

## **Acordo de empresa entre a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Revisão global**

Revisão global do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2020.

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito, vigência, denúncia e revisão**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se no território nacional à atividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao serviço daquela representados pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ, bem como os trabalhadores que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 77.<sup>a</sup> (Adesão individual ao contrato).

2- O presente acordo abrange o empregador e 71 trabalhadores.

3- A quaisquer matérias, não reguladas pelo presente acordo, nomeadamente as referidas no artigo 492.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, será aplicável o disposto nesse Código.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência**

1- O presente AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 24 meses, renovando-se sucessivamente por iguais períodos até ser substituído por outro.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos de 1 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2022.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Denúncia e revisão**

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de 3 meses relativamente ao termos do prazo de vigência.

2- O presente AE pode ser denunciado mediante comunicação escrita, acompanhada de uma proposta negocial.

3- A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos trinta dias imediatos, contados a partir da data da receção daquela.

4- A resposta incluirá contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

5- Se a resposta não se conformar com o disposto no nú-

mero anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro dos quinze dias a contar do termo fixado no número 3.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e carreira profissional**

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Condições de admissão**

1- Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos possuidores de cédula marítima com classificação profissional, à exceção de admissão na carreira de mecânico, de operador de cais e de operadores de comunicações.

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

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Período experimental**

1- A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental nos primeiros 30 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização ou compensação.

2- O prazo referido no número anterior não se aplica às funções de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, casos em que o período experimental poderá ser superior, não podendo, no entanto, exceder 60 dias.

3- Findo o período de experiência, a admissão toma-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

##### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

###### **Admissão para efeitos de substituição**

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

2- A admissão efetuada nos termos do número anterior é feita por contrato de trabalho a termo, enquanto durar o impedimento do trabalhador substituído.

3- O contrato com o trabalhador substituído caducará na data em que se verifique o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de quinze dias a contar daquela data, caso em que o contrato se considerará sem termo, para todos os efeitos, a partir do início da prestação de trabalho.

##### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

###### **Recrutamento**

1- O recrutamento de tripulantes é livre, podendo exercer-se diretamente no mercado de trabalho ou através das escalas de embarque existentes no sindicato.

2- Sempre que a REBOPORT recorra às escalas de embarque existentes no sindicato, as requisições para recrutamento deverão dar entrada com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas do embarque, à exceção 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 REBOPORT a credencial do sindicato.

4- A REBOPORT poderá recusar qualquer tripulante fornecido pela escala de embarque do sindicato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Definição profissional

1-

a) Categoria - Corresponde à atividade 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 respetiva 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 categorias abrangidas por este AE são as que se enumeram e definem no anexo V.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Acesso e promoção

1- Constitui promoção a passagem de um trabalhador ao grau imediatamente superior e acesso a passagem de um trabalhador de uma carreira para outra, devendo, no segundo caso, observar-se a seguinte ordem de prioridade:

a) Avaliação de desempenho;

b) Antiguidade na empresa;

c) Deve dar-se preferência aos habilitados nas admissões e promoções, quando se verifique igualdade de circunstâncias na preferência;

d) Em caso de igualdade de condições, a escolha competirá sempre à entidade patronal.

2- A promoção obrigatória 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 10.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

A REBOPORT 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, nos termos do capítulo XII deste AE.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### 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 atividade 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 VI, 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 aspetos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar dos mesmos, nos termos da lei;

j) Enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acompanhadas dos respetivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos, em todas as suas colunas, com a indicação clara das categorias dos trabalhadores;

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

m) Fornecer equipamentos de proteção individual (EPI), utensílios de higiene e de cozinha, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e das instalações das embarcações.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe 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 como prestador de trabalho;

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

f) Proceder com justiça em relação às infrações 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;

i) Guardar sigilo profissional.

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à REBOPQRT:

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 atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos companheiros;

c) 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 diretamente 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 dos trabalhadores.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### 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 350,00 € por cada trabalhador, desde que fundamentado.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transmissão de ordens

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### 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 ou licença sem vencimento do substituído.

