do subsídio de turno e por trabalho noturno é o correspondente a, pelo menos 15 % da retribuição base mensal que o trabalhador auferir no momento, o qual engloba o suplemento devido por trabalho noturno.

2- Quando o trabalhador prestar serviço no turno das 0 ho-

ras às 8 horas, o valor do subsídio é o correspondente a, pelo menos, 20 % da sua retribuição base mensal.

Cláusula 39.^a

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária, com os seguintes acréscimos:

a) Horas em dia útil: primeira hora - 25 %; segunda hora e seguintes - 37,5 %

b) Horas em dia de descanso semanal ou feriado - 50 %

Cláusula 41.^a

Subsídio de refeição

O valor do subsídio de refeição é de 4,27 € diários.

ANEXO III

Tipos e comprovação de faltas

São consideradas justificadas as faltas dadas e comprovadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Durante cinco dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto ou economia comum, nos termos previstos na legislação específica, e respetivos pais, sogros, noras e genros, filhos e enteados, padrastos e madrastas. O pai que exerça o direito à licença de paternidade por morte da mãe não pode cumular aquela com as faltas previstas nesta alínea;	Declaração certificativa emitida pela Junta de Freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro.
b) Durante dois dias consecutivos completos por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados seus ou do seu conjugue;	Declaração certificativa emitida pela Junta de Freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro.
c) Durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;	Certidão de casamento.
d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do regime legal aplicável ao trabalhador-estudante;	Documento emitido pelo estabelecimento de ensino.
e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, parentalidade ou cumprimento de obrigações legais;	Atestado médico ou declaração hospitalar; contrafé ou aviso.

f) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;	Ofício do sindicato.
g) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos;	Documento passado pela entidade respetiva.
h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;	Certidão.
i) Todas aquelas que a empresa pontualmente autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização;	Documento escrito de autorização.
j) Até um dia, por dádiva benévola de sangue;	Documento emitido pela entidade receptora da dádiva.
k) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro do agregado familiar, nos termos e com os limites previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;	Documento a provar o fundamento da falta, nos termos da lei.
l) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;	Documento emitido pelo estabelecimento de ensino.
m) As que por lei forem como tal classificadas.	Documento idóneo a provar o fundamento da falta, de acordo com o regime legal aplicável ao caso.

Lisboa, 16 de dezembro de 2015.

Pela AOPL - Associação de Operadores do Porto de Lisboa:

José Joaquim Morais Rocha, na qualidade de presidente.

Paulo Manuel do Sameiro de Moutinho Neves, na qualidade de vice-presidente.

Sebastião Maria Menano de Figueiredo, na qualidade de tesoureiro.

Pelo STP - Sindicato de Trabalhadores dos Portos de Lisboa e Setúbal:

António José dos Santos Machado, na qualidade de mandatário.

Tiago Alexandre Prazeres Pinto, na qualidade de mandatário.

Filomeno Indei Barbosa, na qualidade de mandatário.

Depositado em 5 de janeiro de 2016, a fl. 183 do livro n.º 11, com o n.º 2/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial

A Liga Portuguesa de Futebol Profissional, pessoa colectiva número 502 136 219, com sede na Rua da Constituição, n.º 2555, na cidade do Porto, neste acto representada pelo seu presidente Dr. Pedro Proença de Oliveira Alves Garcia e pelo director executivo Dr. Luís Jorge Antunes da Costa, com poderes para a obrigar, ao diante abreviadamente designada Liga Portugal;

e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, pessoa colectiva número 500 965 706, com sede na Rua do Almada, n.º 11, 3.º d.º, 1200-288, em Lisboa, neste acto representado pelo seu presidente, Joaquim Manuel Evangelista da Silva e pelo seu vice-presidente José Carlos Martins Ferreira, com poderes para o obrigar, ao diante abreviadamente designado SJPF;

Considerando que:

A) Em julho de 2012, na vigência do contrato colectivo de trabalho que outorgaram e ambas obriga (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 1999), as partes celebraram um acordo de alteração ao respectivo clausulado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2012;

B) Por esse acordo, as partes introduziram no articulado do CCT uma cláusula destinada a vigorar por prazo certo (artigo 32.º-A) e definiram os respectivos termos e prazo de vigência;

C) Em julho de 2013, reconhecendo que se mantinham as razões que levaram à celebração do referido acordo, as partes acordaram na respectiva prorrogação, por instrumento que foi objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2013;

D) As razões que levaram à prorrogação daquele acordo ainda se verificam, embora de forma já mais atenuada;

E) Atenta a circunstância descrita no considerando anterior e admitindo o SJPF a razoabilidade da manutenção do contributo para o equilíbrio dos orçamentos dos clubes, para o cumprimento das obrigações por estes assumidas com os jogadores e, fundamentalmente, para incentivar a contratação de jogadores jovens e formados no nosso país, as partes renovaram uma vez mais o acordo referido no considerando A), por instrumento outorgado em 29 de junho de 2015;

F) As partes ainda não fizeram publicar este último acordo, referido no considerando precedente, e, sem prejuízo da respetiva vigência pretendem nele introduzir alterações pontuais;

G) O presente acordo se aplica ao sector do futebol (futebol de 11) e abrange todas as sociedades desportivas e futebolistas profissionais domiciliados em território nacional em número aproximado de entidades patronais de 37 e de jogadores de 4443;

Acordam, livremente e de boa-fé, no presente acordo de alteração do acordo referido *supra* na cláusula A), de alteração do CCT referido no mesmo considerando, cujos termos e condições são os constantes das cláusulas seguintes:

Cláusula primeira

1- A alteração temporária do CCT prevista nas cláusulas segunda a quarta do acordo celebrado entre as partes em 19 de julho de 2012 e referido *supra* no considerando A) é prorrogada por mais duas épocas desportivas.

2- Em consequência, mantém-se em vigor o artigo 32.º-A aditado ao CCT por aquele acordo, com a seguinte redacção:

«Artigo 32.º-A

1- Os jogadores profissionais que celebrem contrato de trabalho desportivo para as épocas desportivas de 2015/2016 e 2016/2017 – com excepção dos celebrados com clubes da 1.ª Divisão Nacional (Liga NOS), aos quais se aplica o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 32.º – têm direito, nas épocas desportivas 2015/2016 e 2016/2017, às seguintes retribuições base mínimas:

a) II Liga, na época desportiva 2015/2016: 1,65 vezes a retribuição mínima mensal garantida estabelecida pelo Governo para a generalidade dos trabalhadores (RMMG);

b) II Liga, na época desportiva 2016/2017: RMMG multiplicada pelo coeficiente que vier a ser estabelecido pela LIGA e o SJPF;

c) Campeonato Nacional de Seniores, nas épocas desportivas 2015/2016 e 2016/2017: 1,5 vezes a RMMG;

d) 3.ª Divisão, nas épocas desportivas 2015/2016 e 2016/2017: 1,25 vezes a RMMG.

