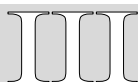




JORNAL OFICIAL

Segunda-feira, 18 de janeiro de 2016



Série

Número 2

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 2/2016 - Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. - SESARAM, e o Sindicato dos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira - SERAM. 2

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira - Para a Atividade Operacional Portuária da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global. 3

Convenções Coletivas de Trabalho:

Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira - Para a Atividade Operacional Portuária da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global. 3

**SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E
ASSUNTOS SOCIAIS**

Direção Regional do Trabalho e Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho**Despachos:**

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:**Portaria de Extensão n.º 2/2016****Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre o
Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira,
E.P.E., - SESARAM, e o Sindicato dos Enfermeiros da
Região Autónoma da Madeira- SERAM.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 24, de 16 de dezembro de 2015, foi publicado o Acordo de Empresa referido em epígrafe;

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelos outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais, no Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em termos de regime de duração do trabalho;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 24, III Série, de 16 de dezembro de 2015, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Acordo de Empresa entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E., - SESARAM, e o Sindicato dos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira - SERAM, publicado no JORAM, III Série, n.º 24, de 16 de dezembro de 2015, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária que exerçam as funções enquadradas no referido Acordo de Empresa, e ao serviço do SESARAM - Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira - SERAM.

Artigo 2.º

A presente Portaria entra imediatamente em vigor.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 18 de janeiro de 2016. - Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Rubina Maria Branco Leal Vargas.

**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato
Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e
Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e
Indústria da Madeira e o Sindicato dos Estivadores
Marítimos do Arquipélago da Madeira - Para a
Atividade Operacional Portuária da Região Autónoma
da Madeira - Revisão Global.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira - Para a Atividade Operacional Portuária da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global, publicado neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 2, de 18 de janeiro de 2016, é publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas entidades empregadoras e respetivos trabalhadores;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

AVISO DE PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS ESTIVADORES MARÍTIMOS DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA - PARA A ATIVIDADE OPERACIONAL PORTUÁRIA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira - Para a Atividade Operacional Portuária da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 2, de 18 de janeiro de 2016, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço dos empregadores outorgantes.

Artigo 2.º

A Presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 18 de janeiro de 2016. - Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Rubina Maria Branco Leal Vargas.

Convenções Coletivas de Trabalho:

Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira - Para a Atividade Operacional Portuária da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global.

CAPÍTULO I**Âmbito Subjecto, Objecto, Geográfico****Cláusula 1.ª****Âmbito Subjectivo e Vigência**

O presente Contrato Coletivo de Trabalho tem como entidades celebrantes, por um lado, a ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal, em representação das empresas de estiva e de trabalho portuário que exercem na Região Autónoma da Madeira as respectivas atividades legais no sector portuário e, por outro lado, o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira, em representação dos trabalhadores seus filiados.

Cláusula 2.ª**Vigência**

1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 4, o clausulado geral do presente Contrato Coletivo de Trabalho vigorará pelo período de 24 meses após a sua publicação no Jornal Oficial da RAM, sendo automaticamente renovável por igual período caso não seja objecto de denúncia por qualquer das partes, empresarial ou sindical, dentro dos 90 dias que antecedam o termo de algum destes períodos.

2 - Havendo denúncia, a vigência deste CCT cessará, por caducidade, se o processo negocial de nova convenção colectiva de trabalho não se concluir no prazo de 12 meses a contar do 45.º dia posterior à apresentação, pela parte denunciante, de proposta global de celebração de um novo CCT.

3 - No decurso do período de vigência as partes podem, em sede de Comissão Paritária, colmatar lacunas de regulamentação das condições de trabalho que careçam dessa regulação convencional ou acordar alterações sobre matérias específicas, as quais, sem prejuízo de deverem ser integradas no CCT na sua primeira revisão formal subsequente, podem ser desde logo aplicadas se tanto for considerado útil, oportuno e justificado nesse sentido.

4 - As tabelas salariais serão anualmente e automaticamente reajustadas nos correspondentes valores a partir de 1 de Janeiro de 2017, por um período de três anos e com referência a 1 de Janeiro de cada ano, mediante a aplicação de um coeficiente de actualização que corresponda a valor igual ao da taxa de inflação (i.e. ao do Índice de Preços no Consumidor, excluindo a habitação) caso o registo desta na Região Autónoma da Madeira no mês de novembro do ano anterior seja de valor positivo.

CAPÍTULO II

Âmbito de aplicação e locais de trabalho

Cláusula 3.^a

Âmbito do sector de actividade

A actividade económica desenvolvida pelas empresas compreendidas no âmbito subjectivo de aplicação deste CCT circunscreve-se, de acordo com o objecto específico das respectivas actividades empresariais, à prestação de serviços operacionais e de mão-de-obra respeitantes à movimentação de cargas comerciais nos portos da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 4.^a

Âmbito profissional dos trabalhadores

1 - A intervenção profissional dos trabalhadores abrangidos por este Contrato Colectivo de Trabalho incide sobre as operações de movimentação das cargas em tarefas de estiva, desestiva, conferência, carga, descarga, transbordo e movimentação ou arrumação de mercadorias em cais, parques e terminais existentes nas áreas em que, sob jurisdição da APRAM - Administração dos Portos da Região Autónoma da Madeira, se realizem operações dessa natureza.

2 - O disposto no número anterior implica para o trabalhador o dever de, em qualquer período normal de trabalho, meio período ou trabalho suplementar e seja qual for a sua categoria ou função, acatar ordens ou instruções da entidade empregadora ou utilizadora que exprimam necessidades temporárias da sua ocupação em regime de polivalência ou de mobilidade funcional para a execução de tarefas ou funções afins, conexas ou funcionalmente ligadas à respectiva actividade contratada, para as quais tenha aptidões adequadas.

Cláusula 5.^a

Locais de Trabalho

São considerados locais de prestação de trabalho por parte dos trabalhadores abrangidos por este CCT aqueles em que, legalmente e nos termos previstos nesta convenção colectiva, deva ou possa intervir mão-de-obra portuária.

CAPÍTULO III

Acesso à profissão e outras explicitações sobre a profissão

Cláusula 6.^a

Classificação dos trabalhadores

1 - São considerados trabalhadores portuários aqueles que prestem trabalho subordinado, segundo alguma das modalidades a que se referem os números seguintes, em tarefas ou funções inseríveis no quadro regulamentar a que se referem as cláusulas 3.^a a 5.^a.

2 - São considerados **trabalhadores efectivos** aqueles que exerçam a sua actividade ao serviço de uma entidade empregadora ou utilizadora de mão-de-obra portuária a título de emprego regular ou permanente na profissão, em regime de contrato individual de trabalho sem termo.

3 - São considerados e classificados neste CCT como **trabalhadores temporários** aqueles que, ao abrigo de contratos de trabalho temporário ou de contratos de trabalho a termo, exerçam actividades enquadráveis no âmbito objectivo e profissional a que se referem as cláusulas 3.^a a 5.^a.

4 - Os trabalhadores temporários a que se refere o número anterior deverão possuir formação e qualificação profissional adequadas às funções básicas e especializadas que tenham constituído fundamento para a sua contratação ou para a sua ocupação nos diferentes postos de trabalho portuário.

Cláusula 7.^a

Condições de admissão ou de contratação de trabalhadores e de prestação de trabalho portuário

1 - A admissão ou contratação de trabalhadores para o exercício, regular ou ocasional, da profissão obriga à verificação prévia do preenchimento dos seguintes requisitos cumulativos por parte do candidato:

- Comprovação médica da aptidão para o exercício da actividade;
- Idade mínima de 18 anos;
- Habilitações escolares não inferiores ao grau de escolaridade mínima obrigatória;
- Frequência, com aproveitamento, em acção de formação básica mínima organizada pela ETP;
- Declaração de disponibilidade para o exercício da profissão, subscrita pelo interessado.