## CAPÍTULO IV

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho menores-p.g.

Os responsáveis pela direção da empresa e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, zelar pela preparação profissional dos menores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Direito especial menores

É, em especial, assegurado aos menores o direito à não prestação de trabalho suplementar e noturno.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### 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 inspeção 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 inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respetivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

## CAPÍTULO V

### Local de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Local habitual trabalho e trabalho fora local habitual

1- Para os trabalhadores que se encontrem a trabalhar, regularmente, em embarcações registadas somente no tráfego local e costeiro, considera-se local habitual de trabalho o respetivo 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.

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

4- Quando a deslocação exceder 15 dias, e por cada período subsequente de igual duração, o trabalhador terá direito a efetuar, a expensas da entidade patronal, uma viagem de ida e volta à sua residência habitual.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Navegação costeira nacional

1- Sempre que uma embarcação tenha, por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária, os trabalhadores com a categoria de mestre ou maquinista prático terão direito a uma remuneração diária de 235,00 €, e os trabalhadores com a categoria de marinheiro terão direito a uma remuneração diária de 196,00 €, enquanto a embarcação se encontrar fora do porto de registo.

2- Sempre que os tripulantes efetuarem uma viagem, a empresa custeará a alimentação.

3- No caso de uma embarcação sair para fora da área de jurisdição portuária, o trabalhador que, acumulativamente às funções, desempenhar, efetivamente, a função de cozinheiro, terá direito, a título de prémio, à quantia de 15,46 € por cada dia em que a embarcação se encontrar a navegar e ou em porto.

4- A remuneração estabelecida nos números anteriores abrange um período de 24 horas e tudo o que exceder este período é pago em períodos de meio-dia indivisíveis.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho em doca e de segurança

1- Sempre que os tripulantes se encontrem ao serviço, e um rebocador tenha de fazer uma docagem, fora do porto de Sines, a empresa obriga-se a assegurar os transportes, alojamento e alimentação.

2- Sempre que os tripulantes se encontrem de serviço,

abrangidos pelo subsídio de embarque e seja determinado pelos serviços operacionais da REBOPORT e da APS serviços de segurança a um navio, salvo melhor entendimento dos serviços operacionais da REBOPORT, será o 4.º rebocador da escala em anexo (I) a executar o serviço.

3- Sempre que os tripulantes se encontrem a bordo durante uma docagem, fora do porto de Sines, os mestres e maquinistas prático terão direito a auferir uma remuneração diária de 157,52 € e os marinheiros terão direito a uma remuneração de 140,37 €, enquanto a embarcação se encontrar em docagem, com exceção dos tripulantes que estejam abrangidos pelo subsídio de embarque.

4- Nas situações determinadas pelos serviços operacionais da REBOPORT e da APS que impliquem o serviço de segurança a um navio, fora do regime normal de standby ao porto, os tripulantes que exerçam funções de mestre e maquinista prático auferem uma remuneração diária de 157,52 € e os tripulantes que exerçam as funções de marinheiros auferem uma remuneração diária de 140,37 €.

5- A estes valores acresce a quantia de 35,55 € por tripulante para alimentação.

6- A remuneração estabelecida nos números anteriores abrange um período de 24 horas, no entanto os serviços poderão ser de 12 horas sendo que a remuneração será fracionada a metade, incluindo suplemento alimentação.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Transferência definitiva do trabalhador

1- O trabalhador só pode ser transferido para fora do porto de armamento com o seu acordo.

2- No caso de se verificar a transferência, a entidade patronal fica obrigada a custear todas as despesas diretamente impostas por essa transferência, designadamente transporte e alojamento.

3- 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 58.<sup>a</sup> (Indemnizações).

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### 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 VI

### Duração do trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de embarque - Princípios gerais

1- O horário de trabalho e os respetivos turnos para o serviço de reboques serão os constantes na escala apresentada no anexo I.