2- Os jogadores profissionais com idade até 23 anos e que sejam considerados “formados localmente” que celebrem o seu primeiro contrato de trabalho desportivo nas épocas desportivas de 2015/2016 e 2016/2017 têm direito, nos dois primeiros anos de contrato, à RMMG.

§ Primeiro – considera-se “formado localmente” o jogador que tenha sido inscrito na Federação Portuguesa de Futebol, pelo período correspondente a três épocas desportivas, entre os 15 e os 21 anos de idade.

§ Segundo – na época desportiva de 2015/2016, para os efeitos do estatuído nesta disposição será considerada a idade de 24 anos.

3- O jogador que, enquadrando-se na situação prevista no número anterior, durante uma época desportiva jogue em mais de metade dos jogos oficiais em que o Clube / Sociedade desportiva participe, terá direito, a partir da época desportiva imediatamente seguinte, a auferir a retribuição mínima prevista para a competição em que participe.

4- Os jogadores que, enquadrando-se na situação prevista no n.º 2, sejam transferidos nas épocas desportivas de 2015/2016 terão direito a 12% do montante líquido pelo qual se efectue a transferência.

5- O jogador que se encontre a auferir a remuneração estabelecida no n.º 1 terá direito a um bónus extraordinário quando o Clube / Sociedade desportiva apresente lucro no exercício correspondente à época desportiva em que vigorou o contrato de trabalho desportivo.

6- O bónus previsto no número anterior não poderá ser inferior a cinco vezes a retribuição mínima, salvo se o lucro apurado não o permitir, caso em que o lucro será rateado entre os jogadores que tenham direito ao bónus.»

Cláusula segunda

Em tudo o mais, mantém-se inalterado e em vigor o teor dos acordos celebrados em 19 de julho de 2012, 8 de julho de 2013 e 29 de junho de 2015, referidos *supra* nos considerandos A), C) e G).

Cláusula terceira

1- Os clubes/sociedades desportivas obrigam-se a marcar uma reunião com o SJPF, que terá lugar no início da época desportiva, nas instalações do clube/sociedade desportiva, com o propósito de reforçar o diálogo social e permitir uma acção de sensibilização aos jogadores, relativa ao fenómeno de *match fixing* (combinação de resultados).

2- Os clubes/sociedades desportivas obrigam-se ainda por razões de ordem administrativa e de comodidade, em articulação com os jogadores, a fazer a retenção das quotas sindicais, nos termos do anexo I, entregando-as ao SJPF nos meses de agosto e setembro de cada época desportiva e no mês de fevereiro, relativamente aos jogadores inscritos entre 1 e 31 de janeiro.

3- Para o efeito, será considerado que a quota dos jogadores da Liga NOS é do montante anual de 120,00 € e a quota dos jogadores da II Liga é do montante anual de 100,00 €.

Cláusula quarta

As partes convencionam que a produção de efeitos do presente acordo retroage à data da celebração do acordo identificado no considerando, ou seja, a 29 de junho de 2015.

Feito em três vias originais, por troca de correspondência, em 3 de novembro de 2015.

Pela Liga Portugal:

Pedro Proença, o presidente.

Luís Costa, o director executivo.

Pelo SJPF:

Joaquim Evangelista, o presidente.

José Carlos Martins Ferreira, o vice-presidente.

Depositado em 5 de janeiro de 2016, a fl. 183 do livro n.º 11, com o n.º 3/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a United European Car Carriers Unipessoal, L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2015.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em território nacional e no estrangeiro no âmbito da actividade dos transportes marítimos aos trabalhadores representados pelos sindicatos filiados na Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, designadamente:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante
- SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante
- SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante

a prestar serviço a bordo dos navios constantes do anexo III, propriedade ou operados pela Companhia Armadora United European Car Carriers Unipessoal, L.^{da}, doravante designada por Companhia Armadora, aqui representada para todos os efeitos contratuais e legais pela empresa UECC PORTUGAL - Gestão de Recursos Humanos, L.^{da}, com sede em Setúbal, Portugal.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita, pelo empregador ou pelos sindicatos signatários, com a antecedência de, pelo menos, 30 dias em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta exprimir, pelo menos, uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

Cláusula 3.^a

Contrato individual de trabalho

1- Todo o tripulante terá um contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, as quais respeitarão as condições mínimas previstas neste AE.

2- O contrato de trabalho poderá ser celebrado por tempo indeterminado, a termo certo ou a termo incerto quando celebrado por uma ou mais viagens ou para substituição de um tripulante.

3- O período de embarque dos tripulantes com contrato por tempo indeterminado é de trinta a sessenta dias, podendo ser aumentado ou reduzido até 8 (oito) dias, por decisão da Companhia.

4- O tripulante deve manter permanentemente actualizados os documentos necessários para embarque, sob pena de a sua falta vir a ser considerada violação dos seus deveres profissionais e de lhe serem imputados os custos inerentes à falta de certificação.

5- Sempre que o tripulante passe a exercer funções inerentes a outra categoria profissional, o contrato individual de trabalho tem de ser atualizado.

Cláusula 4.^a

Duração do contrato a termo

1- O contrato de trabalho a termo poderá ser celebrado por período de 2 (dois) a 3 (três) meses consecutivos de embarque, a acordar caso a caso entre o tripulante e a Companhia Armadora. A Companhia Armadora tem ainda a faculdade de reduzir o período acordado de 15 (quinze) dias ou de o prolongar por um período máximo de 15 (quinze) dias.

2- Nos casos previstos no número anterior e sempre que o tripulante apresente pedido por escrito para prolongar a duração do período de embarque e tal seja aceite pela Companhia Armadora, deverá ficar expressa a nova data em que o contrato caducará.

3- Nos contratos a termo, os dias de deslocação de e para bordo não são considerados como dias de trabalho.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho sem termo haverá um período experimental de seis meses.

2- Nos contratos de trabalho a termo o período experimental terá a duração de (30) trinta dias.

3- Os prazos de período experimental referidos nos números anteriores poderão ser reduzidos ou excluídos por acordo escrito das partes.

4- O período experimental será excluído no caso de celebração de contrato com tripulante que já tenha estado anteriormente ao serviço da Companhia Armadora, salvo nos casos em que o tripulante seja contratado para uma categoria ou funções diferentes das anteriormente exercidas.

5- Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a indemnização. Se a iniciativa da rescisão for da Companhia Armadora, terá de avisar o tripulante, por escrito, com oito dias de antecedência ou, se não for possível respeitar esse prazo, o valor correspondente aos dias em falta será remido a dinheiro.

