

(Em euros)				
Níveis	Categorias		Grupo I	Grupo II
	Estagiário do 3.º ano	ESC		
	Guarda	ESC		
	Porteiro	ESC		
	Pré-oficial (elect. ou técnico de rádio e TV 2.º ano)	ELEC		
X	Caixeiro-ajudante do 3.º ano	COM	(*) 436,65	(*) 440,75
	Estagiário do 2.º ano	ESC		
	Florista-ajudante	COM		
	Praticante do 3.º ano	ESC		
	Pré-oficial (elect. ou técnico de rádio e TV do 1.º ano)	ELEC		
	Servente	COM		
	Trabalhador de limpeza	COM		
XI	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	COM	(*) 436,65	(*) 440,75
	Estagiário do 1.º ano	ESC		
	Ajudante (elect. ou técnico de rádio e TV 2.º ano)	ELEC		
	Praticante do 2.º ano	MET		
	Auxiliar de agência funerária	COM		
XII	Ajudante (elect. ou técnico de rádio e TV do 1.º ano)	ELEC	(*) 436,65	(*) 440,75
	Caixeiro-ajudante do 1.º ano	COM		
	Praticante do 1.º ano	MET		
XIII	Ap. (elect. ou técnico de rádio e TV do 3.º ano ou período)	ELEC	(*) 356,70	(*) 356,70
	Aprendiz do 4.º ano	MET		
	Paquete com 17 anos	ESC		
	Praticante do 4.º ano	COM		
XIV	Ap. (elect. ou técnico de rádio e TV do 2.º ano ou período)	ELEC	(*) 356,70	€356,70
	Aprendiz do 3.º ano	MET		
	Paquete de 16 anos	ESC		
	Praticante do 3.º ano	COM		
XV	Ap. (elect. ou técnico de rádio e TV do 1.º ano ou período)	ELEC	(*) 356,70	(*) 356,70
	Aprendiz do 2.º ano	MET		
	Paquete com mais de 15 anos	ESC		
	Praticante do 2.º ano	COM		
XVI	Aprendiz do 1.º ano	MET	(*) 356,70	(*) 356,70
	Paquete com 14 anos	ESC		
	Praticante do 1.º ano	COM		

(*) Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional, sem prejuízo do regime legal do salário mínimo nacional.

Classificação das empresas por grupos:

- a) São incluídas no grupo I as empresas com menos de 12 trabalhadores;
- b) São incluídas no grupo II as empresas com 12 ou mais trabalhadores;
- c) Uma vez incluídas no grupo II, as empresas manter-se-ão enquadradas nesse grupo mesmo que se alterem as condições que levaram a esse enquadramento.

Viana do Castelo, 31 de Julho de 2009.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo:

José Luís da Rocha Ceia, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:

João Carlos Vieira Pimenta, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca:

Paulo Alexandre Falcão Teixeira, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

Américo Temporão Reis, mandatário.

Pela União Empresarial do Vale do Minho:

José Mendes Covas, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal:

Rosa Maria Fernandes Sousa Silva, mandatária.

José António Botelho Vieitas, mandatário.

Depositado em 16 de Novembro de 2009, a fl. 60 do livro n.º 11, com o n.º 237/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a REBONAVE — Reboques e Assistência Naval, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outro.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se, no território nacional, continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, e no estrangeiro, à actividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, a REBONAVE — Reboques e Assistência Naval, S. A. (REBONAVE), e, por outra, os sindicatos outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estes representados.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente acordo, a sua aplicação, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, aos trabalhadores da empresa não filiados nos sindicatos outorgantes.

3 — O presente AE abrange todos os trabalhadores ao seu serviço, nesta data 61 trabalhadores, sem prejuízo da sua aplicabilidade aos trabalhadores que venham a ser contratados posteriormente à outorga do presente AE.

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo prazo mínimo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de dois anos, enquanto não for denunciado por qualquer das partes, salvo quanto às matérias referentes a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária que produzem efeitos a partir do dia 1 de Outubro de 2009 e que serão válidas pelo prazo de um ano.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência ou de renovação previstos na cláusula anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

2 — As cláusulas salariais e as de expressão pecuniária consideram-se prorrogadas por períodos de 60 dias, se não forem denunciadas com a antecedência mínima de 30 dias do termo das respectivas vigências.

3 — No caso de não haver denúncia, a vigência do acordo será prorrogada automaticamente por períodos de dois anos até ser denunciada por qualquer das partes.

4 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

5 — O acordo mantém-se em vigor enquanto não for revogado por outro acordo.

Cláusula 4.^a

Processo de denúncia

1 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta negocial global, fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

2 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

3 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

4 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta, devendo, 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.

5 — 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.

6 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos na profissão de marítimos indivíduos possuidores de cédula marítima com classificação profissional.

2 — É vedado à empresa fixar, até à idade legal de reforma, um limite máximo de idade para efeitos de admissão de pessoal.

Cláusula 6.^a

Período experimental

O período experimental rege-se pelo disposto nos artigos 111.º a 114.º do Código do Trabalho.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A entidade patronal poderá admitir trabalhadores em substituição dos que estejam temporariamente impedidos de prestar a sua actividade, designadamente em consequência de acidente ou doença, serviço militar e licença, com ou sem vencimento, e outras situações equiparáveis.

2 — A admissão efectuada nos termos do número anterior é feita a título provisório, por contrato de trabalho a termo, enquanto durar o impedimento do trabalhador substituído, desde que o substituto tenha sido prevenido, de forma inequívoca e por escrito, da natureza provisória da prestação da actividade.

3 — O contrato com o trabalhador substituto caducará na data em que se verifique o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de 15 dias a contar daquela data, caso em que a sua admissão se tornará definitiva, para todos os efeitos, a partir do dia da admissão provisória.

Cláusula 8.^a

Recrutamento

1 — O recrutamento de tripulantes é livre, podendo exercer-se directamente no mercado de trabalho ou através das escalas de embarque existentes nos sindicatos.

2 — Sempre que a REBONAVE recorra às escalas de embarque existentes nos sindicatos, as requisições para recrutamento deverão dar entrada com uma antecedência mínima de 48 horas do embarque, à excepção dos casos inesperados, que serão atendidos, na medida do possível, com urgência.

3 — Sempre que o recrutamento se faça nos termos do número anterior, o tripulante apresentará, obrigatoriamente, à REBONAVE a credencial do sindicato respectivo.

4 — A REBONAVE poderá recusar qualquer tripulante fornecido pela escala de embarque dos sindicatos.

Cláusula 9.^a**Definição profissional**

1 — *a)* Categoria — corresponde à actividade a que o trabalhador se obrigou e para cujo desempenho foi contratado, independentemente da categoria averbada na cédula marítima.

b) Grau — posição que os trabalhadores ocupam no âmbito da carreira referida à respectiva escala salarial.

c) Carreira — conjunto hierarquizado de categorias que compreendem funções da mesma natureza e exigências habilitacionais e profissionais semelhantes.

d) Função — conjunto de tarefas idênticas adstritas aos postos de trabalho de uma mesma profissão.

2 — As funções e categorias profissionais abrangidas por este AE são as que se enumeram e definem no anexo III.

Cláusula 10.^a**Promoção**

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria imediatamente superior, devendo observar-se a seguinte ordem de prioridade:

- a)* Avaliação de desempenho;
- b)* Competência profissional;
- c)* Antiguidade na categoria dentro da empresa;
- d)* Antiguidade na empresa;
- e)* Deve dar-se preferência aos habilitados nas promoções, quando se verifique igualdade de circunstâncias na preferência;
- f)* Em caso de igualdade de condições, a escolha competirá sempre à entidade patronal.

2 — Só poderão desempenhar, na equipagem, as funções de mestre do tráfego local os inscritos marítimos devidamente habilitados com a carta de mestre do tráfego local, salvo os casos previstos na lei.

3 — Os marinheiros de 2.^a classe do tráfego local que tenham completado dois anos de serviço na profissão ascenderão automaticamente à categoria imediata.

4 — Só poderão desempenhar o cargo de maquinista prático os inscritos marítimos devidamente habilitados com a respectiva carta.

5 — A promoção de um trabalhador terá lugar ao fim de três anos de permanência no grau imediatamente inferior, dependendo de uma avaliação de desempenho pelo menos de *Bom*.