2- Será aplicável um período de descanso efetivo de oito horas diárias seguidas a bordo, nos turnos de vinte e quatro horas, que só poderão ser interrompidos em caso de emergência grave no porto, e que deverão ser retomadas após terminado o trabalho.

3- O subsídio mensal de embarque para este regime de trabalho a bordo é de 25 %, sobre o vencimento base, mais diuturnidades. Este subsídio é pago sobre 14 meses.

4- No período de descanso, conforme escala em anexo III, compreende-se neste período o descanso semanal obrigatório e complementar, que será o primeiro e segundo dia, deste período e nos dias subsequentes compreende-se o gozo do descanso diário.

5- A empresa não pode ocupar o trabalhador a efetuar serviços de manutenção para além das 12 horas diárias de serviço, a não ser em manobra.

6- Caso a empresa por motivos de força maior, não possa cumprir o estabelecido no ponto número 2, o período não gozado terá de ser gozado em folgas, sendo a marcação das respetivas folgas, de preferência, de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Regime de disponibilidade - Princípios gerais

1- A empresa poderá, quando as exigências operacionais o justificarem, estabelecer o regime de disponibilidade conforme escala acordada entre os trabalhadores e a entidade patronal (anexos I, II e III) e que deverá ser afixada nos locais de trabalho.

2- O regime de disponibilidade é aquele em que os trabalhadores, não estando em prestação efetiva de trabalho ou em regime de embarque, 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.

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

4- Os trabalhadores que 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 e incorrem em infração disciplinar.

5- No regime de disponibilidade, bem como no cumulativo deste com o regime de turnos, a média de horário semanal não poderá ultrapassar as 40 horas de trabalho efetivo.

6- A média semanal de 40 horas de trabalho efetivo, referida no número anterior, terá uma vigência bimensal.

7- Se ao fim de cada dois meses o trabalhador tiver ultrapassado a média de 40 horas semanais, ou seja, o limite das 320 horas nos reboques e 448 horas nas lanchas, CCO e amarração, as horas excedentárias serão pagas no mês imediatamente subsequente.

8- No cálculo da média referida no número anterior são subtraídos os dias de férias, as faltas justificadas, folgas e os períodos de baixa por doença ou acidente de trabalho.

9- A prestação de trabalho em dias de descanso semanal, ou considerado como tal, será remunerado como trabalho suplementar e dá direito a um dia completo de descanso, a gozar em data a acordar com a entidade empregadora.

10- O trabalho prestado no período de disponibilidade é contabilizado da seguinte forma:

a) Os trabalhadores dos reboques em regime de embarque para efeitos de controle de tempos de trabalho a bordo contabilizam meia hora antes da hora marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como meia hora após o rebocador largar o cabo, ou deixar de estar à ordem;

b) Os trabalhadores dos reboques fora do regime de embarque para efeitos de controle de tempos de trabalho a bordo contabilizam uma hora antes da hora marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como uma hora após o rebocador largar o cabo, ou deixar de estar à ordem;

c) Sempre que as manobras decorram no terminal XXI, aos tempos referidos nas alíneas anteriores, acresce 30 minutos.

d) Os trabalhadores das lanchas contabilizam trinta minutos, antes da hora marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como trinta minutos, após a lancha deixar de estar à ordem;

e) Os trabalhadores da amarração e CCO contabilizam trinta minutos, antes da hora marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como trinta minutos, após deixarem de estar à ordem.

f) Os trabalhadores das lanchas e amarração são obrigados a comparecer nos locais adequados pelo menos quinze minutos de antecedência marcada pelo Centro de Despacho de Navio para o início da manobra.

11- A prestação de trabalho efetivo no regime de disponibilidade não pode exceder 16 horas de trabalho, salvo em situações de carácter excecional, devidamente fundamentadas.

12- Desde que o trabalhador preste, no mínimo, 12 horas de trabalho efetivo, não poderá retomar o serviço, no horário que, por escala, lhe competir ao fixo sem que tenham decorrido 11 horas sobre o trabalho efetivamente prestado, salvo em situações de carácter excecional, devidamente fundamentadas.