6- Em caso de cessação do contrato durante o período experimental, as despesas de embarque e repatriamento serão suportadas pela Companhia Armadora.

7- O período experimental é sempre contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 6.^a

Actividade profissional

1- A actividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer navio da Companhia Armadora ou afretado pela mesma, salvo se outra coisa for acordada pelas partes no contrato individual de trabalho.

2- O tripulante pode, durante a vigência do respectivo contrato de trabalho, ser transferido para outro navio da Companhia Armadora ou por esta afretado, a expensas desta.

Cláusula 7.^a

Retribuição

1- A retribuição mensal devida a cada tripulante é a que constar do seu contrato individual de trabalho e deriva da aplicação dos anexos I e I-A deste AE, consoante o tipo de contrato.

2- O comandante concederá, aos tripulantes que o solicitarem, avanços por conta da retribuição, desde que tais avanços não excedam 20 % do saldo existente à data do pedido.

3- O pagamento da retribuição mensal deverá ser efectuado pela Companhia Armadora, no máximo até ao dia 5 do mês seguinte, e depositado na conta bancária do tripulante.

4- Quando o tripulante estiver embarcado, o recibo mensal será enviado para bordo.

4- Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, será paga ao tripulante a retribuição que lhe seja devida no dia em que se verificar a cessação e tomando-se em consideração o seguinte:

- o mês de calendário conta-se como de 30 (trinta) dias;
- qualquer fracção do mês será paga proporcionalmente.

Cláusula 8.^a

Composição das retribuições

1- A tabela salarial constante do anexo I (coluna 5 - Total/mês) é aplicável aos trabalhadores contratados a termo e corresponde a um salário consolidado que inclui as seguintes parcelas:

a) Retribuição base mensal correspondente a um horário semanal de 40 horas (coluna 1);

b) Trabalho suplementar mensal correspondente às 8 horas de sábados, domingos e feriados (coluna 2);

c) «Lump Sum» mensal para o trabalho suplementar garantido previsto no número 2 da cláusula 10.^a (coluna 3);

d) Férias e subsídio de férias (coluna 4);

e) Subsídio de Natal (coluna 4);

f) Dez a trinta dias de descanso por mês de contrato, de acordo com o que for estipulado no contrato individual de trabalho (coluna 4).

2- Todo o trabalho suplementar mensal, incluindo o fixado em 1.b), será registado, sendo o excedente ao consolidado pago em conformidade com o valor horário constante do anexo I (coluna 6).

3- O definido em 2 não é aplicável às funções abaixo mencionadas. Para estas funções será aplicada a tabela salarial constante do anexo II, sendo o vencimento nestes casos totalmente consolidado e incluindo, portanto, todas as horas suplementares sem limitação:

- Comandante
- Chefe de máquinas
- Imediato
- Segundo oficial de máquinas
- Oficial chefe de quarto de navegação
- Oficial de máquinas chefe de quarto
- Praticante

4- Os tripulantes com contrato de trabalho por tempo indeterminado auferem a retribuição mensal prevista no anexo II, a qual inclui todas as componentes previstas nos números anteriores com excepção da descrita na alínea f) do número 1, e que será paga em 12 prestações mensais de igual valor.

Cláusula 9.^a

Horário de trabalho e lotações reduzidas

1- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias de segunda a sexta-feira, sendo considerado suplementar o trabalho que exceder este período.

2- O horário de trabalho normal a bordo obedecerá a um dos seguintes esquemas:

a) Serviços ininterruptos - a três quartos de quatro horas, seguidas de oito horas de descanso, incluindo nestas o tempo necessário para tomar as refeições e preparar a normal ren-dição do quarto;

b) Serviços intermitentes - entre as 6h00 e as 20h00, dividido por dois períodos de trabalho, no máximo de três na secção de câmaras, havendo necessariamente um período de descanso nunca inferior a dez horas, das quais pelo menos seis horas deverão ser consecutivas.

3- O trabalho suplementar feito pelo tripulante será registado pelo próprio no modelo de impresso fornecido pela Companhia Armadora e será devidamente visado pelo seu superior hierárquico e pelo tripulante. Do registo deverão constar obrigatoriamente as seguintes informações:

- Nome do tripulante
- Função desempenhada a bordo

- Data/dia da semana
- Períodos de trabalho
- Discriminação dos trabalhos

4- Sempre que um tripulante de qualquer secção a bordo desempenhe o lugar de outro colega numa categoria superior, usufruirá durante esse período a retribuição consolidada do tripulante substituído bem como outras retribuições que lhe sejam devidas.

5- Quando um tripulante efetivo, por necessidade da empresa, desempenhe funções inferiores às da sua categoria profissional, tem direito a manter a retribuição inalterada por um período de seis meses. No final desse período a situação será reavaliada e, se não houver lugar compatível com a anterior categoria profissional, o tripulante ou a Companhia podem tomar a iniciativa de rescindir o contrato, recebendo o tripulante a indemnização prevista na lei ou, mediante acordo escrito, passar a auferir a retribuição correspondente às funções desempenhadas.

6- Cada tripulante deve ter um mínimo de 77 (setenta e sete) horas de descanso num período de sete dias e, pelo menos, um período de 10 (dez) horas de descanso, das quais 6 (seis) horas consecutivas, em cada período de 24 (vinte e quatro) horas. Este período de 24 horas deve começar imediatamente após um período de pelo menos 6 horas consecutivas de descanso. Quando não for possível conceder ao tripulante pelo menos um período de 10 horas de descanso em qualquer período de 24 horas, ele deve ser compensado em descanso num dos três dias seguintes do número de horas que o seu período de 10 horas de descanso tenha sido diminuído, o qual não pode, em circunstância alguma, ser inferior a 6 horas consecutivas. O tripulante não deve trabalhar mais de 14 (catorze) horas num período de 24 (vinte e quatro) horas, nem mais de 72 (setenta e duas) horas num período de sete dias.

7- Em princípio, o navio deverá ter a lotação operacional para garantir a actividade em segurança e o sistema de três quartos previsto na alínea *a*) do número 2 desta cláusula.

8- Quando por qualquer razão falte algum tripulante e a lotação seja inferior à estipulada, as retribuições dos tripulantes que estejam em falta serão pagas, em partes iguais, aos restantes tripulantes da mesma secção. De qualquer forma, as lotações estipuladas deverão ser completadas no primeiro porto de escala onde isso seja possível.

Cláusula 10.^a

Feriados nacionais e trabalho suplementar

1- O trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados nacionais portugueses será considerado suplementar. São considerados feriados nacionais portugueses os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

2- Para facilitar a estimativa orçamental do tripulante, a Companhia Armadora garante o pagamento de um valor mínimo mensal de 60 (sessenta) horas suplementares (ou as horas proporcionais quando não trabalhe um mês completo), de acordo com a tabela constante do anexo I do presente contrato (coluna 3), independentemente de ser ou não prestado, valor que está englobado na retribuição consolidada.