Cláusula 11.^a**Formação profissional**

A REBONAVE é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a)* Respeitar o disposto neste AE quanto a habilitações escolares mínimas;
- b)* Apoiar a frequência de cursos oficiais e outros, facilitando para o efeito a frequência das aulas e preparação para exames;
- c)* Criar ou apoiar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 12.^a**Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as obrigações decorrentes do presente AE e das normas que o regem e apresentar, quando pedidos oficialmente, todos os elementos relativos ao seu cumprimento;

b) Tratar com urbanidade o trabalhador e, sempre que tiver de lhe fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que convencionalmente lhe for devida e quando lhe for devida;

d) Observar as convenções internacionais em vigor em Portugal sobre o alojamento e segurança no respeitante aos trabalhadores;

e) Indemnizar, nos termos da lei, os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros;

f) Não impedir o trabalhador do exercício de cargos, para que seja nomeado ou eleito, em organismos sindicais, instituições de segurança social e comissões oficializadas inerentes à actividade sindical, dispensando-o, sem prejuízo da sua retribuição, dentro dos limites de crédito de quatro dias mensais;

g) Instalar condições materiais nas unidades de produção com vista ao convívio e bom ambiente social;

h) Exigir do trabalhador apenas as tarefas compatíveis com as suas funções específicas, de acordo com a definição de funções do anexo I, salvo os casos previstos na lei aplicável ao trabalho a bordo ou neste AE;

i) Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre aspectos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar dos mesmos, nos termos da lei;

j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos, em todas as suas colunas, com a indicação clara das categorias dos trabalhadores;

l) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do Sindicato aos sócios que trabalham na empresa;

m) Fornecer roupas, utensílios de higiene e limpeza e de cozinha, incluindo o gás, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e das instalações das embarcações;

n) Fornecer equipamentos de protecção individual.

Cláusula 13.^a**Deveres dos trabalhadores**

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Executar os serviços segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias

aos seus direitos e garantias, de forma pontual e de acordo com os regulamentos de segurança em vigor no porto de armamento;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Usar da urbanidade e lealdade nas suas relações com o prestador de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;

f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

h) Dar estrito cumprimento ao presente AE;

i) Aumentar a sua cultura, em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

j) Acompanhar, com todo o interesse, a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

l) Guardar sigilo profissional.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser dispensado dos seus serviços enquanto a respectiva embarcação estiver a trabalhar, salvo os casos especiais previstos neste AE.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à REBONAVE:

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

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

c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho de forma que, dessa modificação, resulte diminuição de retribuição, salvo havendo acordo do trabalhador e salvo os casos previstos na lei e no presente AE;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo casos previstos na lei e no presente AE;

e) Exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com o seu acordo, salvo os casos previstos no presente AE;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelas entidades patronais ou por pessoas por elas indicadas;

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

i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que a termo, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

j) Opor-se a qualquer forma legal de organização ou escolha dos trabalhadores, nomeadamente:

Delegados sindicais;

Comissões de delegados sindicais;

Comissões de delegados intersindicais.

Cláusula 15.^a

Fusão da empresa

Em caso de fusão prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 16.^a

Perda de haveres

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão, ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no máximo, de €350 por cada trabalhador, desde que fundamentado.

CAPÍTULO IV

Condições de prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Transmissão de ordens

As ordens serão dadas pelo responsável do serviço ao mestre da embarcação ou, na falta deste, ao seu substituto pelos meios mais adequados para o efeito, devendo este comunicá-las a todos os interessados.

Cláusula 18.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a remuneração base praticada para a categoria do substituído e todos os subsídios devidos pelo exercício de funções, enquanto durar essa situação.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à remuneração do substituído quando, finda a substituição, este regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo se a substituição tiver sido por doença, férias, acidente, serviço militar ou licença sem vencimento do substituído.

CAPÍTULO V

Condições particulares de trabalho

Cláusula 19.^a

Trabalho de menores — Princípio geral

Os responsáveis pela direcção da empresa e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais são princípios, zelar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

Cláusula 20.^a

Direitos especiais dos menores

É, em especial, assegurado aos menores o direito a não ser obrigado à prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 21.^a**Exames médicos**

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normal.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

CAPÍTULO VI**Duração do trabalho****SECÇÃO I****Horário de trabalho normal****Cláusula 22.^a****Horário de trabalho normal**

1 — O horário normal de trabalho será de 8 horas diárias e de 40 semanais, entre as 8 e as 17 horas — sector de produção — e as 9 e as 18 — sector administrativo, salvo o disposto na cláusula seguinte.

2 — A empresa poderá adoptar temporariamente o regime de turnos, nos termos deste AE e do Código do Trabalho.

3 — A empresa, caso venha a aplicar o horário das 8 às 17 horas, no sector da produção e se necessitar de recorrer a trabalho extraordinário, terá de negociar os períodos com os sindicatos subscritores.

SECÇÃO II**Regime de disponibilidade****Cláusula 23.^a****Princípios gerais**

1 — O regime de disponibilidade é aquele em que os trabalhadores, não estando em prestação efectiva de trabalho, ficam obrigados a permanecer em locais conhecidos e de rápido e fácil contacto por parte dos serviços, por forma a possibilitar a sua comparência no local de trabalho quando forem chamados, com a antecedência que for estabelecida pela empresa, que será de duas horas sempre que possível.

2 — Os trabalhadores não poderão recusar-se a ser integrados no regime de disponibilidade, sem prejuízo de poderem ser dispensados dessa integração quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitarem.

3 — Os trabalhadores que não estejam contactáveis ou não sejam encontrados no seu domicílio ou no local que indicarem ou que, quando convocados, não compareçam com a antecedência estabelecida perdem o direito à remuneração do subsídio de disponibilidade correspondente a esse dia.

4 — Para efeitos do regime de disponibilidade, cada trabalhador terá direito a duas folgas por cada seis dias de disponibilidade e, sempre que venha trabalhar na 2.^a folga, terá direito a outro dia de folga.

Caso o trabalhador preste serviço, em regime de disponibilidade, em dia feriado constante da cláusula 45.^a, terá direito a uma folga.

5 — No caso de ausências ao serviço, os trabalhadores acordarão entre eles a respectiva substituição, com excepção para as situações de baixa de seguro, baixa médica, paternidade/maternidade, nojo, assistência à família, consultas médicas e para as faltas justificadas, nos termos da lei, dos trabalhadores eleitos para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

6 — A empresa compromete-se a fornecer, verbal e diariamente, a cada mestre que se encontre de serviço o plano de movimentos marítimos previsíveis, plano esse que poderá sofrer alterações impostas à empresa, sem que, por esse motivo, lhe possa ser imputada qualquer responsabilidade.

7 — No regime de disponibilidade, a duração do trabalho não poderá exceder 12 horas seguidas de trabalho efectivo por dia, nem 55 horas de trabalho efectivo semanais, nem 220 horas de trabalho efectivo mensais, não contando para efeito de trabalho efectivo as horas previstas nas alíneas a), b) e c) do n.º 11 da presente cláusula e não contando para estes limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, regendo-se os demais aspectos do regime de disponibilidade nos termos dispostos no Código do Trabalho.

8 — Se, ao fim de cada mês de trabalho em regime de disponibilidade, o trabalhador tiver ultrapassado 220 horas de trabalho, as horas em excesso terão de ser gozadas em folga, vencendo-se o direito a um dia de folga quando o trabalhador exceda em 4 horas esse limite mensal e até ao total de 12 horas. Quando excedidas as primeiras 12 horas, vence-se o direito a mais um dia de folga e assim sucessivamente logo que excedido cada novo período de 12 horas. As folgas serão gozadas a partir das 8 horas da manhã por períodos de 24 horas.

9 — Na impossibilidade do gozo de folgas, acumuladas por horas excedentárias num período de um mês, elas deverão ser gozadas nos dois meses imediatamente posteriores, sem o que deverão ser pagas no 3.º mês com base no valor/hora extraordinária, nos termos do disposto na cláusula 42.^a

10 — A prestação de trabalho em dias de folga dá direito a remuneração do tempo de serviço com base no valor/hora extraordinária, acrescido de duas horas para deslocações.

11 — O trabalho prestado no regime de disponibilidade é contabilizado da seguinte forma:

a) Os trabalhadores contabilizam uma hora antes da hora marcada para o início do serviço, ao qual acresce o tempo do serviço, bem como uma hora após o termo do serviço;

b) Caso entre dois serviços medeie tempo igual ou inferior a duas horas, contabiliza-se somente uma hora, à qual acresce o tempo do serviço;

c) Os trabalhadores são obrigados a comparecer no seu posto de trabalho pelo menos meia hora antes da hora marcada para o início do serviço;

d) Para efeito de contabilização do tempo de serviço, sempre que o tempo total do serviço corresponda a uma fracção de hora, deverá ser arredondada para a meia hora seguinte (a título exemplificativo, duas horas e quinze minutos consideram-se duas horas e trinta minutos e três horas e quarenta minutos consideram-se quatro horas).

A hora para início de serviço será indicada pelos serviços de coordenação.

Cláusula 24.^a

Excepções ao regime de disponibilidade

1 — O regime de disponibilidade não se aplica se os trabalhadores se encontrarem em navegação costeira e ou internacional, sendo o subsídio de disponibilidade descontado a partir do 1.º dia de navegação.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, sempre que os trabalhadores se encontrem em navegação costeira e ou internacional por períodos superiores a doze horas, por cada dia em navegação ou em porto contabilizam-se seis horas.

3 — Sempre que os trabalhadores se encontrem em navegação costeira ou internacional, saindo e voltando a integrar o regime de disponibilidade, o cálculo dos proporcionais do subsídio de disponibilidade relativo aos dias trabalhados em regime de disponibilidade (antes do início ou depois do fim do período de navegação) será efectuado sobre os valores constantes no 2.º escalão da cláusula 39.^a

4 — Sempre que os trabalhadores passem do regime de disponibilidade para navegação costeira ou internacional, as folgas interrompidas ou adquiridas deverão ser gozadas a seguir ao regresso da viagem, conforme a disponibilidade da empresa, assim como as folgas adquiridas em navegação costeira ou internacional. Porém, será sempre assegurado ao trabalhador o mínimo de dois dias de descanso.