13- Caso aconteça intervalos até três horas entre serviços, dos trabalhadores das lanchas, amarração, reboques e CCO, esse período não contará para a carga horária, mas contará para a contabilização dos períodos de descanso.

14- Caso a empresa, por motivos de força maior, não possa cumprir o estabelecido nos pontos números 11 e 12, o período acessório terá de ser gozado em folgas. O gozo da folga deverá acontecer com a maior brevidade possível, de preferência nas horas subsequentes e até ao máximo de 15 dias. Findo este período e na impossibilidade das mesmas serão remuneradas como hora extra.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1- Quando o trabalhador seja chamado a prestar trabalho no regime de disponibilidade, tal trabalho será retribuído como IHT até 160 horas mensais (reboques), numa percentagem de 25 % sobre a remuneração base mais diuturnidades.

2- Quando o trabalhador seja chamado a prestar trabalho no regime de disponibilidade tal trabalho será retribuído como IHT até 224 horas mensais (CCO, lanchas, amarração e mecânicos), numa percentagem de 35 % sobre a remuneração base mais diuturnidade.

3- Ultrapassados os limites fixados nos números anteriores o trabalho prestado é considerado como trabalho suplementar.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1- Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho ou do período abrangido pelo regime de disponibilidade, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.<sup>a</sup> (Regime de disponibilidade - Princípios gerais).

2- O recurso à prestação de trabalho suplementar só é admitido quando as necessidades de serviço imperiosamente 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 29.<sup>a</sup>

**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) Frequência de estabelecimento de ensino;
- b) Participação na vida sindical, ou em comissões de representação de trabalhadores ou equivalentes;
- c) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- d) No período de trinta dias após a licença de luto, nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup> (Faltas motivadas por falecimento de parentes ou afins).

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Regime de turnos - p.g.**

1- Sempre que o período de laborações ultrapasse os limites máximos do horário normal de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turno, de rotação contínua.

2- O regime de trabalho por turnos é aquele em que os trabalhadores prestam o seu trabalho segundo horários de turnos.

3- 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 solicite.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Organização dos turnos**

1- A organização dos turnos e correspondentes horários será estabelecida pela empresa, o que poderá implicar, pontualmente, a substituição de trabalhadores para assegurar o serviço.

2- Os turnos serão sempre rotativos, assim como os dias de descanso semanal, e a escala só poderá prever a mudança de turno após o dia de descanso.

3- As mudanças de turno poderão não se verificar de acordo com a sequência dos períodos de trabalho diário, constantes dos respetivos horários, sem prejuízo da distribuição equitativa das equipas de trabalho na rotação adotada.

4- Os turnos poderão ser organizados de modo a permitir ocorrer a falta ou a necessidade de reforços de pessoal em qualquer dos turnos, sem prejuízo dos dias de descanso semanal e complementar a que os trabalhadores tenham direito.

5- Só por motivos de doenças ou por segurança as tripulações sobem na escala, para garantir a realização de manobras, por um período até 10 dias de calendário.

6- Para efeito de aplicação do número anterior, poderá não ser respeitado o disposto no número 2.

7- A densidade das escalas de turno, designadamente a correspondente a dia feriado ou admitido como tal, será ajustada às necessidades do serviço.

8- Os ajustamentos de escalas a que se proceda, nos termos do número anterior, serão comunicados aos interessados com a antecedência mínima de dezasseis horas.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Duração do trabalho por turnos**

1- No regime de trabalho por turnos considera-se ciclo de horário o módulo da respetiva escala que se repete ao longo do tempo, correspondendo ao tempo de uma rotação completa dos turnos.

2- As escalas de turno serão estabelecidas de forma que, em cada ciclo de horário, a duração média do trabalho semanal não exceda os limites estabelecidos no horário de trabalho.

3- O período de trabalho diário, nos trabalhadores em regime de turno, deverá ser interrompido por um intervalo de uma hora para refeição.

4- Por motivos operacionais que impeçam a interrupção de trabalho para refeição será o trabalhador remunerado numa base mensal de 12 % sobre o vencimento base (subsídio compensatório).