3- A prestação de trabalho suplementar não pode exceder as 4 horas diárias. Quando o trabalho suplementar ultrapasse as 60 horas mensais (ou a sua proporção), as horas excedentes serão pagas separadamente pelo valor previsto na coluna 6 do anexo I.

4- O trabalho previsto nos números anteriores não dá direito a folgas.

5- Para além do horário normal, todo o tripulante é obrigado a executar, sem direito a retribuição suplementar, o seguinte trabalho:

a) O que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deverá ficar registado no Diário de Bordo;

b) O que o comandante ordenar com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que o tripulante tenha direito ou ao salário de salvação ou assistência;

c) Logo que a situação normal seja restabelecida, o comandante deve assegurar que o(s) tripulante(s) que trabalhou(aram) durante o seu período de descanso terá(ão) direito ao adequado período de descanso compensatório.

Cláusula 11.^a

Cálculo do valor da hora suplementar

A retribuição horária (*Rh*) por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{Rm \times 12 \times 1.5}{52 \times Hs}$$

para dias úteis;

$$Rh = \frac{Rm \times 12 \times 1.75}{52 \times Hs}$$

para sábados, domingos e feriados, sendo *Rm* a retribuição base mensal e *Hs* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 12.^a

Trabalho portuário

1- Os tripulantes não podem ser obrigados a efectuar manuseamento de carga e/ou outros trabalhos tradicional ou historicamente efectuados por trabalhadores portuários sem o prévio acordo dos sindicatos de trabalhadores portuários da ITF - International Transport Workers Federation. Quando os sindicatos derem o seu acordo só poderão ser utilizados os tripulantes que se ofereçam como voluntários para levar a efeito tais tarefas, pelas quais devem ser adequadamente retribuídos.

2- A retribuição pela prestação destes serviços fora do período normal de trabalho ou do período de trabalho suplementar referido no número 2 da cláusula 10.^a será calculada nos termos previstos na cláusula 11.^a

Cláusula 13.^a

Segurança social

1- Todos os tripulantes contribuirão para o regime de segurança social aplicável. No caso dos tripulantes portugueses aplica-se o regime de Seguro Social Voluntário, cujos encargos são da sua exclusiva responsabilidade. Os trabalhadores estrangeiros deverão possuir o cartão europeu de saúde, para os pertencentes à União Europeia, ou seguro com cobertura equivalente, para os que não são cidadãos da União Europeia.

2- A Companhia Armadora exigirá aos tripulantes portugueses, antes de cada novo embarque, prova de que estão inscritos e com os pagamentos em dia naquele regime de segurança social.

Cláusula 14.^a

Acidente, doença, morte e incapacidade

1- A Companhia Armadora pagará todas as despesas, em caso de acidente de trabalho ou de doença ocorridos durante o período de embarque a bordo ou em terra, assegurando a devida assistência médica (incluindo hospitalização e odontologia) através dos seus serviços correspondentes. São excluídos os casos de doença ou lesão intencional, ou por omissão, a bordo ou em terra.

2- A Companhia Armadora pagará ao tripulante acidentado ou doente a sua retribuição até que chegue a Portugal, bem como as despesas de repatriamento. No mínimo a Companhia tem de assegurar o pagamento de 16 semanas de salário, o que pode ser garantido total ou parcialmente através do regime da segurança social portuguesa ou de seguro equivalente.

3- A Companhia Armadora subscreverá uma apólice de seguro contra acidentes de trabalho e pessoais com uma companhia seguradora. Se um tripulante morrer enquanto estiver ao serviço da Companhia Armadora, incluindo acidentes ocorridos enquanto viaja de ou para o navio ou em resultado de risco marítimo ou outro similar, a Companhia Armadora deverá pagar à viúva (ou viúvo) um valor de 120 000,00 euros para oficiais e tripulantes com categoria superior a marinheiro de 1.^a (AB) e no valor de 90 000,00 euros para os restantes, e ainda 15 000,00 euros a cada filho dependente com menos de 21 anos, até ao limite de 4 (quatro). Se o tripulante não deixar viúva(o) o montante referido deverá ser pago aos seus herdeiros legais. A Companhia Armadora é também responsável pelo pagamento das despesas com o funeral quando o tripulante estiver ao seu serviço, quer a bordo quer em terra. Esta apólice terá também de cobrir um subsídio diário de 10,00 euros/dia para um período de desembarque por acidente ou doença, com um limite de 180 dias após o desembarque. A Companhia Armadora ou o seu representante deve também garantir que todos os artigos pessoais deixados a bordo por tripulantes, desembarcados por doença, acidente ou morte, sejam entregues aos familiares mais próximos.

4- A compensação que a Companhia Armadora, agente, agência de recrutamento e qualquer outra entidade legal substancialmente ligada com o navio serão, juntamente e/ou separadamente, sujeitas a pagar, será calculada com referência a um relatório médico aceitável, com ambos, Companhia Armadora e tripulante, a nomear o seu próprio médico. Quando existir desacordo, a ITF nomeará um terceiro cujas conclusões serão obrigatoriamente aceites por todas as partes. O relatório médico acima referido determinará o grau de incapacidade e a respectiva compensação será paga proporcionalmente aos valores de indemnização estabelecidos no número 3 desta cláusula.

5- Indiferentemente do grau de incapacidade verificado, se do acidente resultar a perda da profissão, o tripulante terá direito ao montante total de compensação no valor de 120 000,00 euros para oficiais e tripulantes com categoria superior a marinheiro de 1.^a (AB) e no valor de 90 000,00 euros para os restantes. No que a este artigo diz respeito, perda de profissão significa que as condições físicas do tripulante o impedem de voltar ao serviço marítimo segundo as normas mínimas nacionais e internacionais e/ou quando é por outro lado claro que as condições do tripulante não possam prever no futuro emprego compatível a bordo de navios.

6- Qualquer pagamento efectuado de acordo com as diversas secções deste artigo não prejudica a apresentação de queixa por qualquer outra compensação prevista na lei.

7- A Companhia Armadora deverá transferir a sua responsabilidade através de um seguro que o cubra dos riscos e contingências provenientes desta cláusula.

8- A efectivação das coberturas da segurança social e do seguro, referidas nesta cláusula e na anterior, retiram à Companhia Armadora qualquer responsabilidade ou gastos posteriores ao desembarque do tripulante.

Cláusula 15.^a

Férias e período de descanso

1- Por cada mês de embarque o tripulante adquire o direito a um período de dez a trinta dias consecutivos de descanso em terra, a estabelecer em contrato individual de trabalho, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

2- Este período de descanso compreende, por um lado, as férias e, por outro lado, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados a bordo e, ainda, os dias de deslocação de e para bordo.