2 - A explicitação genérica e específica das funções e tarefas que fazem parte integrante da intervenção profissional inerente ao exercício da profissão de trabalhador na actividade portuária de movimentação de cargas, bem como o regime retributivo aplicável são enunciados em anexo a este CCT.

3 - As tarefas ou funções que, em concreto, devam ser desempenhadas pelos trabalhadores nos termos previstos na lei ou neste CCT serão definidas pela Empresa de Estiva e/ou pela Empresa de Trabalho Portuário aquando da planificação e da organização dos respectivos serviços, tendo por fim a constituição de equipas de trabalho profissionalmente aptas e idóneas para o efeito, independentemente de serem compostas por trabalhadores efectivos e/ou por mão-de-obra temporária.

Cláusula 8.^a

Requisitos exigíveis para o exercício da profissão

1 - O exercício da profissão tem como pressuposto e como requisitos indispensáveis ao desempenho das correspondentes funções a prévia comprovação documental da posse de aptidões de carácter pessoal e de formação, qualificação ou experiência profissional previstas neste CCT e de outras que estiverem estabelecidas para o efeito.

2 - A ETP organizará e realizará, sempre que necessário ou conveniente e de acordo com os seus critérios de gestão dos respectivos recursos humanos disponíveis, cursos de formação profissional com interesse para o exercício da actividade.

3 - Os trabalhadores têm direito a receber das empresas formação profissional contínua nos termos e com uma duração não inferior à que se encontra estabelecida por lei.

4 - Constitui dever legal e contratual dos trabalhadores abrangidos por este CCT a frequência interessada e assídua dos cursos e acções de formação profissional relacionada com o trabalho portuário para que sejam seleccionados ou convidados, quer esses cursos ou acções sejam promovidos e/ou realizados pela ETP, quer pela(s) empresa(s) utilizadora(s).

CAPÍTULO IV

Relações contratuais

Cláusula 9.^a

Regimes de vinculação contratual e de ocupação laboral

1 - Nenhum trabalhador poderá prestar actividade profissional no âmbito, na área e nos locais de trabalho referidos neste CCT sem que estabeleça ou tenha estabelecido com a entidade empregadora, nos termos previstos nesta convenção colectiva de trabalho, um vínculo contratual de trabalho, seja a tempo inteiro ou a tempo parcial, seja por tempo indeterminado ou em regime de duração temporária.

2 - **Entidade empregadora** de trabalhadores portuários será aquela com quem estes tenham estabelecido uma

relação contratual de trabalho subordinado, quer com empresa de estiva, quer com a ETP.

3 - **Entidade utilizadora** de mão-de-obra portuária será aquela que requisite e ocupe, a título profissional, trabalhadores que lhe tenham sido cedidos pela Empresa de Trabalho Portuário.

4 - Os contratos de trabalho a que se refere o n.º 1 revestirão a forma escrita segundo a modalidade de contratos sem termo, de contratos a termo certo ou a termo incerto e bem assim de contratos de trabalho temporário, em função da natureza do respectivo vínculo contratual, das correspondentes circunstâncias e das necessidades operacionais e organizacionais de mão-de-obra a afectar às respectivas operações portuárias.

5 - Os trabalhadores que não possuam vínculo contratual prévio à ETP e que reúnam aptidões pessoais e profissionais básicas para a profissão, são contratados em regime de trabalho temporário por aquela Empresa para efeitos de cedência e prestação de trabalho a uma entidade utilizadora do sector, não estando, porém e por esse facto, sujeitos a qualquer dever de subordinação jurídica ou económica aquém ou para além dos limites temporais de cada contrato que celebrem com ela, em razão do que não será juridicamente exigível da mesma a satisfação de qualquer direito ou o cumprimento de qualquer obrigação que excedam os termos, os limites temporais e as condições legais decorrentes da duração de cada contrato de trabalho.

6 - Não obstante o que se refere no número anterior, pode a ETP proceder à gestão global da mão-de-obra portuária, efectiva e temporária, por forma a, quando possível, dar oportunidades acrescidas de ocupação profissional aos trabalhadores temporários que tenham evidenciado disponibilidade regular para a prestação no sector, visando-se, também desse modo, contribuir para a sua motivação para o exercício desta actividade e para a rentabilização do investimento feito com a respectiva formação profissional.

7 - Para efeitos do disposto no número anterior, a ETP poderá, não só efectuar uma gestão destes recursos humanos em função dos motivos e dos objectivos enunciados no número anterior, como também em função de informações que possua sobre a qualidade do seu desempenho funcional conhecido e do carácter previsível da receptividade dos mesmos para a satisfação das necessidades temporárias de mão-de-obra de reforço requerida por empresa utilizadora para efeitos de execução de operações portuárias.

8 - A contratação de trabalhadores por parte da ETP em regime de contrato de trabalho temporário, a termo certo ou a termo incerto, depende do ponto de vista da legislação geral do trabalho e da legislação sectorial portuária do teor concreto das requisições apresentadas pela entidade utilizadora, designadamente da estrita caracterização funcional e da definição e delimitação temporal enunciadas nos termos que, por esta, sejam estipulados.

Cláusula 10.^a**Quadro privativo de trabalhadores da Empresa de Estiva**

1 - A Empresa de Estiva constituirá um quadro mínimo de trabalhadores portuários detentores de vínculo contratual de trabalho sem termo, cuja composição e densidade mínimas serão as seguintes:

- a) - 1 Coordenador;
- b) - 2 Trabalhadores de Base.

2 - Será extinta a categoria de Superintendente na data em que vagar o cargo exercido pelo seu titular à data da apresentação da Proposta de celebração deste CCT.

3 - Constitui, porém, prerrogativa da Empresa de Estiva ampliar o seu quadro privativo de trabalhadores portuários mediante requisição feita à ETP de outros trabalhadores efectivos, independentemente da sua antiguidade na profissão e do nível salarial da sua retribuição de origem, tendo como pressuposto que os mesmos correspondam melhor aos objectivos operacionais do serviço, seja por motivos respeitantes à sua qualidade de desempenho, quer em função do respectivo grau de qualificação e de experiência profissional, quer ainda por razões de valoração e de reconhecimento do seu sentido de responsabilidade funcional e do grau de disponibilidade e de assiduidade que tenham evidenciado.

Cláusula 11.^a**Contingente comum de trabalhadores portuários**

1 - Os trabalhadores operacionais, quer sejam efectivos ou temporários, cuja entidade empregadora seja a ETP, constituem o contingente comum de mão-de-obra passível de ser cedida à empresa de estiva ou a outros utentes do porto que nele possuam direitos de uso privativo de parcelas do respectivo domínio público portuário em que realizem operações de movimentação de cargas.

2 - O contingente comum é constituído exclusivamente por trabalhadores portuários de base.

3 - As entidades que exerçam a operação portuária, seja como empregadoras ou utilizadoras de mão-de-obra portuária, requisitarão à ETP os trabalhadores do contingente comum de que careçam para formar, completar ou reforçar as equipas necessárias à execução dos seus serviços.

4 - As entidades utilizadoras de mão-de-obra na actividade portuária de movimentação de cargas satisfarão o pagamento à ETP do valor correspondente à facturação que, em conformidade com o respectivo Regulamento Interno em vigor, seja por ela emitida em função do número e qualidade dos trabalhadores que lhe tiverem requisitado, quer em

regime de afectação prolongada, quer em regime de afectação pontual ou por serviço.