5- Este subsídio será pago sobre 11 meses.

6- Quando o atraso na rendição de turnos, por facto não imputável à REBOPORT, exceda quinze minutos, será aplicável o regime relativo a faltas e assiduidade.

7- A rendição do pessoal é efetuada nos locais fixados pela REBOPORT, em terra ou a bordo das embarcações.

8- No regime de turnos permanentes, os dias de descanso complementar serão utilizados no correspondente ciclo de horário.

9- Os horários dos turnos previstos nesta convenção, depois de devidamente aprovados, deverão ser afixados nos locais de trabalho em lugar bem visível.

10- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e autorizadas pela entidade patronal no início do trabalho.

11- Aos trabalhadores neste regime será assegurado, pela empresa, o transporte de ida e volta para o local de trabalho.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### 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 IV.

3- A retribuição compreende a remuneração base, as diuturnidades, o subsídio de turno, o subsídio de disponibilidade, o IHT, o subsídio de embarque nas situações previstas, o subsídio de refeição, o subsídio compensatório, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não por este AE.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### 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, trabalho suplementar e aumentos, a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração base mensal} = S \times 12$$

$$\text{Período normal de trabalho (40) x 52}$$

sendo S os subsídios a que o trabalhador tenha direito, por diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade e isenção de horário de trabalho e subsídio embarque.

3- O pagamento deve ser efetuado num dos três últimos dias de trabalho do mês a que respeita.

4- A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores, no ato do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, do qual constem o nome completo do trabalhador, a respetiva 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 suplementares ou tra-

balho nos dias de descanso semanal, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Por cada 5 anos de antiguidade na empresa, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade no valor de 19,29 €.

2- Considera-se relevante para efeitos de atribuição das diuturnidades todo o tempo prestado pelo trabalhador ao serviço dos reboques e lanchas de amarração, e amarração em terra ao Porto de Sines.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de refeição no montante de 7,63 € (22 dias por mês).

2- Complemento do subsídio de refeição para os trabalhadores embarcados por cada dia de trabalho no Porto de Sines no valor de 11,80 €.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

Os trabalhadores que prestam serviço por turnos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 35 % da remuneração base mais diuturnidades.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de disponibilidade

Os trabalhadores em regime de disponibilidade têm direito a um subsídio mensal de 10 % sobre a remuneração base mais diuturnidades.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, calculada em função do valor/hora conforme número 2 da cláusula 34.<sup>a</sup> (Tempo e forma de pagamento), acrescida de 50 %.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### 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 correspondente a um mês da retribuição praticada.

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

3- No ano da admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio proporcional aos meses de trabalho efetivamente prestado.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal obrigatório e complementar

Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso semanal obrigatórios e complementar são gozados, cumulativamente, após um ciclo de trabalho, conforme escala.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São feriados obrigatórios os dias previstos na lei e todos aqueles que venham a ser determinados pela lei.

2- São também feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da sede da empresa.

3- O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado tem direito a dia de descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao trabalhador.

4- O trabalhador, no próprio dia ou, no máximo, nos sete dias seguintes ao do feriado em que trabalhou, informará a empresa da opção escolhida.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da sua retribuição, um período mínimo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo do estabelecido no número seguinte.

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

a) 3 dias de férias até ao máximo de 1 falta ou 2 meios-dias;

b) 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas ou 4 meios-dias;

c) 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou 6 meios-dias;

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente àquele em que o trabalhador prestou serviço, exceto no ano da contratação, em que o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- A retribuição dos trabalhadores, durante as férias, não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efetivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Gozo de férias

O período de férias será gozado em dias seguidos ou, por acordo entre as partes, em dois períodos interpolados.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Marcação e acumulação de férias

1- Não é permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, exceto por imposição legal.

2- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a REBOPORT, sendo, para o efeito, elaborado um mapa, até ao fim do mês de março. Se não houver acordo, a entidade patronal fixará as mesmas entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Aos trabalhadores da empresa que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá ser concedido o direito de gozar as férias simultaneamente.