3- O período de férias é retribuído de acordo com o disposto na cláusula 8.^a

Cláusula 16.^a

Zonas de guerra

1- São consideradas zonas de guerra aquelas em que existe um efectivo risco de guerra e como tal qualificadas pelo Lloyd's.

2- O tripulante terá direito a um subsídio correspondente a 100 % da retribuição base mensal enquanto permanecer na zona de guerra, tendo direito no mínimo ao recebimento de 5 dias.

3- Quando houver conhecimento de que o navio navegará

em zonas de guerra, poderá o tripulante recusar prosseguir viagem, sendo repatriado de um porto de escala que anteceda a entrada do navio nas citadas zonas. A Companhia Armadora será responsável pelas despesas de repatriamento.

4- Em caso de guerra, o seguro previsto para acidentes de trabalho é tornado obrigatoriamente extensivo aos riscos de guerra.

5- As compensações previstas no número 3 da cláusula 14.^a, para situações de incapacidade ou morte, serão pagas em dobro.

6- As indemnizações referidas em 5 não poderão prejudicar o tripulante ou legais representantes em qualquer demanda de acordo com a lei.

Cláusula 17.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho cessa nos termos legalmente previstos e nas circunstâncias referidas nas cláusulas seguintes do presente AE.

2- Sendo o contrato sem termo, por denúncia a efetuar por parte do tripulante à Companhia Armadora ou ao comandante do navio, quer por escrito, quer verbalmente na presença de testemunhas, com um aviso prévio de trinta ou sessenta dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

3- Nos contratos a termo certo, a Companhia pode fazer cessar o contrato de trabalho em qualquer altura, desde que assegure o pagamento das retribuições devidas até ao final do contrato. Se a iniciativa da cessação for do tripulante, deverá apresentá-la com a antecedência mínima de 7 dias.

4- Por razões humanitárias ou outros motivos considerados urgentes, o tripulante pode ser dispensado de apresentar o pré-aviso previsto nos números anteriores.

5- No caso dos tripulantes que exerçam a bordo funções de comandante, imediato, chefe de máquinas e segundo oficial de máquinas, o aviso prévio referido no número anterior não poderá ser inferior a noventa dias.

6- A declaração de cessação deve sempre ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

7- Em caso de violação do pré-aviso referido nos números 1, 2 e 3, o tripulante ficará obrigado a pagar à Companhia Armadora o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 18.^a

Rescisão por parte do trabalhador

1- Constituem justa causa para rescisão do contrato por parte do tripulante:

a) Se o navio for declarado em más condições de navegabilidade, conforme estipulado no capítulo 1, cláusula 19.^a, da Convenção sobre Salvaguarda da Vida Humana no Mar (SOLAS) 1974 e emendas aplicáveis, e/ou Convenção n.º 147 da OIT. O navio será também considerado em más condições de navegabilidade se lhe faltar um ou mais dos certificados prescritos no capítulo 1, cláusulas 12.^a e 13.^a da mesma convenção, desde que a Companhia Armadora se mostre incapaz de corrigir a situação;

b) A violação do estabelecido no presente AE;

c) A falta de condições de higiene e segurança no trabalho;

d) Lesão dos interesses patrimoniais do tripulante ou ofensa à sua honra;

e) Se o navio tiver sido arrestado (quer pelo tripulante ou não) e desde que permaneça nessa situação por mais de 14 dias;

f) Falecimento do pai, mãe, cônjuge ou filhos, ocorrido a menos de 15 dias do pedido do desembarque e a documentar com certidão de óbito no prazo de 30 dias;

g) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

h) A aplicação de qualquer sanção abusiva por parte dos superiores hierárquicos;

i) A ofensa à honra e dignidade do tripulante quer por parte do armador, quer por parte dos superiores hierárquicos;

j) Nos casos em que a Companhia Armadora não possa satisfazer as suas obrigações legais como empregador devido a insolvência, mudança de registo do navio ou qualquer outra razão semelhante.

2- O tripulante efetivo terá direito a receber uma compensação de dois meses de retribuição base ao terminar o seu contrato por qualquer das razões acima mencionadas, excepto as previstas nas alíneas e), f) e g).

3- Nos casos descritos no número 1 desta cláusula e no número 2 da cláusula 17.^a, as despesas de embarque e repatriamento são de conta da Companhia Armadora.

4- Em caso de necessidade imperiosa da presença junto do pai, mãe, cônjuge ou filhos, em situação de perigo de vida de qualquer destes familiares, e a documentar no prazo de 15 dias após o repatriamento com atestado médico comprovativo não só da gravidade da doença como da necessidade da sua presença, são também de conta da Companhia Armadora as despesas de repatriamento.

5- Nos casos de desembarque a pedido do tripulante antes do termo do período contratual ou por qualquer um dos motivos previstos na cláusula 19.^a, quando devidamente justificados, são da conta do tripulante as despesas de repatriamento.

6- O pedido de desembarque pelo tripulante terá sempre de ser apresentado com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias. Se este prazo não for respeitado o valor correspondente aos dias de pré-aviso em falta será remido a dinheiro.

7- Com excepção do despedimento sem justa causa, nos casos dos tripulantes contratados a termo o desembarque rescinde o contrato de trabalho.

Cláusula 19.^a

Disciplina

1- As infracções a seguir mencionadas, quando provadas, constituem justa causa de despedimento e conferem à Companhia Armadora a possibilidade de rescindir o contrato com o tripulante que estiver a bordo e ao seu serviço, quer imediatamente, quer no final da viagem, conforme o caso e independentemente de qualquer acção judicial que possa vir a ser intentada ao abrigo dos regulamentos referentes a Bandeiras de Registo (Flag of Registry):

- a) Ofensas corporais;
- b) Danos voluntários e conscientes provocados ao navio ou a quaisquer bens a bordo;
- c) Furto ou posse de bens furtados;
- d) Posse de armas ofensivas;
- e) Falta constante e consciente de cumprimento dos seus deveres profissionais;
- f) Posse ilegal ou tráfico de drogas;
- g) Conduta que ponha em perigo o navio ou quaisquer pessoas que estejam a bordo;
- h) Conluio no mar com outras pessoas de forma a impedir a continuação da viagem ou o comando do navio;
- i) Desobediência às normas referentes à segurança, quer do navio quer de pessoa que esteja a bordo;
- j) Dormir em serviço ou faltar ao serviço se essa conduta prejudicar a segurança do navio ou de qualquer pessoa que esteja a bordo;
- k) Incapacidade em cumprir um dever devido ao consumo de bebidas ou drogas, prejudicando a segurança do navio ou de qualquer pessoa que esteja a bordo;
- l) Fumar, utilizar uma luz directa ou um maçarico eléctrico não autorizado em qualquer parte do navio que transporte carga perigosa ou em locais onde seja proibido fumar ou utilizar luzes directas ou maçaricos não autorizados;
- m) Intimidação, repressão e/ou interferências semelhantes com o trabalho de outros tripulantes;
- n) Comportamentos que prejudiquem gravemente a segurança e/ou o bom funcionamento do navio;
- o) Permitir ou dar origem a que pessoas não autorizadas estejam a bordo do navio enquanto este estiver no mar ou no porto;
- p) Desobediência culposa à política de drogas e álcool definida pela Companhia Armadora.