5 — Seja qual for a duração da viagem, costeira ou internacional, o trabalhador terá sempre direito, no mínimo, a um dia de folga, e sempre que a viagem dure mais de seis dias, cada trabalhador terá direito a duas folgas por cada período de seis dias.

6 — Sempre que termine um período de trabalho em navegação costeira ou internacional, os trabalhadores integram de imediato a escala do regime de disponibilidade, devendo as folgas a que tenham direito ser gozadas de acordo com a escala.

7 — No regime de disponibilidade, a duração do trabalho dos trabalhadores com a categoria de técnico administrativo de apoio à produção não poderá exceder 220 horas mensais de trabalho efectivo, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, contabilizadas de dois em dois meses.

8 — Se, ao fim de cada dois meses de trabalho em regime de disponibilidade, o trabalhador com a categoria de técnico administrativo de apoio à produção tiver ultrapassado 440 horas de trabalho efectivo, as horas em excesso terão de ser gozadas em folga, no mês seguinte, correspondendo a cada 24 horas uma folga de igual número de horas.

9 — O trabalho prestado no regime de disponibilidade pelos trabalhadores com a categoria de técnico adminis-

trativo de apoio à produção é contabilizado da seguinte forma:

a) Se praticarem o horário das 8 às 17 horas ou das 16 horas e 30 minutos à meia-noite e meia hora, nos dias úteis, são contabilizadas apenas as horas efectivas;

b) Se anteciparem ou prolongarem qualquer dos horários indicados na alínea anterior, nos dias úteis e aos sábados, domingos e feriados, são contabilizadas as horas efectivas de trabalho, acrescidas de uma hora de deslocação e ou duas horas, consoante a situação.

10 — Estes trabalhadores, quando não estiverem afectos ao VHF (regime de disponibilidade — escritório), têm folga sexta-feira, sábado e domingo, salvo em situações de força maior.

SECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 25.^a

Definição

1 — Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário ou do período abrangido pelo regime de disponibilidade.

2 — O recurso à prestação de trabalho suplementar só é admitido quando as necessidades de serviço o exigirem.

3 — Nenhum trabalhador se pode recusar à prestação de trabalho suplementar, sem prejuízo de poder ser dispensado dessa prestação, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 26.^a

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

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

2 — Consideram-se atendíveis, entre outros, os seguintes motivos:

a) Idade do trabalhador inferior a 18 anos;

b) Frequência de estabelecimento de ensino;

c) Participação na vida sindical, representação de trabalhadores em comissões de representação de trabalhadores e em instituições de previdência;

d) Assistência inadiável ao agregado familiar.

Cláusula 27.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar efectivamente realizadas.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo empregador.

SECÇÃO III

Trabalho por turnos

Cláusula 28.^a

Regime

1 — Sempre que o período de laboração ultrapasse os limites máximos do horário normal de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos, de rotação contínua ou descontínua.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos que forem chamados a prestar serviço nos dias de folga terão de ter, obrigatoriamente, o horário que teriam a seguir a essa folga, caso a gozassem normalmente.

3 — Para efeitos de aplicação do estabelecido no número anterior, deverá a entidade patronal interessada elaborar a composição dos respectivos turnos, remetendo-os ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeitos de aprovação.

4 — O período para tempo de refeição será fixado de acordo com as necessidades de laboração das embarcações e desde que haja acordo entre os trabalhadores e a empresa.

5 — Sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço durante o intervalo de refeição ou descanso, esse intervalo será contado como tempo de trabalho efectivo.

6 — Os trabalhadores que, na mesma empresa, prestem serviço neste regime mais de oito anos consecutivos ou interpolados e que, por conveniência da entidade patronal ou por incapacidade física devidamente comprovada, o deixarem de fazer têm o direito de manter a mesma retribuição.

7 — Os trabalhadores que atinjam os 50 anos de idade, com 8 anos consecutivos de serviço no regime de turnos na mesma empresa ou 20 anos de trabalho no mesmo regime, poderão, desde que o desejem, passar ao horário normal, mantendo o direito à retribuição praticada na altura.

8 — Nenhum trabalhador pode recusar a prestação de trabalho em regime de turnos, sem prejuízo de poder ser dispensado da prestação de tal trabalho quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

Cláusula 29.^a

Organização dos turnos

A organização dos turnos e correspondentes horários será estabelecida pela empresa nos termos da lei geral.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 30.^a

Trabalho fora do local habitual

1 — Para os trabalhadores que se encontrem a trabalhar regularmente em embarcações registadas somente no trá-

fego local, em portos nacionais continentais, considera-se local habitual de trabalho o respectivo porto de registo.

2 — Considera-se deslocação em serviço, para efeitos desta cláusula, a mudança do trabalhador para local ou zona diferente daquela em que habitualmente presta o seu trabalho e desde que não possa regressar diariamente ao seu local habitual de residência.

3 — A entidade patronal custeará integralmente as despesas inerentes à deslocação, nomeadamente transportes, alojamento e alimentação.

4 — Quando a deslocação exceder 30 dias e por cada período subsequente de igual duração, o trabalhador terá direito a efectuar, a expensas da entidade patronal, uma viagem de ida e volta com duração de dois dias à sua residência habitual.

Cláusula 31.^a

Transferência definitiva do trabalhador

1 — O trabalhador só pode ser transferido para fora do porto de armamento com o seu acordo, custeando a entidade patronal todas as despesas directamente impostas por essa transferência, designadamente transporte e alojamento e alimentação.

2 — No caso de o trabalhador não aceitar a transferência e desde que prove que a mesma lhe causa prejuízo, pode rescindir o contrato com a empresa, recebendo a indemnização prevista na cláusula 71.^a

Cláusula 32.^a

Falecimento do pessoal deslocado

No caso de falecimento do trabalhador deslocado, em serviço fora do porto de armamento, a empresa suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local de residência habitual, assim como as despesas de transportes a um familiar do trabalhador falecido, que acompanhará o corpo.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 33.^a

Retribuição do trabalho

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — As remunerações base mensais mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo III.

3 — A retribuição compreende a remuneração base, as diuturnidades, o subsídio de turno, o subsídio de disponibilidade, o subsídio de isenção de horário de trabalho, o subsídio de refeição e todas as outras prestações regulares e periódicas impostas ou não por este AE.

Cláusula 34.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga ao mês, qualquer que seja o horário ou a categoria profissional dos trabalhadores.

2 — Para efeito de faltas, aumentos e redução de retribuição de carácter legal decorrente desta convenção, a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal} + S) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

sendo *S* os subsídios a que o trabalhador tenha direito por diuturnidades, e subsídio de disponibilidade.

3 — O pagamento deve ser efectuado num dos três últimos dias de trabalho do mês a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, para além do período normal de trabalho diário, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário nos termos deste AE.

Cláusula 35.^a

Documento de pagamento

A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, do qual conste o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período de trabalho correspondente à retribuição, a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 36.^a

Diuturnidades

1 — Por cada dois anos de antiguidade na empresa, o trabalhador de mestrança e marinhagem tem direito a uma diuturnidade de 5 % sobre o vencimento base, no máximo de quatro diuturnidades.

2 — Os trabalhadores administrativos têm direito a uma diuturnidade de 3 % sobre o vencimento base por cada três anos de antiguidade na empresa, no máximo de cinco diuturnidades.

3 — Os oficiais têm direito a uma diuturnidade de 1,7 % sobre o vencimento base por cada três anos de antiguidade na empresa, no máximo de oito diuturnidades.

Cláusula 37.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de alimentação mensal de €130, excepto quando se encontrem em viagem com duração superior a doze horas, situação em que se aplica o regime previsto na cláusula 41.^a

2 — Quando de prevenção ao estaleiro, a empresa providenciará e custeará a alimentação.

Cláusula 38.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores, quando prestam serviço por turnos, terão direito a um subsídio mensal correspondente a 25 % da retribuição certa praticada.

2 — Quando, por conveniência da entidade patronal, os trabalhadores mudarem de turno antes do dia do seu descanso semanal, terão direito a um subsídio de 50 %, calculado na base da remuneração praticada, somente enquanto permanecerem naquele turno e até ao dia de descanso semanal.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho prestado em regime de disponibilidade

Quando o trabalhador estiver em regime de disponibilidade, será retribuído, a título de subsídio de disponibilidade, da seguinte forma:

Trabalhadores da frota

(Em euros)

	4.º escalão — Até 160 horas	3.º escalão — De 161 a 180 horas	2.º escalão — De 181 a 200 horas	1.º escalão — De 201 a 220 horas
Mestre	600	700	800	1 000
Maquinista	600	700	800	1 000
Marinheiro	500	600	700	900

Trabalhadores de terra/marinharia

(Em euros)

	4.º escalão — Até 160 horas	3.º escalão — De 161 a 180 horas	2.º escalão — De 181 a 200 horas	1.º escalão — De 201 a 220 horas
Encarregado geral	700	800	900	1 100
Encarregado	600	700	800	1 000
Carpinteiro naval	500	600	700	900
Marinheiro	500	600	700	900

Administrativos de apoio à produção

(Em euros)

	4.º escalão Até 160 horas	3.º escalão De 161 a 180 horas	2.º escalão De 181 a 200 horas	1.º escalão De 201 a 220 horas
Técnicos administrativos de apoio à produção	600	700	800	1 000

Cláusula 40.^a**Cálculo de remunerações específicas**

O subsídio de férias, a retribuição do mês de férias e o subsídio de Natal serão pagos sobre a retribuição (base + diuturnidades + média anual do subsídio de disponibilidade).