5 - Às entidades utilizadoras assiste o direito de recusa de qualquer trabalhador, efectivo ou temporário, cedido pela ETP, devendo, quando se trate de trabalhador efectivo, elaborar e apresentar a esta - e em tempo oportuno - uma participação fundamentada sobre a razão determinante da recusa, com a descrição circunstanciada de conduta(s), por actos ou omissões, indiciariamente culposa(s) e grave(s), que tenha(m) sido por ele assumida(s) e que consubstancie(m) a prática de uma infracção disciplinar que possa vir a ser imputada ao arguido em adequado processo disciplinar como sendo passível de, nos termos da lei, ser reconhecida como causadora da impossibilidade prática de subsistência da respectiva relação profissional de trabalho na respectiva entidade utilizadora.

6 - O trabalhador efectivo que incorra na situação a que se refere o número anterior cessará o seu vínculo contratual de trabalho com a ETP, por despedimento com justa causa, salvo se os fundamentos da infracção não inviabilizarem, pelo seu grau de culpa, de gravidade comportamental e de consequências para a ETP, a subsistência prática e jurídica do seu contrato de trabalho em função do respectivo objecto estipulado com esta empresa.

7 - Em caso de procedimento disciplinar tendente ao despedimento do trabalhador nos termos previstos nos n.ºs 5. e 6., os fundamentos invocados para o efeito podem, quando controvertidos e após ultimada a instrução do processo, ser submetidos, mediante requerimento de qualquer das partes, a uma prévia apreciação da Comissão Paritária prevista na cláusula 37.^a, posto o que será proferida pela ETP a decisão final no processo.

Cláusula 12.^a**Subordinação jurídica dos trabalhadores do contingente comum - afectação ao trabalho**

1 - Sem prejuízo do regime legal de subordinação contratual dos trabalhadores do contingente comum à ETP, a sua prestação de trabalho em regime de cedência a uma empresa utilizadora implica que os mesmos fiquem sob as ordens e instruções da empresa requisitante em tudo quanto respeite à execução do trabalho e à direcção técnica das operações.

2 - Constituem critérios de preferência na distribuição das oportunidades de trabalho pelos trabalhadores efectivos e temporários a cargo da ETP, por um lado, a viabilidade da ocupação profissional dos trabalhadores efectivos em período diário normal de trabalho que, em cada mês, corresponda à sua retribuição certa mínima mensal e, por outro lado, a notação favorável do desempenho daqueles que por ela sejam tidos como mais assíduos, mais disponíveis,

mais aptos ou profissionalmente mais qualificados e que tiverem demonstrado possuir melhor capacidade de integração no trabalho em espírito de equipa.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, a ETP poderá efectuar o averbamento de menções e ocorrências relativas a intervenções de trabalhadores, efectivos ou temporários, que tenham sido cedidos à empresa utilizadora, cuja expressão prática e funcional possa constituir, quer pela positiva, quer pela negativa, factor de influência na sua afectação posterior a períodos de trabalho.

4 - O averbamento a que se refere o número anterior pode igualmente aplicar-se no âmbito das relações contratuais de trabalho que, nos termos deste CCT, tiverem sido estabelecidas entre o trabalhador e a empresa de estiva.

CAPÍTULO V

Organização do trabalho

Cláusula 13.^a

Competência da empresa operadora

1 - Dentro dos condicionalismos legais e sem prejuízo do disposto no número seguinte, a organização temporal do trabalho, a planificação dos serviços, a definição dos meios humanos a afectar às operações portuárias, bem como a direcção técnica e controlo dos serviços a realizar, constituem matéria da competência exclusiva da empresa que exerça actividade operacional portuária nos portos da Região, em obediência ao disposto na lei e neste CCT.

2 - A empresa operadora da movimentação de cargas na zona portuária articulará com a ETP o modelo de organização e de constituição dos horários de trabalho e de funcionamento da sua actividade, bem como o grau de exigências de formação profissional da mão-de-obra disponível para o exercício da actividade, cabendo à empresa de trabalho portuário efectuar a gestão dos recursos humanos a seu cargo, por forma a satisfazer, em oportunidade, em qualidade e em quantidade, as necessidades operacionais da respectiva movimentação de cargas.

3 - Para efeitos do disposto no n.º 1, a organização do trabalho terá em linha de conta, não só a natureza das operações e dos meios ou equipamentos a utilizar, mas também as qualificações dos trabalhadores e as prescrições legais e regulamentares aplicáveis no âmbito das exigências impostas pelos regimes da segurança, higiene e de saúde no trabalho.

Cláusula 14.^a

Organização horária do trabalho diário e semanal

1 - Para efeitos de aplicação do presente CCT, trabalho diurno é todo aquele que decorra entre as 07h00 e as 22h00

do mesmo dia, sendo considerado trabalho nocturno o que decorra entre as 22h00 e as 07h00 do dia seguinte.

2 - A organização e a implementação de cada período normal de trabalho diário competirão, coordenadamente, à Empresa de Estiva e à ETP, nomeadamente em caso de organização de regimes de adaptabilidade horária nos termos da lei, podendo cada período normal de trabalho ter uma duração diferente dentro das 24 horas do dia.

3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior e igualmente sem prejuízo dos limites próprios dos regimes de adaptabilidade horária - se e quando implementados - consideram-se períodos normais de trabalho diário e semanal dos dias úteis aqueles que tenham o seu início a partir das 08h00 de segunda-feira e o seu termo semanal pelas 07h00 de sábado, desenvolvendo-se os mesmos dentro dos seguintes limites:

- a) 1.º período: das 08h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00;
- b) 2.º período: das 17h00 às 20h00 e das 21h00 às 24h00;

Período intercalar:

- c) das 12h00 às 16h00 e das 17h00 às 21h00;
- d) 3.º período: das 00h00 às 03h00 e das 04h00 às 07h00, se e quando for implementado com regularidade.

4 - O trabalho que careça de ser prestado em sábados, domingos ou feriados obedecerá ao disposto nos números 4 e 5 da cláusula 16.^a.

5 - Salvo nos regimes de adaptabilidade horária, o horário normal de trabalho diário não excederá oito horas por dia e quarenta horas por semana, considerando-se período normal diário e semanal qualquer dos previstos no número anterior.

6 - Qualquer que seja o regime de adaptabilidade horária que as empresas decidam instituir, darão conhecimento do mesmo ao respectivo Sindicato.

7 - Quando não se tratar de trabalho inserido em modalidades de adaptabilidade horária, praticar-se-á o regime de trabalho à hora na antecipação ou no prolongamento do período normal de trabalho, sendo a respectiva retribuição calculada nos termos da lei, em função do número de horas de trabalho efectivamente prestadas.

8 - Fora dos casos em que haja antecipação ou prolongamento de períodos normais de trabalho, o trabalhador poderá ser colocado em período de duração inferior ao período normal, mas igual ou próxima da duração de meio período (n.º 4 da cl.^a 29.^a), auferindo, nesse caso, a correspondente retribuição de meio período prevista em anexo a este CCT.

9 - O trabalho prestado em horas de refeição, bem como o que for prestado por trabalhadores efectivos em dia de

descanso semanal ou feriado, será sempre considerado como trabalho suplementar.

Cláusula 15.^a

Duração do período normal de trabalho em regimes de adaptabilidade horária

1 - Quando inserido em regimes de adaptabilidade horária, o trabalho prestado para além de 8 horas por dia e de 40 horas por semana é considerado compreendido no respectivo regime legal de adaptabilidade horária, sendo de seis meses o período de referência para efeitos de cumprimento da média semanal de 40 horas.

2 - O disposto no número anterior inclui, designadamente e nos termos da lei, os regimes de adaptabilidade individual ou de banco de horas individual.

Cláusula 16.^a

Crítérios de afectação dos trabalhadores à actividade operacional portuária

1 - Os trabalhadores efectivos podem ser colocados em trabalho portuário em qualquer período normal ou em meio período de dia útil em função da planificação das operações a realizar e das qualificações profissionais dos trabalhadores requeridas para o efeito, não sendo exigível uma ordem sequencial das escalas quando o trabalhador não reúna as aptidões, pessoais ou profissionais, exigidas para as tarefas ou serviços a executar, não podendo, contudo, deixar de lhe ser mensalmente garantida a remuneração mínima que lhe estiver contratualizada para 11 períodos normais de trabalho por mês ou para um número superior de períodos, se for esse o caso.