4- Deverá ser considerado, na escolha do período de férias, o caso dos trabalhadores que, tendo filhos em idade escolar, tenham necessidade de as fixar em determinado período e bem assim o caso de trabalhadores estudantes, em época de exames.

5- A empresa obriga-se a dar aos trabalhadores, de imediato, conhecimento do mapa de férias, devendo enviar uma cópia deste, nos quinze dias imediatos, ao sindicato outorgante deste AE.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Impossibilidade total ou parcial de gozo de férias

1- Se, por motivo de doença ou acidente, o trabalhador tiver deixado de gozar todas ou parte das férias a que tem direito, deverá gozá-las após a alta ou em data a acordar entre as partes.

2- Se, por motivo do número anterior, o trabalhador chegar ao fim do ano sem poder gozar todas ou parte das férias a que tem direito, pode usufruí-las até 30 de abril do ano civil subsequente.

3- Na impossibilidade de o trabalhador gozar as férias, nos termos do número anterior, serão-lhe remunerados tantos dias quantos os de férias que deixou de gozar.

4- A justificação de doença, a que se refere esta cláusula, só pode ser feita pelos estabelecimentos hospitalares, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito de férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos neste AE e na lei.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1- Se a empresa não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que deixou de gozar.

2- O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.



Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

1- A REBOPORT 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 respetivo 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 respetivo subsídio.

3- O regime previsto nos números anteriores é aplicável a todos os trabalhadores com direito a férias, designadamente os contratados a termo.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**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 efeito de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Faltas - Noção**

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está obrigado.

2- Nos casos de ausências por períodos inferiores ao período de trabalho a que o trabalhador está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para efeitos de determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Todas as faltas justificadas deverão ser participadas à REBOPORT com a antecedência mínima de cinco dias, salvo as dadas em caso de força maior, as quais, por serem imprevisíveis, deverão ser participadas à REBOPORT logo que possível.

4- Nos casos previstos no número anterior a entidade patronal poderá exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabeleci-

mento de ensino, nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Faltas motivo falecimento parentes ou afins**

1- Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula 52.<sup>a</sup> (Faltas justificadas), o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta (pais, sogros, padrasto ou madrasta, filhos, enteados, genro ou nora);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta (avós, bisavós, netos ou bisnetos do próprio ou do cônjuge) ou em 2.º grau da linha colateral (irmãos ou cunhados).

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

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Faltas não justificadas**

1- São consideradas faltas não justificadas todas as não previstas nas cláusulas anteriores.

2- As faltas não justificadas dão direito à entidade empregadora a descontar, na retribuição, a importância correspondente ou, se o trabalhador assim o preferir, a optar pela perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

3- O período de tempo correspondente às faltas não justificadas será descontado na antiguidade.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Impedimentos prolongados**

1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre Previdência.

4- É garantido o lugar aos trabalhadores impossibilitados de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado a sentença que os tenha condenado.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Regresso trabalho**

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no dia imediato, apresentar-se à REBOPORT para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

**CAPÍTULO IX**

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato de trabalho**

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto no Código do Trabalho.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Indemnizações**

1- Para efeito das indemnizações previstas na lei e neste AE, estas serão calculadas da seguinte forma:

O trabalhador tem direito a indemnização correspondente a 1 (um) mês de retribuição mensal efectiva por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 (três) meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- Para trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2013 a indemnização será a correspondente a 20 dias de retribuição por cada ano de antiguidade, ou a correspondente proporção no caso de ano incompleto.

3- Nos casos de despedimento promovido pela empresa

em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será, no mínimo, o previsto no número um.

4- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 1,5 meses da retribuição mensal efectiva por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

5- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo.

**CAPÍTULO X**

**Poder disciplinar**

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Infração disciplinar**

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis por esta convenção.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

3- O procedimento disciplinar, aplicação de sanções e as consequências da aplicação de sanções abusivas, em tudo o que não estiver especialmente previsto nesta convenção é regulado pelo disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Nota de culpa**

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de ser considerado infração disciplinar, o empregador comunicá-lo-á, por escrito, ao trabalhador que tenha

incurrido nas respetivas infrações, através de nota de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia da nota de culpa.