Cláusula 41.^a**Remuneração em navegação costeira e internacional**

1 — Sempre que uma embarcação tenha, por qualquer motivo, de navegar ou prestar serviço fora de portos, por períodos de tempo superiores a doze horas e durante o tempo em que essa navegação ou prestação de serviços durar, os trabalhadores com a categoria de mestre ou maquinista prático terão direito a um complemento diário de embarque de €150 e os trabalhadores com a categoria de marinheiro terão direito a um complemento de embarque diário de €125.

2 — Se o tempo de duração da navegação costeira ou internacional, por viagem, não atingir doze horas, será devida aos trabalhadores a remuneração equivalente a um dia de trabalho em navegação costeira ou internacional.

3 — Sempre que a saída do porto de armamento, para início de viagem, ocorra entre as 12 e as 24 horas ou a chegada ao mesmo porto de armamento, no termo da viagem, ocorra entre as 0 e as 12 horas, os trabalhadores receberão 50% do complemento diário de embarque.

4 — Nas estadias noutra porto, que não o de armamento, os trabalhadores com a categoria de mestre ou maquinista prático terão direito a um complemento diário de embarque de €115 e os trabalhadores com a categoria de marinheiro terão direito a um complemento diário de embarque de €105, enquanto a embarcação se encontrar em porto.

5 — Nos dias de chegada e saída de outros portos que não o de armamento, o pagamento diário será efectuado nos termos do estatuído no n.º 2 da presente cláusula.

6 — No caso de uma embarcação sair para fora de portos, em viagens costeiras ou internacionais, o trabalhador que, cumulativamente às funções inerentes à sua categoria, desempenhar a função de cozinheiro terá direito, a título de prémio, ao recebimento da quantia de €10 por cada dia em que a embarcação se encontrar a navegar ou em porto.

7 — Os armadores obrigam-se a efectuar seguros de viagem, no valor de €30 000 para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso ao mesmo.

8 — Sempre que se encontrem em viagem, os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no montante diário de €12,5.

9 — Se a viagem tiver duração inferior a três dias, os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no montante diário de €15.

Cláusula 42.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, calculada em função do seguinte critério: €11 para os trabalhadores com a categoria de mestre e maquinista prático; €8,5 para os trabalhadores com a categoria de marinheiro; €10 para os trabalhadores com a categoria de encarregado geral, e €8,5 para os demais trabalhadores de terra/marinheira.

2 — Para efeitos do pagamento do trabalho extraordinário, a hora considera-se indivisível.

Cláusula 43.^a**Subsídio de Natal**

1 — A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 30 de Novembro de cada ano, um subsídio de Natal nos termos do previsto na cláusula 40.^a

2 — No caso de suspensão do contrato de trabalho ou da cessação, o trabalhador tem sempre direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

3 — Os trabalhadores que, na referida época, não tenham ainda completado um ano de serviço terão direito a um subsídio proporcional aos meses de trabalho efectivamente prestado.

CAPÍTULO IX**Suspensão de prestação do trabalho****Cláusula 44.^a****Descanso semanal e descanso complementar**

O descanso semanal e semanal complementar para os trabalhadores abrangidos por este AE é o domingo e o sábado, respectivamente, excepto quando os trabalhadores se encontrem em regime de disponibilidade ou em viagem.

Cláusula 45.^a**Feriados**

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;

8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — São também feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da sede da empresa.

Cláusula 46.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence no dia 1 de Janeiro.

2 — O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula seguinte.

4 — O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Cláusula 47.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

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

a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior, são considerados faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efectivo as licenças constantes nas alíneas a) a e) do n.º 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho.

5 — O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3 ou 5.

Cláusula 48.^a

Casos especiais de duração do período de férias

1 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2 — No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de Junho do ano subsequente.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5 — As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6 — No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.ºs 1 e 2.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 4, 5 ou 6.

Cláusula 49.^a

Ano do gozo das férias

1 — As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3 — Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nesta cláusula.

Cláusula 50.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3 — Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a menos que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente.

4 — Na falta de acordo, o empregador que exerça actividade ligada ao turismo está obrigado a marcar 25 % do período de férias a que os trabalhadores têm direito, ou percentagem superior que resulte de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que é gozado de forma consecutiva.

5 — Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

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

7 — Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

8 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

9 — O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

10 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3 ou 4 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto em qualquer dos restantes números desta cláusula.

Cláusula 51.^a

Encerramento para férias

1 — Sempre que seja compatível com a natureza da actividade, o empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

a) Até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período enunciado na alínea anterior, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;

c) Por período superior a 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir.

2 — O empregador pode encerrar o estabelecimento durante cinco dias úteis consecutivos, na época de férias escolares do Natal.

Cláusula 52.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1 — O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2 — A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no n.º 5 da cláusula 50.^a

4 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

Cláusula 53.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1 — O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2 — Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 50.^a

3 — Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

4 — À doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 66.^a

5 — O disposto no n.º 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos da cláusula 66.^a

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Cláusula 54.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;

b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 — No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Cláusula 55.^a

Violação do direito a férias

1 — Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Cláusula 56.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2 — Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 57.^a

Férias e serviço militar

1 — O trabalhador que preste serviço militar deve gozar as suas férias antes da incorporação, se ainda as não tiver gozado, devendo para isso avisar a entidade patronal logo que do facto tenha conhecimento.

2 — Se o trabalhador não dispuser de tempo suficiente para poder gozar as suas férias, receberá a retribuição correspondente ao período destas, bem como o correspondente subsídio das férias vencidas.

3 — No ano em que o trabalhador regressar à empresa, tendo acabado o tempo de prestação de serviço militar, terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado sempre ao serviço da empresa.

Cláusula 58.^a

Subsídio de férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de montante igual à retribuição das mesmas.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se os trabalhadores já as tiverem gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e o respectivo subsídio.

3 — O regime previsto nos números anteriores é extensivo a todos os trabalhadores com direito a férias, designadamente os contratados a prazo.

Cláusula 59.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder aos seus trabalhadores, a requerimento destes, licença sem retribuição.

2 — O período de licença, previsto no número anterior, conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias

das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 60.^a

Noção de falta

1 — Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2 — Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3 — Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 61.^a

Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 63.^a do presente acordo;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º do Código do Trabalho;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, respectivamente nos termos dos artigos 49.º e 50.º do Código do Trabalho ou da cláusula 64.^a do presente acordo;

f) A motivada 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;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3 — É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 62.^a

Imperatividade do regime de faltas.

As disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo em relação a situação prevista na alínea g) do n.º 2 da cláusula anterior e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, ou por contrato de trabalho.

Cláusula 63.^a

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nesta cláusula.

Cláusula 64.^a

Falta para assistência a membro do agregado familiar

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2 — Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3 — No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4 — Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Cláusula 65.^a

Comunicação de ausência

1 — A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — 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 ao empregador é feita logo que possível.

3 — A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

4 — A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 66.^a

Prova de motivo justificativo de falta

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2 — A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3 — A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5 — O incumprimento de obrigação prevista nos n.ºs 1 ou 2 ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 67.^a

Efeitos de falta justificada

1 — A falta justificada não afecta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

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

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

c) A prevista na cláusula 64.^a;

d) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 61.^a, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3 — A falta prevista na cláusula 64.^a é considerada como prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 68.^a

Efeitos de falta injustificada

1 — A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2 — A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado constitui infracção grave.

3 — No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 69.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1 — A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo n.º 5 do artigo 238.º do Código do Trabalho, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho, quando o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o permita.

2 — O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

CAPÍTULO X

Causas de extinção do contrato de trabalho

Cláusula 70.^a

Da cessação do contrato

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto no Código do Trabalho, nos termos dos artigos 338.º a 403.º

Cláusula 71.^a

Indemnização por despedimento

1 — No despedimento efectuado pela empresa que venha a ser declarado ilícito, pode o trabalhador, em substituição da reintegração, optar por uma indemnização nos seguintes termos:

a) Um mês de retribuição por cada ano de serviço, se o trabalhador tiver menos de oito anos de antiguidade na empresa;

b) Um mês e meio de retribuição por cada ano de serviço, se o trabalhador tiver mais de oito anos de actividade na empresa;

c) Em qualquer caso, a indemnização não poderá ser inferior a três meses de retribuição.

2 — Caso a oposição do empregador à reintegração do trabalhador seja julgada procedente e o trabalhador tenha mais de 15 anos de antiguidade na empresa, a indemnização corresponderá a dois meses de retribuição por cada ano de serviço.