2 - O disposto na primeira parte do número anterior não dispensa o cumprimento do regime legal de descanso mínimo diário.

3 - A escala de afectação dos trabalhadores aos períodos normais de trabalho e aos meios períodos será feita dentro dos seguintes limites:

- a) Para o 1.º período de segunda-feira: até às 18h00 de sexta-feira anterior;
- b) Para o 1.º período dos restantes dias úteis da semana e para feriados: até às 18h00 da véspera;
- c) Para o período intercalar das 12h00 às 16h00/17h00 às 21h00: até às 10h00 do próprio dia;
- d) Para o 2.º período dos dias úteis: até às 15h00 do próprio dia;
- e) Para o 3.º período dos dias úteis: até às 18h00 da véspera;
- f) Para trabalho em dia de descanso semanal: até às 18h00 de sexta-feira anterior;
- g) A escala para afectação de trabalhadores a meios períodos e a outros períodos intercalares que venham a ser instituídos far-se-á com a mesma antecedência com que é feita a escala para o período normal em cujos limites se enquadre o respectivo período.

4 - A prestação de trabalho em sábados, domingos ou feriados efectuar-se-á em períodos de duração idêntica à dos previstos neste CCT para os dias úteis, podendo ser contratados para essa prestação trabalhadores temporários ou trabalhadores efectivos que, atempadamente, se declarem disponíveis para o efeito, desde que estes se encontrem em situação compatível com a observância de restrições de natureza laboral, tais como:

- a) o respeito pelos condicionamentos legais de aplicabilidade geral referentes à prestação de trabalho suplementar;
- b) a necessidade de garantir, com regra geral, o gozo efectivo dos respectivos dias de descanso semanal;
- c) a comprovação de ter sido gozado ou de poder ser gozado o respectivo período adjacente de descanso mínimo diário efectivo.

5 - Das equipas de trabalhadores constituídas para a prestação de trabalho em sábados, domingos ou feriados deverá fazer parte um trabalhador com as funções de coordenador escalado para o efeito.

6 - É dever dos trabalhadores do efectivo consultarem as escalas de serviço em tempo útil por forma a que não fique comprometida ou dificultada a sua atempada apresentação ao trabalho, podendo fazê-lo pessoalmente e por outros meios idóneos, nomeadamente por acesso ao site da Empresa ou por via telefónica.

7 - A falta de comparência do trabalhador efectivo ao trabalho no dia e período para que se encontre escalado, bem como o seu atraso, motivados, um ou outro, pelo incumprimento ou pelo deficiente cumprimento do disposto no número anterior darão lugar, nos termos da lei, à recusa da sua prestação de trabalho, consoante os casos, no período ou sub-período respectivo, à injustificação da ausência, com perda da correspondente retribuição, e constituem infracção disciplinarmente punível.

8 - A empresa de estiva pode transmitir à ETP critérios objectivos tendentes à selecção e colocação profissional dos trabalhadores que satisfaçam melhores condições de eficiência no preenchimento dos postos de trabalho portuário, especialmente quando se trate da sua afectação ao quadro de pessoal privativo da empresa ou se pretenda aplicar o regime de requisição prolongada, podendo, igualmente, fazer recomendações sobre a composição ou reforço de equipas de trabalho que tenham por objectivo assegurar o fornecimento de mão-de-obra dotada de alguma específica qualificação e experiência para o exercício de determinadas funções.

Cláusula 17.^a

(disponibilidade, polivalência, plena ocupação, flexibilidade e mobilidade dos trabalhadores)

1 - O exercício da profissão por parte dos trabalhadores vinculados por contrato individual de trabalho sem termo implica para estes o dever de se manterem disponíveis para a prestação de trabalho em qualquer dos períodos/meios períodos e regimes horários estabelecidos de acordo com o disposto neste CCT.

2 - O dever de disponibilidade dos trabalhadores, previsto no número anterior, compreende em si, nomeadamente:

- a) a obrigação de possuírem e manterem em estado de normal funcionamento regular meios de contacto pessoal nos dias em que não se encontrem escalados para trabalhar;
- b) a sua sujeição a regimes de flexibilidade organizacional horária dos períodos de trabalho e de mobilidade ocupacional, bem como de qualquer dos regimes legais de adaptabilidade horária que tiverem sido instituídos em função da natureza específica da actividade operacional dos portos da RAM;
- c) o desempenho de funções polivalentes e o exercício da profissão em regime de plena ocupação durante o respectivo período de trabalho, regime este no qual se integram também as tarefas que sejam afins, complementares, funcionalmente conexas ou ligadas à operação portuária.

3 - A violação do dever de disponibilidade a que se refere o número anterior, seja qual for a sua expressão concreta à luz do teor de qualquer das respectivas alíneas, consubstancia a prática de infracção disciplinar grave, equivalendo a uma falta injustificada a conduta que, por acto ou omissão, infrinja o disposto na alínea a), salvo se, em tempo oportuno (no próprio dia ou no dia seguinte), for, para o efeito, comprovada pelo interessado a existência, não culposa, de impedimento fundamentado e precedente.

4 - Em consonância com o disposto no n.º 2, durante o período de trabalho respectivo, os trabalhadores poderão, sem qualquer limitação, ser deslocados e ocupados pela empresa noutro navio ou noutros serviços, mesmo que para funções de conteúdo ou natureza diferente das que se encontrassem a desempenhar.

5 - Em caso de redução da equipa de trabalho, por falta, atraso, sinistro, doença súbita ou outro motivo imprevisto respeitante a algum trabalhador, o coordenador, ou um qualquer outro trabalhador em serviço, substituirão aquele até que a equipa de trabalho possa ser reconstituída.

6 - O princípio da plena ocupação dos trabalhadores durante o respectivo período de trabalho é igualmente aplicável ao coordenador nos períodos em que a equipa por si dirigida tenha terminado a sua intervenção nas respectivas operações portuárias, podendo, nessa conformidade, ser incumbido de executar funções, tarefas ou serviços afins ou funcionalmente ligados à actividade operacional portuária a cargo da empresa, desde que se trate de intervenções complementares ou subsidiárias dessa actividade operacional, para o desempenho das quais o coordenador possua aptidões.

7 - Sem prejuízo dos direitos retributivos que decorram do regime contratual em vigor para os trabalhadores a quem esteja assegurada a sua ocupação ou retribuição correspondente à prestação de trabalho em todos os dias úteis do mês e, correspectivamente, à sua retribuição certa mensal mínima baseada nesse estatuto laboral, os demais trabalhadores efectivos cujo regime contratual de trabalho e de retribuição certa mensal mínima se encontre indexado a um número menor, limitado e pré-definido, de períodos normais de trabalho por mês podem ser escalados para prestação de trabalho em dias não necessariamente consecutivos e em qualquer dos períodos normais de

trabalho diário, consoante as necessidades operacionais dos serviços a realizar e de acordo com os critérios de gestão dos recursos humanos globais disponíveis, que se encontram enunciados neste CCT.

Cláusula 18.ª

Obrigação contratual de disponibilidade em dias úteis

1 - Os trabalhadores vinculados por contrato individual de trabalho sem termo ou por período contratual igual ou superior a um mês, que não se encontrem justificadamente impedidos da presta o de trabalho, nem em situa o de folga, e que não forem colocados em nenhum dos períodos normais de trabalho de qualquer dia útil devem manter-se contactáveis e disponíveis, não são para a eventual necessidade de substitui o daqueles que, por algum motivo, não compaream nos locais de trabalho para que tenham sido designados ou que se ausentem, nomeadamente por acidente de trabalho, mas também para efeitos de execu o de serviços ou tarefas cujo grau de urgência não tenha possibilitado a respectiva afecta o ao trabalho na organiza o das escalas.