2- As infracções de menor gravidade podem ser resolvidas através de:

- a) Avisos informais feitos pelo comandante; ou
- b) Avisos do comandante registados no diário de bordo, bem como em formulários apropriados da Companhia Armadora; ou
- c) Repreensões por escrito feitas pelo comandante e registadas no diário de bordo, bem como em formulários apropriados da Companhia Armadora.

3- São consideradas de menor gravidade as seguintes infracções:

- a) As do tipo referido no número 1 desta cláusula que, dadas as circunstâncias do caso em questão, não justifiquem o despedimento;
- b) Actos menores de negligência, não cumprimento de obrigações, insubordinação, desobediência e ofensas corporais;
- c) Desempenho insatisfatório das suas obrigações;
- d) Falta injustificada no local de trabalho ou de comparência no navio.

4- Em caso de infracção disciplinar serão adoptados os seguintes procedimentos gerais:

- a) Apenas o comandante poderá tomar medidas disciplinares formais;

b) As infracções devem ser resolvidas no prazo de 24 horas após o comandante ter tomado conhecimento das mesmas ou se isso não for possível, com a máxima brevidade;

c) Nos casos previstos no número 1 desta cláusula deverá o comandante ouvir o interessado na presença do delegado sindical da respectiva secção ou delegados sindicais das secções envolvidas, se os houver, e do(s) tripulante(s) da mesma nacionalidade mais categorizado(s), e lavrará auto de declarações que será por todos assinado e que constará do Diário de Bordo. No caso de não haver delegado sindical a audição do interessado deverá ser feita na presença de dois tripulantes da respectiva nacionalidade, se os houver. No caso de não haver mais tripulantes da mesma nacionalidade o auto será assinado por outros dois tripulantes do navio;

d) Nos casos previstos na cláusula 18.^a deverá o tripulante apresentar o assunto ao delegado sindical da respectiva secção, se houver, que procederá junto do comandante nos termos da alínea anterior. No caso de não haver a bordo delegado sindical, o assunto deve ser apresentado ao superior hierárquico;

e) No caso do tripulante se negar a assinar o auto de declarações, esse facto deverá constar do mesmo;

f) Este auto de declarações e o extracto do Diário de Bordo, farão prova plena dos factos que neles se descrevem perante o júri previsto no número 5 desta cláusula ou perante os tribunais portugueses, se for essa a opção do tripulante;

g) As medidas disciplinares graves tomadas a bordo serão analisadas pela Companhia Armadora e pelo sindicado e serão analisadas depois da Companhia Armadora receber um relatório completo;

h) Se um tripulante receber um último aviso por escrito do comandante, então este deverá proceder à rescisão imediata do contrato com justa causa, com autorização da Companhia Armadora.

Cláusula 20.^a

Viagens

1- O tripulante viajará em avião ou qualquer outro meio de transporte, por opção da Companhia Armadora, para embarcar em qualquer porto ou ser repatriado. As despesas resultantes de excesso de bagagem, para além de 30 kg, serão por ele suportadas.

2- Ao tripulante desembarcado regularmente (fim do contrato, doença, acidente de trabalho ou nos casos previstos na cláusula 18.^a) serão pagas as despesas em transporte público à escolha da Companhia Armadora até à localidade mais próxima da sua residência servida pelos referidos transportes.

3- Quando o tripulante desembarcar por motivo de doença natural, deverá enviar à Companhia Armadora certificação médica.

4- Quando for declarado medicamente apto para reassumir as suas funções a bordo, deverá comunicá-lo de imediato à Companhia Armadora, a fim de reassumir as suas funções a bordo ou eventualmente assinar novo contrato.

5- No caso do contrato individual de trabalho expirar durante um período em que o tripulante não esteja embarcado, as despesas de repatriamento serão também suportadas pela Companhia Armadora.

Cláusula 21.^a

Acerto de contas

A liquidação de contas entre o tripulante e a Companhia Armadora será feita depois do desembarque.

Cláusula 22.^a

Reembarque

1- O tripulante que tenha sido considerado para reembarque (o que lhe será comunicado até 15 dias após o desembarque) deverá comunicar à Companhia Armadora, até ao 21.º dia após o desembarque, a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após desembarque.

2- O tripulante que, considerado para embarque em qualquer navio da Companhia Armadora, não declare a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após o desembarque ou, convocado para embarque, não se apresente, perderá o direito à gratificação estabelecida na cláusula seguinte.

3- O tripulante que não declare a sua disponibilidade para embarque nos termos do número 1 devido a doença, acidente ou grave motivo familiar, deverá comunicar o facto à Companhia Armadora por telegrama e enviando documento justificativo (a doença terá de ser comprovada pelo médico da Companhia Armadora). A Companhia Armadora reserva-se o direito de decidir sobre a validade do documento justificativo do grave motivo familiar. A não disponibilidade deverá ser comunicada logo que se verifique a sua causa e não no momento da chamada para embarque.

Cláusula 23.^a

Gratificação de reembarque

1- A partir de 1 de Abril de 2013, sempre que o tripulante não efetivo das categorias de mestrança e marinhagem seja considerado para reembarque e celebre um novo contrato, a Companhia Armadora pagar-lhe-á uma gratificação correspondente ao valor constante da coluna 1 da tabela de retribuições (anexo I), mas nunca excedendo o equivalente a um mês.

2- O tripulante que tenha sido considerado para reembarque (o que lhe será comunicado até 15 dias após o desembarque) deverá comunicar à Companhia Armadora, até ao 21.º dia após o desembarque, a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após desembarque.

3- O tripulante que, considerado para embarque em qualquer navio da Companhia Armadora, não declare a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após o desembarque ou, convocado para embarque, não se apresente, perderá o direito à gratificação estabelecida nesta cláusula.

4- O tripulante que não declare a sua disponibilidade para embarque nos termos do número 2 devido a doença, acidente ou grave motivo familiar, deverá comunicar o facto à Companhia Armadora por telegrama e enviando documento justificativo (a doença terá de ser comprovada pelo médico da Companhia Armadora). A Companhia Armadora reserva-se o direito de decidir sobre a validade do documento justificativo do grave motivo familiar. A não disponibilidade deverá ser comunicada logo que se verifique a sua causa e não no momento da chamada para embarque.