3 — Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização não poderá em qualquer caso ser inferior a seis meses de retribuição.

Cláusula 72.^a

Poder disciplinar

A matéria relativa ao exercício do poder disciplinar pelo empregador é a prevista nos artigos do Código do Trabalho, concretamente nos artigos 328.º a 332.º

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança

Cláusula 73.^a

Reconversão de trabalhadores incapacitados

Quando, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador fique parcialmente incapacitado para o trabalho, a entidade patronal diligenciará por conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

Cláusula 74.^a

Morte ou incapacidade do trabalhador

1 — Por falecimento do trabalhador, todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respectivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2 — A REBONAVE efectuará um seguro de acidentes pessoais para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão dentro do tráfego local, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de €30 000, valor que será pago ao cônjuge ou companheiro(a) sobrevivente(a) e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice ou por declaração expressa à REBONAVE.

Cláusula 75.^a

Higiene e segurança no trabalho

A entidade patronal deve instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

CAPÍTULO XII

Maternidade e paternidade

Cláusula 76.^a

Maternidade e paternidade

Os direitos relativos à protecção da maternidade e da paternidade regem-se pelo previsto no Código do Trabalho segundo o previsto nos artigos 33.º a 65.º

CAPÍTULO XIII

Igualdade de tratamento e não discriminação

Cláusula 77.^a

Igualdade de tratamento e não discriminação

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2 — O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

CAPÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 78.^a

Princípio geral

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de forma diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 — Compete ao Estado em particular garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

Cláusula 79.^a

Objectivos

São objectivos da formação profissional:

a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;

b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissionais, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;

c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;

d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;

e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através

do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Cláusula 80.^a

Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo da empresa.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de 20 horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de 35 horas.

5 — As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

6 — A formação prevista no n.º 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva do trabalho.

7 — A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período ininterrupto superior a 18 meses.

8 — O disposto na presente cláusula não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

Cláusula 81.^a

Legislação complementar

Às matérias não contempladas neste capítulo será aplicado o disposto no Código do Trabalho, concretamente nos artigos 130.º a 134.º

CAPÍTULO XV

Comissão paritária e disposições geraisCláusula 82.^a**Comissão paritária — Constituição e competência**

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste AE e integrar os casos omissos.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três, sem direito de voto nem participação na discussão, podendo apenas emitir pareceres quando para o efeito requeridos.

3 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará por escrito à outra dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo o 3.º representante de cada parte nomeado, caso a caso, pelos sindicatos e pelo armamento.

4 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

5 — As deliberações tomadas pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste AE.

6 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

CAPÍTULO XVI

Carácter globalmente mais favorávelCláusula 83.^a**Carácter globalmente mais favorável**

Ficam revogadas as disposições do anterior instrumento de regulamentação colectiva do trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, com as alterações introduzidas pelas revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2006, 22, de 15 de Junho de 2007, 18, de 15 de Maio de 2008, e 32, de 29 de Agosto de 2009, por se considerar que o presente acordo é, no seu conjunto, mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

ANEXO I

Definição de funções**Disposição comum a todas as categorias profissionais, excepto administrativos**

Para além do conteúdo funcional de cada categoria profissional, todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE devem, quando for caso disso:

a) Manter limpo e conservar o arranjo interior e exterior das embarcações, das cintas para cima, sendo

da responsabilidade de cada um a limpeza dos seus aposentos;

b) Colaborar em manobras e proceder a todas as operações necessárias à boa navegação, salvação e conservação da embarcação a seu cargo, ainda que tais manobras e operações tenham de ser realizadas fora do período normal de trabalho.

Pessoal de convés

Comandante. — É a função atribuída ao responsável pelo comando da embarcação e pertence ao escalão dos oficiais.

Nessa qualidade o seu detentor actua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a protecção do meio ambiente marítimo, para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou, por adesão, pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de Agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/98:

Garantir que a organização dos quartos de navegação seja adequada à realização de um quarto de navegação com segurança e, estando a embarcação atracada ou fundeada com segurança num porto, tomar todas as medidas necessárias para garantir a efectivação de um serviço de quartos de convés e de máquinas adequado e eficaz para fins de segurança;

Dirigir os oficiais de convés, chefes de quarto, na navegação em segurança, velando especialmente para que a embarcação não abalroe nem encalhe;

Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

1) Planificação da viagem, navegação em quaisquer condições e determinação da posição;

2) Manobra e governo da embarcação em quaisquer condições;

3) Manuseamento e estiva da carga;

4) Organização de exercícios de combate a incêndio e adopção de técnicas de prevenção, detecção e extinção de incêndios;

5) Procedimentos em situação de emergência: encalhe, abaloamento, incêndio, explosão, abandono da embarcação e homem ao mar;

6) Organização de exercícios de abandono da embarcação e utilização de meios de salvação;

7) Aplicação dos cuidados médicos de acordo com as determinações das publicações nacionais e internacionais sobre a matéria: Guia Médico Internacional para Navios; Secção Médica do Código Internacional de Sinais; guia de primeiros-socorros para uso em caso de acidentes com mercadorias perigosas;

8) Transmissão e recepção de mensagens por sinais luminosos Morse e por utilização do Código Internacional de Sinais e dos Radiotelefonos, transmissão de sinais de socorro por radiotelegrafia em casos de emergência;

9) Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

b) A legislação nacional e internacional, essencialmente a derivada de acordos e convenções internacionais na me-

dida em que estes afectem as obrigações e as responsabilidades específicas do comandante, em particular os que respeitam à segurança e protecção do meio ambiente marítimo:

Controlo e manutenção em permanente validade dos certificados e outros documentos que deverão obrigatoriamente estar a bordo por força de convenções internacionais;

Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional das Linhas de Carga;

Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar;

Responsabilização nos termos das Convenções Internacionais para a Prevenção da Poluição Provocada pelos Navios;

Responsabilização pelas declarações marítimas de saúde e pelo cumprimento das exigências dos regulamentos sanitários internacionais;

Responsabilização nos termos da Convenção sobre o Regulamento Internacional para Evitar Abalroamentos no Mar;

Responsabilização de outros instrumentos respeitantes à segurança da embarcação, da tripulação e da carga;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado à embarcação.

Recebe e regista os pedidos dos clientes para o serviço de rebocadores e determina as acções conducentes à sua execução.

Participa nas reuniões diárias de produção da LISNAVE e colabora com a REBOCALIS na distribuição das manobras e outros serviços encomendados.

Gere a utilização da frota sob sua responsabilidade, tendo em atenção as suas características e as prioridades estabelecidas, visando otimizar a sua taxa de utilização.

Gere os efectivos de pessoal da direcção, por forma a garantir a permanente disponibilidade de tripulações para operar a frota e garantir a execução das manobras no estaleiro, tendo em vista a optimização dos recursos humanos disponíveis.

Zela pelo estrito cumprimento das regras de segurança, higiene e prevenção de acidentes nos locais de trabalho, a bordo e em terra.

Garante a logística de apoio ao pessoal da direcção, regista os dados e prepara a documentação de suporte para o processamento das remunerações.

Gere os processos relacionados com o trânsito costeiro e internacional de rebocadores — tripulações, matrículas, abastecimentos, autorizações, contactos com autoridades marítimas e portuárias, *checklists* e relatórios das viagens.

Coordena, em conjunto com a direcção técnica, os períodos de imobilização das unidades da frota, para realização das acções de manutenção e reclassificação.

Zela para que os certificados e outra documentação técnica existente a bordo sejam mantidos em boas condições e devidamente actualizados.

Promove a elaboração de inventários nas embarcações que ainda não os tenham e a actualização dos existentes.

Acompanha as inspecções dos peritos das sociedades classificadoras ou das autoridades marítimas, a bordo das unidades da frota.

Zela para que sejam cumpridas as rotinas de manutenção do 1.º escalão das embarcações, na máquina e no convés, e verificar os registos diários de serviços e ocorrências.

Inspecciona periodicamente as embarcações, para avaliação da sua operacionalidade e do seu estado geral.

Mantém um registo diário de ocorrências.

Recebe e dá o necessário encaminhamento a todas as participações de ocorrências, nomeadamente as que tenham que ver com sinistros.

Recolhe a informação semanal das sondagens de combustíveis e lubrificantes e das horas de funcionamento dos equipamentos das unidades da frota.

Organiza, planeia e coordena as tarefas de marinharia, execução de berços e de manobras náuticas nos estaleiros da LISNAVE, no âmbito do contrato estabelecido com aquela empresa.

Elabora relatórios dos serviços efectuados, regista os dados e prepara a documentação de suporte para a sua facturação.

Colabora na elaboração do orçamento anual da direcção e acompanha a respectiva execução.

Gere as relações com a LISNAVE e a REBOCALIS no âmbito do contrato de marinharia e manobras náuticas.

Elabora relatórios periódicos e prepara dados estatísticos da actividade da direcção.

Valida os pedidos de compra de materiais e de prestação de serviços para a direcção e para as unidades da frota.

Verifica o cumprimento das boas regras de controlo interno e funcionamento, bem como a disciplina e obediência nas diversas áreas de intervenção.