2 - Os trabalhadores a que se refere o número anterior, quando não tiverem recebido da ETP, até as 11h30 de cada dia útil, contacto no sentido da necessidade da sua ocupa o profissional nesse dia, devem, em caso de impedimento fundamentado e relevante que impossibilite a sua disponibilidade para uma eventual ocupa o profissional no respectivo dia, comunicar aos Serviços de Coloca o da ETP a existência desse impedimento até uma hora antes da hora-limite da organiza o da escala para o 2.  período, com a obriga o de apresentarem, até ao início do primeiro período do dia seguinte, justifica o comprovativa dessa impossibilidade.

3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o incumprimento, por parte do trabalhador, do que ali se estabelece constitui infrac o disciplinar, punível em fun o da culpa e da gravidade da respectiva conduta, bem como das consequências práticas que a mesma possa ter ocasionado.

4 - A sujei o ao dever de disponibilidade a que se referem os números 1 e 2 e o seu efectivo cumprimento por parte do trabalhador darão lugar ao pagamento de um subsídio mensal, designado por *subsídio de flexibilidade horária*, cujo montante   fixado em anexo por referência ao estatuto remuneratório dos trabalhadores efectivos a quem se encontre contratualmente fixado o direito a uma retribui o certa mensal mínima correspondente a períodos normais de trabalho por m s.

5 - O subsídio a que se refere o número anterior substitui e extingue o anterior subsídio de escala única.

Cláusula 19.ª

Flexibilidade organizacional do trabalho

1 - Consideram-se horário normal de trabalho e período normal de trabalho aquele dentro do qual, nos dias úteis, o

trabalhador está sujeito a ser escalado para prestação de trabalho indistintamente em qualquer um dos períodos a que se referem os n.ºs 2 e 3 da cláusula 14.ª.

2 - De acordo com o regime de flexibilidade organizacional referido no número anterior, os trabalhadores efectivos serão escalados segundo os critérios enunciados na cláusula 16.ª.

3 - Os trabalhadores temporários serão, por via de regra, contratados para prestação de trabalho apenas num determinado período normal ou em meio período, cujo termo do correspondente período horário extinguirá automaticamente o respectivo vínculo contratual, sendo afectados a funções ou serviços da empresa utilizadora em obediência a indicações de natureza funcional que tiverem sido transmitidas por essa empresa, bem como segundo os critérios de gestão que a ETP considere mais adequados para o efeito, nomeadamente em função dos factores de valoração ou influência previstos neste CCT.

Cláusula 20.ª

Trabalho Suplementar

1 - Os trabalhadores têm a obrigação legal de prestação de trabalho suplementar quando a entidade empregadora/utilizadora o considerar necessário ou justificado, a qual determinará a sua realização por parte daqueles que sejam escalados para o efeito.

2 - A prestação de trabalho suplementar não constitui um direito do trabalhador, sendo o preenchimento de postos de trabalho portuário em período qualificável como tal efectuado em obediência a critérios de gestão das entidades empregadoras, os quais terão por base, entre outros factores tidos como relevantes, o aproveitamento das disponibilidades existentes em matéria de recursos humanos, efectivos ou temporários, aptos para o efeito, a compatibilidade da respectiva planificação do trabalho e a racionalização de custos e encargos daí decorrentes.

3 - Compete, exclusivamente, ao órgão de Gerência da ETP, ou a quem o mesmo confira delegação para o efeito, definir e/ou praticar os procedimentos de gestão que tiver como mais adequados à obtenção de melhorias de eficiência e de minimização de custos na realização de trabalho suplementar, sem prejuízo da observância das condições de segurança no trabalho e de outras disposições convencionais estabelecidas neste CCT.

4 - A empresa requisitante dos trabalhadores portuários à ETP deve comunicar a esta, com suficiente antecipação, a necessidade de prestação de trabalho suplementar aquém ou para além de qualquer dos períodos regulares de trabalho, bem como os termos em que se traduza essa necessidade.

5 - Por regra, a antecipação ou o prolongamento dos períodos normais de trabalho far-se-á em regime de trabalho

à hora, devendo a respectiva prestação ser assegurada pelo número estritamente necessário de trabalhadores que tenham sido ou estejam afectos ao período que, respectivamente, se siga ou que preceda a antecipação ou o correspondente prolongamento.

6 - Quando não previsto com maior antecipação, o prolongamento de períodos será comunicado aos trabalhadores com antecedência mínima de 1 hora.

7 - No intuito de proporcionar aos trabalhadores do efectivo a fruição dos dias normais de descanso semanal, a ETP poderá, nos termos igualmente previstos no n.º 4 da cláusula 16.ª, ocupar trabalhadores temporários nesses dias, sem que, todavia, os trabalhadores efectivos fiquem genericamente dispensados da obrigação de prestarem trabalho suplementar em sábados, domingos ou feriados quando sejam escalados para o efeito em obediência às respectivas necessidades operacionais.

8 - O vínculo contratual de trabalho estabelecido em qualquer dia útil, ou em sábados, domingos ou feriados, com trabalhadores temporários contratados em regime de duração pré-fixada de um período normal ou de meio período caduca no termo do respectivo período/meio período, independentemente de, em qualquer desses dias, ocorrer, ou não, a celebração de novo contrato de trabalho temporário com os mesmos trabalhadores, não sendo, por isso, qualificável como trabalho suplementar, quer o que for prestado neste último caso ou o que for prestado fora dos dias úteis.

9 - A comunicação aos trabalhadores efectivos da necessidade de prestação de trabalho para satisfação das necessidades a que se referem os números anteriores será feita pela sua entidade empregadora, devendo a composição da equipa ou das equipas consideradas necessárias à execução das operações basear-se em critérios que, salvaguardada a segurança no trabalho, permitam garantir a eficiência das operações.

10 - Uma vez feitas as comunicações a que se referem os números anteriores, não poderá ser recusada a respectiva prestação de trabalho, caso os trabalhadores já se encontrem no respectivo local de trabalho.

11 - A comunicação para trabalho nas horas de refeição será feita até duas horas antes das mesmas.

Cláusula 21.ª

Horas de refeição e folgas

1 - São consideradas horas de intervalo para descanso e refeição as que se situam dentro do limite intermédio de cada período normal de trabalho, devendo constar como tais do mapa de horário de trabalho aplicável.

2 - Havendo prosseguimento do trabalho sem interrupção nas horas de refeição, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores o tempo estritamente necessário para

tomar uma refeição, sem que, todavia, as operações sejam interrompidas.

3 - Por via de regra, os trabalhadores que tenham prestado serviço no período das 00h00 às 07h00 não devem ser escalados para prestação de trabalho que inclua, ainda que parcialmente, as onze horas subsequentes.

4 - O trabalho suplementar prestado ao domingo por parte de trabalhadores efectivos ou por trabalhadores contratados a termo por período que exceda uma semana dará direito a uma folga remunerada, de um dia, a gozar, por regra, num dos três dias seguintes, podendo, porém, por acordo das partes, ser gozada noutro dia.

Cláusula 22.^a

Descanso semanal e descanso mínimo diário

1 - Para os trabalhadores efectivos, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado dia de descanso semanal complementar, o qual, todavia, passa a ser dia normal de trabalho se e quando, por razões de incremento dos fluxos de cargas aos(s) porto(s) da Região, vier a ser instituída a semana de trabalho de seis dias úteis.

2 - Aos trabalhadores contratados em regime de trabalho temporário ocasional ou ao período/meio período não é aplicável o disposto no número anterior.