5- O tripulante cujo contrato de trabalho cesse por motivo de acidente de trabalho, doença ou morte de familiar do 1.º grau, não perderá o direito à gratificação prevista nesta cláusula desde que comunique a sua disponibilidade à Companhia Armadora logo que recuperado ou, nos termos do número 2 da cláusula anterior, no caso de desembarque por motivo de morte de familiares.

Cláusula 24.^a

Alimentação, instalações, equipamento de trabalho e lazer

1- Constitui encargo da Companhia Armadora o fornecimento de ferramentas, equipamento e roupas de trabalho, de protecção e de segurança, de uso profissional, utilizados pelos tripulantes, de acordo com os padrões adoptados pela Companhia Armadora, bem como os utensílios determinados por condições de habitabilidade, nomeadamente roupas de cama, serviço de mesa, alimentação suficiente e de boa qualidade, artigos de higiene e condições de bem-estar a bordo de acordo com a Recomendação da OIT n.º 138 (1970).

2- Para além do disposto no número anterior, os oficiais têm ainda direito a um subsídio anual de 250,00 € para aquisição do respectivo uniforme.

Cláusula 25.^a

Licença para formação

1- A Companhia Armadora concederá licenças para formação nas Escolas de Ensino Náutico aos tripulantes que o solicitem, até aos limites anualmente por ela estipulados, mas que não serão inferiores a duas licenças para oficiais e outras duas para tripulantes das categorias de mestrança e marinhagem.

2- Durante o período de frequência escolar, o tripulante terá direito a receber uma importância mensal equivalente à retribuição base (coluna 1 da tabela salarial aplicável), correspondente à função exercida no momento da concessão da licença de formação.

3- No final de cada período escolar o tripulante deverá enviar à Companhia Armadora comprovativo da frequência efectiva do curso e as notas de avaliação.

4- No caso de não cumprimento do disposto no número anterior, de insucesso escolar por absentismo ou falta de aproveitamento, cessa de imediato a licença de formação e o tripulante retomar o serviço a bordo, na função anteriormente exercida.

5- A concessão da licença fica ainda dependente da aceitação, por parte do tripulante, da manutenção do vínculo contratual com Companhia Armadora por, pelo menos, o dobro do tempo de duração da licença de formação.

Cláusula 26.^a

Política de drogas e álcool

1- O tripulante deve observar a política de drogas e álcool estabelecida pela Companhia Armadora, a qual consta como anexo IV a este contrato, de forma a satisfazer as exigências operacionais do navio em que estiver embarcado.

2- A Companhia Armadora entregará a cada tripulante um exemplar das normas em vigor, bem como das alterações que no futuro vierem a ser introduzidas.

Cláusula 27.^a

Dever de confidencialidade

É dever do tripulante guardar lealdade à Companhia Armadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, políticas internas ou negócios, de que venha a ter conhecimento no âmbito da sua actividade profissional.

Cláusula 28.^a

Fontes de direito e jurisdição

1- Como fontes de direito supletivo deste AE as partes aceitam:

a) As convenções relativas aos tripulantes, aprovadas pela OIT, IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo país de registo do navio;

b) A legislação portuguesa aplicável ao Registo Internacional da Madeira (MAR).

2- Na resolução das questões emergentes das relações de trabalho não contidas nas disposições do presente acordo de empresa, recorre-se à legislação do porto de recrutamento do tripulante, ou do porto de registo do navio, conforme for mais favorável ao tripulante.

3- Para efeitos deste acordo de empresa, entende-se como porto de recrutamento o Porto de Lisboa.

4- Em virtude de a United European Car Carriers Unipessoal, L.^{da} ser representada pela UECC Portugal - Gestão de Recursos Humanos, L.^{da}, qualquer notificação efectuada à segunda considera-se, para todos os efeitos legais e contratuais, como sendo efectuada à primeira.

Cláusula 29.^a

Representação sindical

1- A Companhia Armadora reconhece como representantes sindicais dos tripulantes os sindicatos subscritores.

2- Assim, à Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR e aos seus sindicatos federados, SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra, SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante, SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante e SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, filiados na ITF - International Transport Workers Federation, compete a autoridade e a responsabilidade de promover eventuais acções sindicais.

3- Ao aceitar todo o acordo o tripulante concorda contribuir com 1 % da sua retribuição mensal constante de presente acordo, obrigando-se a Companhia Armadora a enviar todos os meses ao SITEMAQ, ao SMMCMM, ao SINCOMAR e ao SEMM as contribuições sindicais.

Cláusula 30.^a

Proibição de renúncia

A Companhia Armadora compromete-se a não pedir ou requerer a qualquer tripulante que assine algum documento em que renuncie ou transfira os seus direitos, ou ainda que o tripulante aceite ou prometa aceitar variações aos termos deste acordo ou devolver à Companhia Armadora, seus empregados ou agentes quaisquer salários (incluindo retroactivos) ou outros emolumentos devidos ou a serem devidos segundo este acordo; e a Companhia Armadora concorda que qualquer documento já existente deverá ser considerado nulo e sem efeito legal.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e duzentos e vinte e um trabalhadores.

ANEXO I

Tabela de retribuições mensais de contratados a termo

(Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2016)

Table of monthly wages for temporary contract in force during 2016

(Em euros)

		1	2	3	4	5	6
Categoria	Rank	Retribuição base	Sab/dom/fer	Trab. extra garantido	Férias/Natal/descanso	Total mês	Valor hora extra
Comandante	Master	2 393,19	1 914,56	1 304,75	598,30	6 210,80	
Imediato	Chief officer	1 855,42	1 484,34	1 011,56	463,86	4 815,17	
Oficial chefe quarto navegação II	Oow/II	1 514,05	1 211,24	825,45	378,51	3 929,26	
Oficial chefe quarto navegação I	Oow/I	1 251,38	1 001,11	682,25	312,85	3 247,58	

Chefe máquinas	Chief engineer	2 117,08	1 693,66	1 154,22	529,27	5 494,23	
2.º oficial máquinas	2nd engineer	1 760,28	1 408,22	959,69	440,07	4 568,26	
Oficial máquinas chefe quarto	Engine oow	1 251,38	1 001,11	682,25	312,85	3 247,58	
Oficial electricista	Eto	1 815,30	1 452,24	989,69	453,83	4 711,06	
Praticante	Cadet	536,59	429,27		134,15	1 100,00*	
Artífice	Fitter	801,87	641,50	437,18	200,47	2 081,02	6,94
Contramestre*	Bosun	733,78	587,02	400,05	183,44	1 904,30	6,35
Cozinheiro	Cook	733,78	587,02	400,05	183,44	1 904,30	6,35
Mecânico	Mechanic	635,94	508,76	346,71	158,99	1 650,40	5,50
Marinheiro 1.ª	A/B	622,60	498,08	339,44	155,65	1 615,77	5,39
Aj. motorista	Ass/motorman	622,60	498,08	339,44	155,65	1 615,77	5,39
Emp. câmaras	Steward	522,54	418,03	284,88	130,64	1 356,09	4,52
Marinheiro 2.ª chegador	O/S wiper	522,54	418,03	284,88	130,64	1 356,09	4,52
Segurança	Security guard	567,01	453,61	309,13	141,75	1 471,50	4,91

(*) O novo valor da retribuição do praticante só é aplicável aos contratos celebrados após 1 de Janeiro de 2016.