Imediato. — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés cujo posto vem imediatamente a seguir ao comandante, a quem compete, além das funções que tradicionalmente lhe são específicas, aquelas que o comandante nele delegar e, adicionalmente, o comando da embarcação, em caso de incapacidade do comandante.

Mestre. — 1 — É o trabalhador responsável pelo comando, chefia e condições de segurança em navegação da embarcação onde presta serviço, competindo-lhe, designadamente:

a) Governar e manobrar diversos tipos de embarcações fluviais e marítimas, com definições máximas determinadas (definidas em termos de arqueação), em águas interiores e de actuação restringida a áreas de navegação correspondentes às águas interiores ou costeiras (tráfego local ou navegação costeira), de acordo com as regras de navegação, as características da área geográfica e de navegação das embarcações e garantindo condições de segurança nas suas várias vertentes: das pessoas e salvaguarda da vida humana, do meio ambiente marinho, dos bens, da navegação;

b) Manter a disciplina e obediência a bordo;

c) Zelar pela segurança e conservação da embarcação providenciando para que os sistemas estejam em boas condições de navegabilidade, elaborando listas de reparações e acompanhando-as visualmente;

d) Velar pela integridade dos direitos e regalias sociais da tripulação;

e) Velar pela inteira obediência aos regulamentos internos das entidades patronais, elaborados dentro dos limites e do espírito da lei e desta convenção;

f) Manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação;

g) Elaborar a escala de serviço a bordo, para que, na sua ausência, esteja representado por um tripulante da sua confiança, bem como o plano de serviço da embarcação, consoante as finalidades e o tempo previsto, convocando a sua tripulação;

h) Cumprir as ordens que receber da entidade patronal e comunicar-lhe diariamente o serviço executado, salvo se, em virtude da natureza deste, receber ordens em contrário;

i) Informar a entidade patronal com presteza e por meio de relatório escrito o modo como decorrem os serviços efectuados, circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes e a embarcação, com especial relevo para as avarias eventualmente provocadas na própria embarcação ou a terceiros.

2 — Após recebidas ordens para prolongamento do serviço extraordinário, compete obrigatoriamente ao mestre, após a entrada a bordo num espaço máximo de quinze minutos, dar conhecimento das mesmas a todos os membros da tripulação.

Local de exercício de actividade — a bordo de embarcações de tráfego local ou de costeira nacional, licenciadas para executar a sua actividade em águas interiores ou costeiras. Normalmente na ponte de comando.

Área funcional — operação/condução de embarcações do tráfego local e costeiro.

Actividades:

Controla, orienta e coordena a preparação da embarcação para o serviço e providencia para que a embarcação disponha da tripulação, combustível e materiais necessários à sua operacionalidade;

Dirige, executa e dá orientações para a condução da navegação da embarcação em águas interiores ou costeiras, operando os equipamentos e instrumentos de ajuda à navegação (electrónicos ou não), de governo e propulsão (radares, sondas, leme, odómetros, taxímetros, aparelhos azimutais, controlos remotos das máquinas);

Dirige o pessoal afecto à embarcação em tarefas de marinharia, limpeza e condução;

Orienta, gere e controla os meios humanos e materiais afectos ao trabalho a bordo, mantendo a disciplina e resolvendo eventuais situações de conflito a bordo;

Orienta a embarcação e permite que a condução e manobra se processe com segurança, observando o mar, a costa, os fundos e as sinalizações, utilizando para tal as instruções dos pilotos ao trem de reboque e diversos instrumentos, incluindo as ajudas electrónicas;

Organiza o expediente relacionado com o funcionamento da embarcação (nomeadamente requisições de materiais, sobressalentes, combustível, outros aprestos, e boletins e mapas relativos a consumos, recepção de materiais e execução dos serviços);

Comunica aos superiores hierárquicos quaisquer anomalias, necessidades ou ocorrências quando em serviço;

Dirige e executa as comunicações com outros navios/embarcações e estações costeiras, sempre que necessário, através da rádio ou utilizando os meios técnicos ao seu dispor;

Controla e orienta a manutenção do estado de funcionamento do equipamento e meios de segurança da embarcação e dirige os exercícios regulares de actuação em casos de emergência;

Orienta e opera os sistemas de salvamento da embarcação, bem como os aparelhos e instalações de extinção de incêndios, efectuando acções de primeiros-socorros, caso seja necessário;

Elabora relatórios com periodicidade regular e pontualmente, em caso de avaria, mantendo actualizada a documentação de bordo.

Marinheiro. — 1 — É o trabalhador que auxilia o mestre em todas as suas tarefas, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos provisórios.

2 — Executa os serviços segundo as ordens do mestre, desde que estas estejam em conformidade com a legislação marítima em vigor aplicável.

3 — Executa todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação e segurança da embarcação, bem como manobras de atracação e desatracação, amarração e desamarração (fundamento, recepção, recolha e passagem de cabos de reboque e suspensão da embarcação) e combate à poluição, nas embarcações onde presta serviço. Executa ainda as diversas tarefas necessárias à condução, arrumação, limpeza, manutenção, conservação das embarcações, das máquinas e dos equipamentos do convés e tombadilhos e controla as existências nos paióis da embarcação, indicando todas as anomalias ao superior hierárquico.

4 — Abre e fecha porões e também cobre as mercadorias com encerados e descobre-as, sempre que seja necessário.

5 — Local de exercício da actividade — a bordo de embarcações de tráfego local ou da costeira nacional, normalmente no convés, tombadilhos, paióis e passadiços, podendo, por vezes, também desempenhar algumas das suas tarefas na ponte de comando.

6 — Área funcional:

Operação/condução de embarcações do tráfego local e costeiro;

Opera, de acordo com as instruções recebidas, diversos tipos de equipamentos mecânicos, eléctricos ou pneumáticos directamente relacionados com as tarefas necessárias à exploração comercial da embarcação;

Procede às operações de carga, estiva e transbordo de mercadorias, abastecimentos, combustíveis e sobressalentes;

Efectua, de acordo com as instruções recebidas, manobras de governo, quartos de vigia no convés, portaló ou no cais, tendo em conta o tráfego marítimo e outros objectos no mar, bem como a comunicação dos mesmos;

Interpreta e transmite sinais sonoros e luminosos, fiscaliza e opera as luzes e sinais de navegação e, eventualmente, opera o equipamento VHF;

Controla e vigia a segurança da embarcação e, caso necessário, presta primeiros-socorros;

Opera os sistemas de salvamento da embarcação, bem como os aparelhos e instalações de extinção de incêndios e limitação de avarias;

Auxilia o mestre em todos os trabalhos para os quais seja solicitado, tanto dentro da sua competência, ou outros que aquele pense ser necessários para actuar em situações de emergência.

7 — Pode exercer as funções inerentes ao serviço de quartos de navegação e ao serviço de convés, a navegar ou em porto, no âmbito das suas competências técnicas.

Pessoal de máquinas

Definição e funções da secção de máquinas:

A secção de máquinas é compreendida pelo conjunto de trabalhadores do mar, profissionalmente qualificados para satisfazer as necessárias funções que visam assegurar o normal movimento propulsor de qualquer unidade marítima e das suas máquinas auxiliares, os instrumentos acessórios, com exclusão de aparelhagem de radiocomunicações e demais auxiliares de navegação.

Chefe de máquinas. — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao principal responsável pela secção de máquinas do navio (instalações mecânicas e eléctricas da embarcação). Naquela qualidade o seu detentor actua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a protecção do meio ambiente marítimo para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou, por adesão, pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de Agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/98:

i) Garantir, em consulta com o comandante, que a organização dos quartos de máquinas seja adequada a realização de um quarto em serviço;

ii) Dirigir os oficiais de máquinas, chefes de quarto em casa da máquina em condução convencional ou oficiais de serviço em casa da máquina em condução desatendida, na inspecção, funcionamento e verificação de todas as máquinas e equipamentos a seu cargo e nas tarefas de zelar para que as máquinas das quais depende a segurança do navio funcionem de modo seguro e eficaz e tenham a manutenção conveniente;

iii) Determinar previamente, e em consulta com o comandante, as necessidades da viagem prevista, tendo em consideração as exigências relativas a combustível, água, lubrificantes, produtos químicos, materiais de consumo e sobressalentes, ferramentas, apetrechos e tudo o mais que seja necessário ao normal serviço de máquinas;

iv) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

Planificação, coordenação e controlo, segundo as normas de segurança das autoridades das sociedades classificadoras, de todas as operações relativas ao funcionamento, manutenção e reparação de todos os equipamentos e instalações mecânicas, eléctricas e electrónicas respeitantes à secção de máquinas e que compreendem:

Máquinas de propulsão;
Caldeiras;

Máquinas auxiliares;

Máquinas e sistemas mecânicos, hidráulicos e eléctricos de governo;

Máquinas de convés e equipamento de cargas;

Sistemas automáticos e automatizados (mecânicos, electrónicos, hidráulicos e pneumáticos) de controlo das instalações de máquinas;

Instalações de combustíveis e lubrificantes;

Instalações de água, vapor, esgotos e sanitários;

Instalações de distribuição de força motriz, iluminação e aquecimento;

Prevenção, detecção e extinção de incêndios;

Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

Prestação de primeiros-socorros relativos aos tipos de lesões que se possam verificar nos compartimentos onde existem máquinas e utilização do equipamento de primeiros-socorros;

Utilização dos meios de salvação;

Recepção do que na alínea iii) se refere;

b) A legislação nacional e internacional aplicável;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência;

d) A necessidade de promover a formação para aquisição complementar dos conhecimentos teóricos e da experiência prática exigíveis ao desenvolvimento profissional dos tripulantes envolvidos;

e) Que a delegação, implícita nas alíneas anteriores, para a execução das tarefas nelas referidas deverá, basicamente, considerar:

O tipo de navio;

O tipo e estado das máquinas;

As formas especiais de condução determinadas por certos factores, tais como condições meteorológicas, gelo, águas contaminadas, águas pouco profundas, situações de emergência, limitação de avarias ou combate à poluição;

As qualificações e experiência do pessoal afecto;

A segurança da vida humana no navio, da carga e do porto e protecção do meio ambiente;

O cumprimento dos regulamentos internacionais, nacionais e locais;

A manutenção das operações normais do navio.