3 - Os dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, quando gozados pelos trabalhadores, não dão lugar a qualquer pagamento específico de natureza remuneratória.

4 - Aos trabalhadores deve ser assegurado um período de descanso mínimo diário de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, salvo se razões de continuidade da prestação do serviço por parte dos mesmos justificarem essa inobservância parcial ou total.

CAPÍTULO VI

Direitos e deveres gerais das partes

Cláusula 23.^a

Direitos, deveres e garantias

Em matéria de direitos, de deveres e de garantias gerais das partes da relação contratual de trabalho aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho.

Cláusula 24.^a

Férias, feriados e faltas

1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o regime de férias, feriados e faltas a aplicar nas relações contratuais estabelecidas entre as partes é o que se encontra previsto no Código do Trabalho.

2 - Aos trabalhadores contratados em regime de trabalho temporário será concedido um período anual de férias à razão de dois dias úteis por cada conjunto de 22 períodos de trabalho prestado no mesmo ano.

3 - A duração-limite do período de férias dos trabalhadores a que se refere o número anterior é, no entanto, de 22 dias úteis por ano, devendo o gozo das que se tiverem adquirido nos termos ali estabelecidos ocorrer nas datas e períodos que, nos termos da lei, forem fixados pela ETP, podendo, contudo, haver acordo das partes em caso de preferência manifestada pelos interessados.

FERIADOS: Para além dos feriados obrigatórios previstos no Código do Trabalho, observar-se-ão também os feriados obrigatórios regionais da Região Autónoma da Madeira.

FALTAS: O regime das ausências ao trabalho, da sua justificabilidade ou injustificabilidade e dos respectivos procedimentos é o que se encontra regulado pelo Código do Trabalho e nas cláusulas 33.^a e 34.^a deste CCT.

CAPÍTULO VII

Contrapartidas remuneratórias do trabalho

Cláusula 25.^a

Retribuição do trabalho - padrão normal remuneratório e indexante salarial - conceitos

1 - Considera-se retribuição, em sentido amplo, aquilo a que, nos termos da lei e deste contrato, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - Considera-se **retribuição normal** aquilo a que, nos termos deste CCT, o trabalhador tem direito como contrapartida remuneratória do respectivo regime normal de trabalho contratualizado entre as partes, compreendendo em si uma **prestação pecuniária principal e prestações pecuniárias complementares**.

3 - **Padrão normal remuneratório de cada período normal de trabalho (indexante salarial).**

Para efeitos de determinação das remunerações devidas aos trabalhadores, tomar-se-á como padrão normal remuneratório de cada período normal de trabalho o valor de € 51,041, tendo este montante a natureza de remuneração global do respectivo período normal de trabalho e também a função de **indexante salarial de aplicação geral**.

Cláusula 26.^a**Estrutura das retribuições do trabalho**

1 - Por via de regra, a retribuição diária do período normal de trabalho é determinada pela aplicação do indexante salarial a que se refere a cláusula anterior, o qual constituirá a base de cálculo das remunerações devidas aos trabalhadores em função das condições contratuais mínimas da possibilidade da sua ocupação em cada mês, as quais se cifram, consoante o estatuto contratual respectivo, nos correspondentes montantes remuneratórios previstos nas tabelas salariais aplicáveis que se encontram inseridas no anexo a este CCT.

2 - O indexante salarial de € 51.041, tem como sua base genérica de referência e de cálculo o resultado da divisão por 30 dias do valor €1.531,24 (mil, quinhentos e trinta e um euros e vinte e quatro centimos), valor este que corresponde à prestação pecuniária principal da remuneração certa mínima mensal do trabalhador efectivo cuja admissão se tenha verificado em data anterior a 18 de Agosto de 1993,

3 - O valor do indexante salarial a que se refere o número anterior reporta-se, genericamente, ao período normal de trabalho de oito horas (duração normal do 1.º período), sendo esse mesmo valor aplicável, **a singelo (i. e, €51,04)**, aos demais períodos normais diários a que, nos termos estabelecidos pelo presente CCT pode ser afecto qualquer trabalhador, inclusive os trabalhadores contratados em regime de trabalho temporário.

4 - Por cada período normal de trabalho prestado pelos trabalhadores para além do número dos que constituam a base contratualizada mínima mensal das suas condições individuais ser-lhes-á processado o montante de um indexante salarial de €51,04.

5 - Parcelas que integram o padrão normal remuneratório, por período normal de trabalho:

Constituem parcelas que integram o padrão normal remuneratório a que se refere o número anterior as seguintes prestações pecuniárias, cujo valor é fixado em anexo:

- a) Prestação pecuniária principal;
- b) Subsídio por trabalho nocturno;
- c) Subsídio de flexibilidade horária;
- d) Subsídio por situações especiais;
- e) Subsídio por trabalho ao largo.

Cláusula 27.^a**Retribuições mínimas**

1 - A retribuição certa mensal mínima (abreviadamente designada por rcmm) devida ao trabalhador efectivo é aquela que corresponda às condições contratuais estabelecidas entre as partes, cuja base de referência exprime o direito dele ao respectivo estatuto profissional e remuneratório estável na profissão.

2 - **Estatuto retributivo dos trabalhadores efectivos** - Aos trabalhadores efectivos será contratualmente garantido o direito a auferirem mensalmente a retribuição correspondente a um número mínimo de períodos normais de trabalho por mês, a qual constitui a sua retribuição certa mensal mínima (rcmm).

3 - Os trabalhadores que, por motivo pessoal e excepcional relevado pela entidade empregadora, prestem a sua actividade profissional apenas no 1.º período normal de trabalho não auferem o subsídio por trabalho nocturno, nem o subsídio de flexibilidade horária.

4 - Independentemente de poderem auferir ou de terem auferido remunerações adicionais pela prestação de trabalho em períodos normais de trabalho que excedam, em cada mês, o número daqueles que sejam computados na garantia contratual de uma retribuição certa mensal mínima que tiver sido estabelecida com os trabalhadores titulares de vínculo contratual de trabalho sem termo, somente esta estipulação obrigacional da respectiva rcmm constituirá, para ambas as partes, a base estável das condições passíveis de ser referenciadas, por um lado, à possibilidade regular de períodos da sua ocupação profissional no sector e, por outro, à exigibilidade da correspondente contrapartida remuneratória certa mínima em cada mês, mesmo quando a retribuição do número de períodos a que tiverem estado afectos nesse mês não tenha atingido o montante dessa rcmm.

5 - Salvo para efeitos de cálculo do valor/hora de trabalho suplementar, o valor/hora do período normal de trabalho, com exclusão do montante do subsídio de refeição, corresponde a 1/8 do valor do indexante salarial, cifrando-se em € 6,38 (seis euros e trinta e oito centimos).

6 - Seja qual for o período de trabalho que careça de ser antecedido ou prolongado em regime de trabalho suplementar, este será remunerado à hora pelo montante unitário resultante da aplicação da seguinte fórmula fixada no Código do Trabalho: $(rm \times 12) : (52 \times n)$ - acrescido da majoração percentual de 25% para a primeira hora e de 37,5% para a(s) hora(s) seguinte(s), sendo que rm é o valor da retribuição mensal correspondente a 30 dias do valor do indexante salarial e n o período normal de trabalho semanal, este definido e indexado à duração de 40 horas ou, em termos médios, também de 40 horas quando se trate de regimes de adaptabilidade horária.

7 - Para os trabalhadores contratados em regime de trabalho temporário por período normal ou por meio período, o valor da respectiva remuneração global do trabalho prestado corresponde ao montante integral do indexante salarial (€51,04) por cada período normal e a metade deste valor (€25,52) quando afectos a trabalho remunerado por referência a meio período, a que acrescem, a título de remuneração de férias, de subsídio de férias e de subsídio de

Natal, as prestações pecuniárias proporcionais correspondentes a estes direitos.