3- Se o trabalhador for representante sindical é ainda enviada cópia do documento à associação sindical respetiva.

4- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 59.<sup>a</sup> (Infração disciplinar).

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### **Instauração do procedimento**

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 59.<sup>a</sup> (Infração disciplinar), desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### **Resposta à nota de culpa**

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### **Instrução**

1- O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo, fundamentadamente, por escrito.

2- O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

3- Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3 da cláusula 61.<sup>a</sup> (Nota de culpa), à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### **Decisão**

1- Decorrido o prazo referido no número 3 da cláusula 64.<sup>a</sup> (Instrução), o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3- Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 3 da cláusula 64.<sup>a</sup> (Instrução), não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4- A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 3 da cláusula 61.<sup>a</sup> (Nota de culpa), à associação sindical.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### **Suspensão preventiva do trabalhador**

1- Com a notificação da nota de culpa, empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indício de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

## **CAPÍTULO XI**

### **Direitos especiais**

Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### **Reconversão trabalhadores incapacitados**

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

Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Morte ou incapacidade do trabalhador**

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

2- A REBOPORT efetuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 21 432,75 €, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente ou companheiro/a sobrevivente 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 REBOPORT.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente em ações 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 atualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida ativa, e proporcionar apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**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 atualização profissionais, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;

c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objetivas 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 socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**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 respetivos 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 ações a desenvolver na em-

presa, 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 ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

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

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

5- A formação prevista no número 1 deve ser complementada por outras ações previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

6- A formação a que se refere o número 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respetivo empregador, nela desempenhe a sua atividade por um período, interrupto, superior a 18 meses.

7- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Legislação complementar**

Às matérias não contempladas neste capítulo será aplicado o disposto no Regulamento do Código do Trabalho.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Higiene e segurança no trabalho**

A REBOPORT deve instalar os trabalhadores em boas condições de higiene observando a respetiva legislação e prover locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**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 3, 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 deve comunicar, por escrito, à outra, dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo o terceiro representante de cada parte nomeado, caso a caso, pelo sindicato e pelo empregador.

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 integrantes deste AE.

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

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Manutenção dos direitos adquiridos**

1- As partes reconhecem e declaram que da aplicação do presente AE não resulta redução das condições de trabalho, nomeadamente de quaisquer direitos e regalias dos trabalhadores adquiridos por força de regulamentação coletiva anterior.

2- Mantém-se em vigor as regalias adquiridas pelos trabalhadores acordadas individualmente ao nível de empresa entre a REBOPORT e os trabalhadores, desde que mais favoráveis.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Reforço do serviço de amarração**

1- Quando, devido a acréscimo de movimento, for necessário recorrer a marinheiros para reforçar o serviço de amarração no cais, para este reforço só serão chamados os marinheiros dos níveis 5.

2- Podem os trabalhadores que se encontrem nos níveis 1, 2, 3 e 4 ou venham a ser integrados nestes níveis prestar este serviço, desde que expressamente o declarem.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Adesão individual ao contrato**

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

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data da sua produção de efeitos;

b) Após os trinta dias referidos no número anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue à empresa.

2- Para aderir a este AE, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador tem de participar nas despesas inerentes à negociação e celebração deste AE, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,65 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no número 4 do artigo 492.º do Código do Trabalho.

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

ANEXO I

**Escala dos reboques e CCO**

(Mantém-se as atuais escalas sem alterações).