Elabora o programa de manutenção das unidades da frota;

Organiza e mantém o arquivo de documentação técnica relativa à frota, nomeadamente: manuais de instruções e operação, especificações técnicas, cadernos de estabilidade e desenhos construtivos;

Acompanha as inspecções dos peritos das sociedades classificadoras e das autoridades marítimas;

Elabora e mantém actualizado o inventário das ferramentas e sobressalentes sob sua responsabilidade;

Elabora e mantém actualizado o registo histórico das intervenções de rotina e de emergência efectuadas a bordo das várias unidades;

Elabora listas de trabalhos *standard* e cadernos de encargos para as intervenções programadas nas unidades;

Desencadeia as acções de intervenção de emergência (desempanagem), de acordo com os procedimentos estabelecidos;

Efectua o controlo semanal das horas de funcionamento dos motores principais e auxiliares das várias unidades, bem como dos consumos de combustíveis e lubrificantes;

Colabora na elaboração de estatísticas de consumos e no orçamento anual dos custos de manutenção das várias unidades da frota;

Zela pela operacionalidade dos equipamentos oficinais e das instalações de apoio à manutenção da frota;

Inspecciona periodicamente as embarcações para verificação do seu estado geral de manutenção e da operacionalidade dos equipamentos instalados;

Coordena o pessoal de máquinas;

Participa nas reuniões da Direcção de Operações.

Maquinistas práticos. — 1 — Definição legal — são maquinistas práticos, considerados profissionais do mar pertencentes ao quadro de mestrança, em conformidade com o artigo 6.º do capítulo II do anexo III do Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de Outubro (ex-§ 3.º do artigo 3.º do RIM — Decreto n.º 45 968, de 15 de Outubro de 1964). Também, ao abrigo do previsto e estabelecido no artigo 24.º do referido diploma e nos artigos 34.º, 35.º e 36.º do anexo III do mesmo diploma, suprem os maquinistas práticos a carência de oficiais maquinistas, onde a complexidade das máquinas o permite.

2 — Funções a desempenhar — à secção de máquinas compete, e nomeadamente ao maquinista prático quando exerça o lugar de chefia da secção:

a) A responsabilidade da condução e das reparações, quer efectuadas por pessoal de bordo quer não; a assistência, manutenção e conservação de todas as máquinas de propulsão e auxiliares, de modo a retirar a maior eficiência de todo o material sob o seu controlo, incluindo combustíveis, lubrificantes, ferramentas e restantes materiais de consumo;

b) A responsabilidade e o máximo aproveitamento da capacidade de produção das máquinas, da produção e distribuição de energia eléctrica, de redes de frio, instalações de água doce, água do mar e esgotos;

c) O entupimento dos ralos de esgotos dos porões e outras zonas de carga ou mantimentos e ainda instalações sanitárias só terá intervenção do pessoal de máquinas desde que se prove ser necessária a utilização de ferramentas;

d) Ser claro e firme na transmissão das suas ordens e instruções, de modo a possibilitar a melhor interpretação e cumprimento das mesmas, devendo ter presente que a salvaguarda das vidas humanas, a segurança do navio e respectivo equipamento, a eficiência e prontidão na execução das operações e as condições de protecção do meio ambiente dependem, sobretudo, do teor e clareza da transmissão das suas determinações e da persistência e objectividade do seu controlo e acção coordenadora.

No exercício das suas funções, ao maquinista prático compete ainda:

a) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados, assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução da instalação e pela actividade e disciplina do pessoal integrado nos mesmos;

b) Colaborar na planificação, controlo e execução das reparações, beneficiações e experiência de todas as

máquinas, aparelhos e instalações referentes à secção de máquinas;

c) Elaborar e actualizar inventários, sobressalentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe estejam distribuídos;

d) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas e relativas à actividade da secção de máquinas.

Regula, conduz e orienta as reparações e equipamentos, bem como aparelhagem auxiliar e eléctrica, a bordo de embarcações do tráfego local e costeiro.

Local de exercício da actividade — a bordo de embarcações costeiras do tráfego local, normalmente na casa das máquinas. Nos navios/embarcações de condução desatendida e comando na ponte, efectua o controlo de condução da máquina e dos equipamentos auxiliares da ponte.

Área funcional — operação/condução de máquinas e instalações propulsoras e auxiliares de embarcações do tráfego local e costeiro.

Actividades:

Prepara os motores propulsores para o arranque, com uma antecedência mínima de trinta minutos da hora de largada do cais, efectuando tarefas de rotina e verificação de níveis e outras tarefas essenciais ao bom funcionamento do equipamento, nomeadamente verificando se os abastecimentos e lubrificações foram realizados para que as máquinas principais e auxiliares trabalhem em condições de segurança;

Observa as máquinas durante o percurso, controla pressões e temperaturas e em caso de necessidade faz variar o regime de funcionamento a partir da casa da máquina, a fim de permitir as manobras;

Após o estabelecimento do cabo de reboque ao navio, deve permanecer na casa da máquina para um controlo efectivo da m. p. p.;

Controla, orienta e executa a beneficiação, limpeza, lubrificação e manutenção das máquinas, aparelhagem auxiliar e respectiva instalação, zelando pela existência de água, combustível, lubrificantes e outros materiais necessários ao funcionamento e manutenção das máquinas;

Verifica, corrige e regista os níveis de combustíveis e lubrificantes;

Providencia o abastecimento de combustível;

Controla a execução dos procedimentos de segurança a adoptar durante as tarefas de manutenção ou nas reparações e zela pelo seu cumprimento;

Abre e fecha válvulas de tanques, encanamentos vários e de fundo;

Controla, distribui e orienta o trabalho na secção de máquinas e efectua reparações simples de natureza correctiva e preventiva, colaborando igualmente nas reparações;

Elabora requisições de diversa natureza a fim de garantir o estado de operacionalidade e prontidão de funcionamento da instalação propulsora e auxiliar;

Controla os movimentos dos sobressalentes, ferramentas e artigos de consumo existentes em paióis e zela pela sua reposição;

Comunica, oralmente e por escrito, ao superior hierárquico quaisquer anomalias, necessidades ou ocorrências em viagem e em porto;

Opera os sistemas de segurança, salvamento e abandono da embarcação, bem como os aparelhos e instalações de

extinção de incêndios e limitação de avarias, efectuando acções de primeiros-socorros, sempre que necessário;

Cumprir e assegurar o cumprimento das normas e regulamentos nacionais e internacionais relativos à poluição dos mares, linhas de carga e segurança da embarcação, pessoas e bens;

Mantém actualizado o inventário da máquina;

Actualiza e escreve toda a documentação da instalação de máquinas da embarcação (diário de máquinas).

Marinheiro-maquinista. — É o trabalhador a quem compete exercer funções inerentes ao serviço de máquinas, designadamente as relacionadas com a manutenção, a reparação e a limpeza dos equipamentos mecânicos e eléctricos existentes a bordo, bem como as funções atribuídas ao marinheiro de 2.ª classe (funções inerentes ao serviço de quartos de navegação e ao serviço de convés, a navegar ou em porto, no âmbito das suas competências técnicas).

Notas finais

A limpeza da casa das máquinas é da competência do respectivo pessoal de máquinas.

Pessoal de terra/marinharía

Encarregado geral. — Coordena a convocação, a distribuição de pessoal e a execução dos trabalhos, orientando e controlando a qualidade do trabalho desenvolvido pelas equipas em campo. Pode chefiar e coordenar um conjunto de encarregados/responsáveis por equipas de trabalho, bem como apoiar o superior hierárquico na execução dos trabalhos.

Encarregado:

- 1) Substitui o encarregado geral;
- 2) Dirige, controla e coordena um grupo de trabalhadores, bem como os meios necessários para que se cumpram os objectivos produtivos estabelecidos;
- 3) Planeia e controla a execução dos trabalhos sob a sua responsabilidade;
- 4) É responsável pela disciplina, protecção e segurança dos trabalhadores sob o seu controlo.