ANEXO II

Tabela de retribuições mensais de efectivos

(Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2016)

Table of monthly wages for permanent contract in force during 2016

(Em euros)

Categoria	Rank	Retribuição base mensal	Retribuição mensal total
Comandante	Master	2 393,19	4 938,27
Imediato	Chief officer	1 855,42	3 828,59
Oficial chefe quarto navegação II	Officer in charge of watch II	1 514,05	3 124,19
Oficial chefe quarto navegação I	Officer in charge of watch I	1 251,38	2 582,18
Chefe máquinas	Chief engineer	2 117,08	4 368,52
2.º oficial máquinas	2nd engineer	1 760,28	3 632,26
Oficial máquinas chefe quarto	Engine officer in charge of watch	1 251,38	2 582,18
Oficial electricista	Eto	1 815,30	3 745,80

ANEXO III

Lista de navios da frota UECC

AUTOPREMIER	AUTOSUN
AUTOBALTIC	AUTOBANK
AUTOPROGRESS	AUTOBAY
AUTOPRESTIGE	AUTOSKY
AUTOPRIDE	AUTOSTAR
AUTO ECO	AUTO ENERGY

ANEXO IV

Política de drogas e álcool da UECC

Esta política aplica-se a todos os tripulantes que se encontrem a trabalhar a bordo dos navios da UECC. Também se aplica a clientes, convidados, autoridades portuárias e empregados da UECC que visitem os navios.

O objectivo da UECC é promover locais de trabalho seguros, satisfação no trabalho, empregados saudáveis e um bom ambiente de trabalho. Queremos evitar quaisquer acidentes, durante o período de trabalho ou de lazer, que possam estar relacionados com problemas de álcool ou drogas entre os tripulantes a bordo dos navios.

A UECC adoptou uma política de «Tolerância Zero» relativamente ao álcool e às drogas. Isto significa que é proibida a venda de álcool e drogas ilícitas, consumidas ou adquiridas a bordo do navio e, desde que esteja a bordo do navio, nenhum tripulante poderá estar sob a influência de álcool ou drogas ilícitas.

Se o comandante suspeitar que alguém está sob a influência de álcool, deverá mandar proceder ao teste de alcoolemia na presença de duas testemunhas (sendo pelo menos uma delas de classe idêntica à do tripulante em causa) e do supervisor da protecção do ambiente. Se o resultado do teste demonstrar que a pessoa está sob a influência de álcool, o comandante poderá mandar chamar as autoridades marítimas.

Setúbal, 15 de dezembro de 2015.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, com sede no Armazém 113 - Cais da Rocha do Conde de Óbidos, 1350-352 Lisboa:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

José Manuel Morais Teixeira, na qualidade de mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário.

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.

Pela United European Car Carriers Unipessoal, L.^{da}, com sede na Rua dos Trabalhadores do Mar, 16-2.º B, em Setúbal:

António Rodrigues Lourenço, na qualidade de mandatário.

Depositado em 5 de janeiro de 2016, a fl. 183 do livro n.º 11, com o n.º 4/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto

do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo contrato coletivo mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2015.

1- Quadros superiores

Diretor-geral
Diretor de serviços

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Gestor de área
Técnico oficial de contas

2.2- Técnicos de produção e outros

Técnico especialista de área
Técnico superior de área

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Assistente de produção
Coordenador de área

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Secretário de direcção

4.2- Produção

Encarregado de armazém
Técnico de área

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Assistente administrativo

5.3- Produção

Auxiliar técnico de manutenção
Chefe de equipa
Empregado de armazém
Operador de máquinas agrícolas
Supervisão de área

5.4 - Outros

Motorista

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Trabalhador auxiliar

6.2- Produção

Ajudante de armazém
Aplicador de produtos fitossanitários e de adubos
Apontador
Assistente de supervisão
Guarda de propriedade
Operador de linha de produção
Operador de limpeza industrial
Operador de rega
Trabalhador agrícola

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante (SMMCM) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 3 de dezembro de 2015, para o mandato de três anos.

BI/CC

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso	07694526
Hugo Daniel Mota Delgado	11033908

Júlio Justiniano Gouveia Cardoso	05196933
José Manuel Andrade Carrilho	04096860
Carlos Alberto Conceição Cunha	07076534
José Henriques Máximo Caetano	04350072
José Luís Paulo	04244877
João Luís Lontrão de Almeida	06807707
Vítor Manuel Galhardas Figueiredo Jorge	07558229

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

SN Maia - Siderurgia Nacional, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da empresa SN Maia - Siderurgia Nacional, SA, eleitos em 25 de novembro de 2015, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Nome	BI/CC
Joaquim Francisco Silva Azevedo	7681340
Manuel Jesus Silva Guimarães	2992390
Samuel de Sousa Garrido	11538165
Normando José Alves da Silva	11440480
André Fontes Duarte	14533737

Suplentes:

Nome	BI/CC
David Alberto Matos Ferreira	10065562
Adão Pedro Rodrigues Leal	13241115
Carlos Alberto Moreira Nunes Ferreira	10400905
Avelino Oliveira Sampaio	09678519
João Joaquim Castro Oliveira	3173242

Registado em 28 de dezembro de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 14 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Silsa - Confecções, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de dezembro de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Silsa - Confecções, SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedên-

cia exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 3 de março de 2016 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: Silsa - Confecções, SA.

Morada: Rua da Estrada, 915, 4750-006 Abade de Neiva/ Barcelos.

(*Seguem as assinaturas de 33 trabalhadores*)».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Roca Torneiras, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Roca Torneiras, SA, realizada em 10 de dezembro de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2015.

Efetivos:

	BI/CC
Ricardo Cardetas	12143154
Hélder Carvalheiro	12742852
Vera Lourenço	11877820

Suplentes:

	BI/CC
Pedro Macedo	8133838
Daniel Gonçalves	11832128
Fernando Marques	11670539

Registado em 4 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 1, a fl. 107 do livro n.º 1.