8 - As remunerações variáveis auferidas mensalmente pelo trabalhador efectivo, que não resultem de estipulação contratual formalmente documentada entre as partes, nomeadamente por trabalho suplementar, não integram a sua retribuição regular e periódica, nem a sua retribuição certa mensal mínima, não constituindo, igualmente, garantia de remunerações futuras dessa natureza.

9 - A retribuição certa mensal mínima devida aos trabalhadores contratados a termo certo por período igual ou superior a 30 dias corresponderá a tantos indexantes salariais por mês quantos os períodos normais de trabalho que, para o efeito, tiverem sido contratualmente fixados entre as partes.

10 - Ao trabalhador contratado em regime de trabalho temporário por período integral ou por meio período não é devida qualquer retribuição certa mensal mínima, sendo-lhe processado como retribuição de cada período normal o valor completo do indexante salarial, acrescido do respectivo subsídio de refeição e da parte proporcional, antecipada, da sua retribuição de férias, do subsídio de férias e do seu subsídio de Natal, sem prejuízo, contudo, dos limites que se encontram fixados nos números 2 e 3 da cláusula 24.^a para efeitos de gozo do respectivo período de férias.

11 - A retribuição devida aos trabalhadores contratados em regime de trabalho temporário por período de duração correspondente a meio período, será aquela e apenas aquela que, a esse título, se encontra prevista no Anexo a este CCT.

Cláusula 28.^a

Condicionamentos remuneratórios

1 - A retribuição certa mensal mínima devida ao trabalhador efectivo tem como condição e como pressuposto a sua disponibilidade profissional para prestação de trabalho indistintamente em qualquer dos períodos normais de trabalho, das 08h00 horas do primeiro dia útil da semana de trabalho até às 07h00 de sábado seguinte, abrangendo a prestação de trabalho no 3.^o período se e quando o mesmo for instituído.

2 - Quando as tabelas salariais forem objecto de majoração remuneratória, as demais matérias de natureza ou de expressão pecuniária previstas neste CCT e/ou em seu Anexo serão igualmente reajustadas na mesma base de critérios e/ou de factores de valoração.

3 - As remunerações complementares que os trabalhadores do efectivo auferem mensalmente pela prestação de trabalho em períodos normais de trabalho diário que excedam o número de períodos que constituir a base da sua retribuição certa mensal mínima não são fundamento

determinante de qualquer alteração obrigatória do respectivo estatuto retributivo.

4 - As remunerações auferidas pela prestação de trabalho suplementar não integram o conceito de retribuição mensal (regular) do trabalhador, nem implicam o seu cômputo no apuramento de outras prestações de carácter retributivo que, por lei, sejam de vencimento diferido, salvo se tiverem carácter de relevante regularidade mensal.

5 - A retribuição devida pela prestação de trabalho em horário parcialmente nocturno, quando integrada no período das 17h00 às 24h00 incorpora já em si, relativamente ao número de horas com aquela natureza, a majoração legal retributiva do valor/hora de trabalho equivalente prestado no 1.^o período.

6 - A retribuição devida pela prestação de trabalho no período das 00h00 às 07h00 será de montante igual à do 1.^o período normal, acrescida de uma majoração remuneratória de 50%, por trabalho integralmente nocturno.

Cláusula 29.^a

Retribuição do trabalho suplementar - iht - meio período

1 - O trabalho suplementar é, por regra, remunerado nos termos previstos no Código do Trabalho, com as explicitações constantes do n.^o 6 da cláusula 27.^a e das explicitações constantes do Anexo a este CCT.

2 - Quando se encontre em prática o regime de adaptabilidade horária, somente será considerado trabalho suplementar aquele que exceda os limites próprios desse regime.

3 - Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de isenção de horário de trabalho não terão direito a qualquer remuneração adicional por trabalho prestado fora dos períodos normais de trabalho diário e semanal, não sendo, porém, considerados como tais a hora de refeição, os dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e os dias feriadados.

4 - Sempre que um trabalhador seja escalado para iniciar trabalho de duração restrita a 3 ou 4 horas, ou cuja duração (por defeito ou por excesso) seja próxima deste limite, ser-lhe-á processado o pagamento de uma retribuição correspondente a meio período de trabalho (€25,52).

Cláusula 30.^a

Retribuição do período de férias. Subsídio de Férias e de Natal

A retribuição do período de férias, bem como o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal serão processados de acordo com o regime previsto no Código do Trabalho ou neste CCT.

Cláusula 31.^a**Subsídio de refeição**

A aquisição do direito a subsídio de refeição depende da prestação de trabalho durante, pelo menos, cinco horas do respectivo período normal de trabalho, sendo de valor € 11,20.

Cláusula 32.^a**Subsídio por situações especiais**

1 - Aos trabalhadores directamente envolvidos nas operações referidas no número seguinte será efectuado o pagamento de um subsídio de 100% sobre as remunerações correspondentes ao respectivo período de trabalho.

2 - O subsídio a que se refere o número anterior é devido nas seguintes situações:

- a) movimentação de gado morto;
- b) movimentação de cargas em decomposição e/ou putrefacção quando a operação respectiva e a correspondente ocupação do trabalhador sejam contínuas e se prolonguem para além de 2 horas;
- c) intervenção em situações de incêndio, abalroamento, água aberta e/ou encalhe;
- d) trabalho em navios arribados em que se registem derrames das mercadorias susceptíveis de provocar incómodo e penosidade na respectiva remoção e/ou reposição nos espaços de que se deslocarem.

3 - A atribuição do subsídio previsto nesta cláusula só é devida aos trabalhadores que intervenham na execução da operação e pelo tempo em que se verifique essa intervenção.

CAPÍTULO VIII**Faltas ao trabalho**Cláusula 33.^a**Noção de falta ao trabalho**

1 - Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal a que estiver obrigado nos termos da lei e deste CCT.

2 - Sem prejuízo da sua incidência disciplinar, as ausências injustificadas inferiores a um período de trabalho são adicionadas para efeitos de formação de períodos normais de oito horas de trabalho em falta, tendo em vista a eventual perda de retribuição correspondente a um período integral de trabalho.

Cláusula 34.^a**Faltas justificadas e faltas injustificadas**

1 - Consideram-se justificadas as faltas motivadas pelos factos, ocorrências ou situações que o Código do Trabalho releve como tais.

2 - As faltas que a entidade empregadora/utilizadora tenha autorizado ou considerado como justificadas não dão lugar a retribuição, salvo nos casos em que a lei o estabeleça ou aquela entidade o admita.

3 - As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas com a antecedência mínima de cinco dias, e quando imprevisíveis, comunicadas no próprio dia, salvo ocorrência de força maior.

4 - A comunicação deverá ser feita por escrito ou telefonicamente, seja pelo trabalhador, seja por interposta pessoa.

5 - A não comunicação nos termos indicados nos números anteriores, por culpa directa ou indirecta do trabalhador, implica que a ausência seja considerada como falta injustificada.

6 - O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior obsta à justificabilidade das respectivas faltas, sendo as mesmas consideradas injustificadas para todos os efeitos.

7 - Consideram-se faltas injustificadas as faltas dadas por motivos que não sejam contratual e legalmente susceptíveis de validação, bem como aquelas cuja comunicação ou prova não sejam feitas nos termos previstos, respectivamente, nos n.ºs 3 ou n.º 5, e ainda as faltas, pretensamente justificadas, cujo fundamento venha a revelar-se desconforme com o teor dos motivos invocados ou no caso de estes se mostrarem insuficientes ou irrelevantes para essa justificação.

8 - As faltas justificadas só não determinam a perda da retribuição nos casos e nos precisos termos em que a lei estabeleça o direito a esta.

9 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade, configuram infracção disciplinar e determinam a perda da retribuição correspondente, sendo descontadas na antiguidade do trabalhador.