Carpinteiro naval:

- 1) Realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe e desencalhe, se tiver formação específica;
- 2) Executa tarefas relacionadas com movimentação de comportas, alagamento e esgoto de docas e assentamento de navios em doca;
- 3) Executa tarefas de movimentação, remoção e posicionamento de picadeiros, construção de berços e escoramento de navios, bem como a desmontagem, beneficiação e montagem de bujões no fundo dos navios em doca.

Marinheiro:

- 1) Executa todas as tarefas inerentes às funções de marinheiro do tráfego local;
- 2) Executa tarefas relacionadas com movimentação de comportas, alagamento e esgoto de docas e assentamento de navios em doca;

3) Executa tarefas de movimentação, remoção e posicionamento de picadeiros, construção de berços e escoramento de navios, bem como a desmontagem, beneficiação e montagem de bujões no fundo dos navios em doca;

4) Executa trabalhos de manufactura e ou reparação de cabos e estorpos, bem como outros materiais e restantes trabalhos relacionados com a arte de marinharia.

Pessoal administrativo

Contabilista/técnico oficial de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Técnico de contabilidade. — Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores, contabilidade ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações

legais e ao controlo das actividades; preenche e confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios, organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Técnico de recursos humanos. — Supervisiona e ou realiza um conjunto de actividades na área da gestão de recursos humanos numa empresa, nomeadamente no desenvolvimento, na motivação dos recursos humanos, na gestão provisional e na formação: orienta e ou realiza estudos no domínio da análise, qualificação e hierarquização das funções e definição de perfis e carreiras profissionais; desenvolve acções e procedimentos relativos à manutenção actualizada dos quadros orgânicos de pessoal; analisa e supervisiona a adequada aplicação da política salarial e propõe esquemas de motivação e incentivos; estuda propostas de alterações de estruturas e procedimentos organizativos e propõe soluções que concorrem para a optimização dos processos de trabalho e adequado aproveitamento das capacidades humanas; supervisiona e ou realiza a gestão provisional dos efectivos através da apreciação das capacidades actuais, potenciais dos desempenhos, alterações organizativas previsíveis e análise da rotatividade do pessoal, a fim de obter a disponibilidade das pessoas face às necessidades, supervisiona a aplicação das normas respeitantes à política de recrutamento e selecção; propõe e assegura a aplicação dos métodos e técnicas de recrutamento, selecção, acolhimento e integração mais adequados à organização e dinâmica das carreiras; promove a orientação e o aconselhamento profissional com vista à melhor utilização dos recursos humanos; colabora no diagnóstico das necessidades de formação, tendo em consideração as informações provenientes da apreciação de capacidades e desempenho e gestão provisional global.

Técnico de secretariado. — Executa tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes; secretariado, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e *dossiers*, organizar a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectuar marcações de viagens.

Técnico administrativo. — Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido

efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisar e classificar a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal, processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber, actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico administrativo de apoio à produção. — Executa o controlo de presença de pessoal marítimo e de terra; convoca o pessoal para manobras e outros serviços; apoia as tripulações nas saídas e entradas de rebocadores fora do tráfego local; apoia o controlo da frota automóvel.

Contacta com as autoridades marítimas, alfândegas, SEP e IPTM para saída e entrada das embarcações, contacta com o Serviço de Sanidade e convoca a capitania para vistorias.

Apoia a coordenação das manobras e outros serviços no estaleiro da LISNAVE, servindo-se do VFH e outros sistemas electrónicos ou informáticos; distribui os EPI, presta apoio administrativo aos coordenadores das manobras e serviço pessoal, mantém todos os documentos e certificados válidos nas embarcações e no estaleiro da LISNAVE e convoca os meios (tripulações e embarcações), pessoal de terra para manobras e outros serviços.

Assistente administrativo. — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Director do Departamento de Manutenção:

Colabora na elaboração do programa de manutenção das unidades da frota;

Organiza e mantém o arquivo de documentação técnica relativa à frota, nomeadamente manuais de instruções e operação, especificações técnicas, cadernos de estabilidade e desenhos construtivos;

Coordena, em conjunto com o Departamento de Operações, os períodos de imobilização das unidades da frota, para realização das acções de manutenção e de reclassificação;

Acompanha as inspecções dos peritos das sociedades classificadoras e das autoridades marítimas;

Elabora as fichas técnicas de todos os equipamentos instalados a bordo das várias unidades da frota, com vista ao seu tratamento informático;

Elabora e mantém actualizado o inventário das ferramentas e sobressalentes sob sua responsabilidade;

Elabora e mantém actualizado o registo histórico das intervenções de rotina e de emergência efectuadas a bordo das várias unidades;

Inventaria, codifica e faz a gestão do *stock* de peças sobressalentes;

Elabora listas de trabalhos *standard* e cadernos de encargos para as intervenções programadas nas unidades;

Colabora na negociação com firmas prestadoras de serviços de manutenção, com vista à adjudicação de trabalhos;

Desencadeia as acções de intervenção de emergência (desempanagem), de acordo com os procedimentos estabelecidos;

Efectua o controlo semanal das horas de funcionamento dos motores principais e auxiliares das várias unidades, bem como dos consumos de combustíveis e lubrificantes;

Colabora na elaboração de estatísticas de consumos e no orçamento anual dos custos de manutenção das várias unidades da frota;

Elabora um ficheiro de peças e materiais de maior consumo, com indicação do utilizador, do fornecedor, do preço e prazo de entrega;

Determina e propõe a constituição de um *stock* de materiais e componentes de consumo frequente;

Especifica e consulta o mercado para o fornecimento de materiais e componentes necessários à manutenção da frota;

Confere as facturas de fornecimentos de materiais e de prestação de serviços de manutenção da frota;

Mantém actualizado o arquivo de requisição de materiais, requisição de trabalhos e guias de transporte de materiais;

Zela pela operacionalidade dos equipamentos oficinais e das instalações de apoio à manutenção da frota;

Inspecciona periodicamente as embarcações para verificação do seu estado geral de manutenção e da operacionalidade dos equipamentos instalados.

Electricista-instrumentista. — Instala, conserva e repara circuitos eléctricos, aparelhagem e equipamentos eléctricos e electrónicos.

Monta, conserva, detecta e repara avarias e ensaia instrumentos eléctricos, electrónicos, electromecânicos, electropneumáticos e hidráulicos, de medida, protecção e controlo.

ANEXO II

A) Conservação e limpeza

Artigo 1.º

Todos os locais destinados ao trabalho previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras dependências à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser conservados convenientemente pelos tripulantes.

Artigo 2.º

Deve proceder-se, em harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, a neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas, ou de constituir uma fonte de infecção.

B) Arejamento e ventilação

Artigo 3.º

Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postas à disposição do pessoal, devem ser convenientemente arejados. Em particular, em todos os locais onde se verifique evaporação de solventes ou a existência de outros produtos tóxicos, deverá a empresa colocar exaustores e aparelhos de ventilação, de forma que haja uma renovação conveniente de ar.

Artigo 4.º

É necessário, designadamente, que:

a) Os dispositivos de entrada de ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;

b) A velocidade normal de substituição de ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto;

c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas as medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau hidrométrico conveniente de ar.

Artigo 5.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

C) Iluminação

Artigo 6.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à sua disposição, devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de serem utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

D) Vestiários**Artigo 7.º**

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

E) Primeiros-socorros**Artigo 8.º**

Todas as embarcações deverão possuir farmácias de acordo com a legislação.

ANEXO III**Tabela salarial**

Categorias		Euros
Tripulações		
Comandante/chefe de máquinas		2 800
Imediato		2 500
Mestre	1 2 3 4	900 860 800 740
Maquinista prático	1 2 3 4	900 860 800 740
Marinheiro/marinheiro maquinista	1 2 3 4	750 720 680 640
Marinharia		
Encarregado geral	1 2	1 150 1 050
Encarregado	1 2 3	1 050 1 000 950
Carpinteiro naval	1 2 3 4	860 830 780 730
Marinheiro	1 2 3 4	750 720 680 640
Administrativos		
Director do Departamento de Manutenção		2 150
Contabilista/técnico oficial de contas	1 2 3	1 650 1 600 1 550
Técnico de recursos humanos	1 2 3	1 150 1 100 1 000

Categorias		Euros
Técnico de contabilidade	1	1 000
	2	950
	3	900
	4	800
Técnico administrativo	1	1 050
	2	900
	3	800
	4	750
Técnico de secretariado	1	850
	2	800
	3	750
Assistente administrativo	1	750
	2	700
	3	600
	4	550
Técnico administrativo de apoio à produção	1	900
	2	860
	3	830
Electricista-instrumentista	1	1 050
	2	1 000

Número de empregadores abrangidos — 1.
Número de trabalhadores abrangidos — 61.

Setúbal, 6 de Outubro de 2009.

Pela REBONAVE — Reboques e Assistência Naval, S. A.:

Henrique Pereira de Campos, administrador.

Possidónio Manuel Marreiros da Conceição Borba, administrador.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

António José Brigas Alves, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Narciso André Serra Clemente, mandatário.

Depositado em 13 de Novembro de 2009, a fl. 60 do livro n.º 11, com o registo n.º 235/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre o Futebol Clube do Porto e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I**Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.ª**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*,