ANEXO II

**Escala das lanchas**

Escala lanchas 2023																				
Flex 8h00-20h00	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B
Fixo Dia 8h00-9h00 - Flex 9h00-17h00 - Fixo 17h00-20h00 - Flex	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A
Fixo Noite 20h00-21h00 - Flex *21h00-5h00 - Fixo 5h00-8h00 - Flex	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D
Flex 20h00-8h00	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E
Folga	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C

Calendário																					
Janeiro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31										
Fevereiro												1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
Março																				1	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
Abril												1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Maio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31										
Junho												1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
Julho	30																				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
Agosto	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31									
													1	2	3	4	5	6	7	8	
Setembro	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
	29	30	31																		
Outubro												1	2	3	4	5	6	7			
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
Novembro	28	29	30																		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
Dezembro	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30								
														1	2	3	4	5	6	7	
Dezembro	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
	28	29	30	31																	

\* - Se for solicitado pelos serviços.

Turno A

Turno B

Turno C

Turno D

Turno E

Turno FF

ANEXO III

Escala operadores cais/COO

Horário de trabalho da amarração - 2021

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
8h00-20h00	E	E	C	C	F	F	A	A	B	B	D	D
Flex 8h00-20h00	D	D	E	E	C	C	F	F	A	A	B	B
Flex 20h00-20h00 (5.º e 6.º)		D		E		C		F		A		B
Flex 20h00/8h00	B	B	D	D	E	E	C	C	F	F	A	A
20h00/8h00	A	A	B	B	D	D	E	E	C	C	F	F
Folga	F	F	A	A	A	A	D	D	E	E	E	E
Folga	C	C	F	F	B	B	B	B	D	D	C	C

Janeiro		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
	24	25	26	27	28	29	30	31					
Fevereiro										1	2	3	4
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
Março	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
	25	26	27	28	29	30	31						
Abril									1	2	3	4	5
	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
	30												
Maio		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
	24	25	26	27	28	29	30	31					
Junho										1	2	3	4
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
	29	30											
Julho			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
Agosto											1	2	3
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
	28	29	30	31									
Setembro					1	2	3	4	5	6	7	8	
	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
Outubro												1	2
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Novembro	27	28	29	30	31								
						1	2	3	4	5	6	7	
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
Dezembro	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
													1
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
	26	27	28	29	30	31							

A

B

C

D

E

F

Equip. serv. - 93 793 16 40	
Prevenção	1 - 93 793 16 41
	2 - 93 793 16 42
Comunicações - 93 672 75 15	
Sr. Deodato - 93 849 85 42	
Coordenação - 93 849 85 43	

ANEXO IV

**Tabela salarial**  
(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2021)

Categoria profissional	Retribuição base
<b>Mestre</b>	
0*	1 743,53 €
1	1 679,98 €
2	1 574,40 €
3	1 528,28 €
4	1 497,53 €
<b>Maquinista</b>	
0*	1 743,53 €
1	1 679,98 €
2	1 574,40 €
3	1 528,28 €
4	1 497,53 €
<b>Marinheiro</b>	
0*	1 477,03 €
1	1 389,90 €
2	1 343,78 €
3	1 182,85 €
4	1 094,70 €
5	1 067,03 €
<b>Operador de Cais</b>	
1	1 067,03 €
2	1 000,40 €
3	916,35 €
4	835,38 €

<b>Mecânico</b>	
1	1 679,98 €
2	1 574,40 €
3	1 528,28 €
4	1 392,98 €
<b>CCO</b>	
1	1 497,53 €
2	1 389,90 €
3	1 343,78 €
4	1 182,85 €
5	1 094,70 €

\* A progressão ao nível 0 é efetuada de acordo com os seguintes princípios:

- 3 anos de permanência no escalão inferior com avaliação de desempenho de Bom;
- Obtenção de certificado de competência de comando na categoria de mestre costeiro;
- Obtenção de certificado de competência de chefe na categoria de maquinista prático de 1.ª;
- Obtenção de certificado STCW na categoria de marinheiro de 1.ª

ANEXO V

**Funções**

(Mantêm-se as atuais definições de funções sem alterações).

Sines, 20 de abril de 2021.

Pela REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA:

*João António Macedo Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

*António Alexandre Delgado*, na qualidade de mandatário.  
*Ricardo José Garcia Nunes*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de maio de 2021, a fl. 159 do livro n.º 12, com o n.º 115/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.