CAPÍTULO IX**Disposições finais**Cláusula 35.^a**Tráfego local e entre a Madeira e Porto Santo**

1 - O trabalho portuário a realizar nas operações relativas a tráfego local da RAM, inclusive o respeitante a cargas deslocadas da Ilha da Madeira para a Ilha do Porto Santo, será prestado nos termos seguintes:

- a) Sempre que a operação portuária seja susceptível de ser realizada com meios próprios do navio, as respectivas tarefas de movimentação da carga podem ser executadas com pessoal afecto à própria embarcação;
- b) Em caso de opção pela mão-de-obra portuária, a respectiva operação poderá ser efectuada por uma equipa composta pelos trabalhadores que forem considerados necessários e suficientes.

2 - Salvo motivo fundamentadamente atendível, nenhum trabalhador pode escusar-se a intervir profissionalmente nas operações a realizar nos termos a que se refere a alínea b) do número anterior, sob pena de procedimento disciplinar.

Cláusula 36.^a

Cumprimento do CCT e resolução de conflitos

As partes obrigadas pelo presente CCT comprometem-se a respeitar a letra e o espírito das estipulações convencionais dele constantes, bem como do seu Anexo, e a envidar esforços recíprocos no sentido de resolver pelo diálogo, no mais curto espaço de tempo possível, nomeadamente nos termos previstos na cláusula seguinte, os diferendos resultantes da interpretação do mesmo e da sua aplicação.

Cláusula 37.^a

Comissão paritária

1 - É instituída uma Comissão Paritária, com competência para interpretar as disposições do presente contrato colectivo, integrar as suas lacunas e apreciar ou deliberar sobre divergências de carácter técnico/operacional ou sobre situações individuais ou colectivas de natureza laboral relacionadas com as relações de trabalho.

2 - A comissão a que se refere o número anterior é composta por:

- a) 2 representantes da Associação empresarial signatária, sendo um deles designado por esta e outro designado pela mesma, mas em representação directa da empresa ou empresas de envolvidas, se for caso disso;
- b) 2 representantes dos trabalhadores, designados pela organização sindical representativa da mão-de-obra directamente abrangida por este CCT.

3 - A Comissão reúne sempre que convocada por qualquer das partes interessadas, definindo, previamente e em cada caso, os assuntos a tratar e o método de trabalho que adoptará.

4 - Na resolução de divergências de carácter operacional, laboral ou disciplinar, a decisão deve ser tomada no prazo máximo de 48 horas e, tanto quanto possível ou justificável, fundamentar-se em pareceres técnicos de entidades especializadas.

5 - A intervenção da Comissão nos termos previstos no número anterior far-se-á sempre sem prejuízo da continuação da operação ou serviço relativamente aos quais se justifique essa intervenção.

6 - A Comissão pode funcionar com falta de um representante de cada parte (patronal e/ou sindical) e delibera sempre, no mínimo, por maioria qualificada dos presentes, tendo cada membro, individualmente, um voto.

7 - As pessoas que, em representação das partes devidamente convocadas, intervierem na Comissão, na qualidade formal de seus membros, presumem-se agindo em termos de mandato com representação, não sujeito a ratificação, e vinculam as entidades representadas; todavia, e sempre que possível, apresentarão a respectiva credencial até ao momento em que se inicie a respectiva reunião.

8 - As decisões da Comissão tomadas em conformidade com a lei têm os efeitos que esta prevê, essencialmente quanto à integração de lacunas e a questões de interpretação do presente CCT.

Cláusula 38.^a

Maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a natureza globalmente mais favorável deste CCT relativamente a estipulações ou práticas que tenham sido adoptadas na vigência de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis, bem como em relação a quaisquer compromissos convencionais, designadamente acordos, protocolos e outros suportes de expressão colectiva, de eficácia obrigacional, que tenham sido celebrados ou praticados em períodos anteriores à data da entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 39.^a

Aplicação supletiva da lei

1 - As remissões que no presente CCT se fazem para a lei entendem-se como referentes, na parte aplicável, ao Código do Trabalho, à respectiva legislação complementar e à legislação específica do sector.

2 - Em tudo quanto neste contrato for omissa, serão aplicáveis as disposições legais supletivas, sem prejuízo da competência própria da Comissão Paritária nos casos em que a sua intervenção se mostre justificada.

Cláusula 40.^a

Quotização sindical

1 - O trabalhador interessado em satisfazer o pagamento de quotizações sindicais através de dedução do respectivo montante na retribuição que lhe for processada e paga pela sua entidade empregadora, deve formular e assinar uma declaração de autorização nesse sentido, que entregará à respectiva entidade processadora das suas retribuições.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fará constar da respectiva declaração a identificação do seu Sindicato e o valor ou percentagem da taxa de incidência sobre a ou as prestações de natureza pecuniária sobre as quais, concretamente, deva recair essa dedução.

3 - Os montantes cobrados serão processados, a favor do Sindicato a que se refere o número anterior, até ao termo do 10.º dia do mês seguinte àquele a que respeitam, devendo ser acompanhados de mapas próprios por aquele fornecidos ou de meio informático de teor idêntico.

Cláusula 41.ª

Número de empregadores e trabalhadores abrangidos por este CCT

1 - Sem prejuízo da sua extensão, nos termos da lei, a outras empresas e a outros trabalhadores, este CCT é vocacionalmente aplicável a duas empresas e a 27 trabalhadores portuários detentores de vínculo contratual de trabalho sem termo, sendo também aplicável, com adaptações compatíveis que se justifiquem pela natureza dos contratos, aos trabalhadores temporários ou admitidos a termo, nomeadamente nas condições que, para o efeito, se achem previstas neste mesmo CCT e no seu Anexo.

2 - Esta convenção colectiva não é directamente aplicável a trabalhadores portuários filiados em sindicato que não a tenha celebrado.

ANEXO

CAPÍTULO I

Categorias profissionais

Definição do seu conteúdo funcional

Cláusula 1.ª

Categorias profissionais

1 - As categorias profissionais dos trabalhadores portuários são:

- a) Coordenador;
- b) Trabalhador de base.

2 - O desempenho de funções especializadas não confere o direito a uma categoria profissional diferente da categoria de trabalhador de base, integrando-se esse desempenho no âmbito dos regimes de polivalência, de mobilidade funcional e de plena ocupação profissional do trabalhador em qualquer

dos períodos de trabalho para que seja escalado ou aos quais se encontre afecto.

Cláusula 2.ª

Amplitude da polivalência e da mobilidade funcional

1 - O trabalhador que desempenhe funções especializadas continuará a ser ocupável, na qualidade de trabalhador de base em todas as demais tarefas ou funções que incidam sobre as operações de movimentação de cargas dentro da área de jurisdição da APRAM ou em zona situada fora dessa área que esteja afecta à sua jurisdição, quer a respectiva actividade seja explorada em regime de concessão, de licença ou de outra qualquer modalidade, nomeadamente nas operações de estiva, desestiva, conferência e tráfego.

2 - Os Coordenadores, quando as circunstâncias concretas da operação assim o justificarem, podem e devem assumir, complementarmente com as suas atribuições específicas, o desempenho pontual de qualquer tarefa ou função próprias do trabalhador de base cujo posto de trabalho não se encontre ocupado e deva sê-lo.

3 - O conteúdo funcional das categorias profissionais e das funções especializadas que se encontra enunciado na cláusula seguinte não tem carácter exaustivo, podendo os trabalhadores ser incumbidos de outras tarefas ou serviços conexos, complementares ou afins e bem assim de outras que estejam funcionalmente ligadas à respectiva actividade operacional.

Cláusula 3.ª

Enunciado funcional da actividade profissional dos trabalhadores

I - Coordenador:

1 - O Coordenador é, na estrutura hierárquica da profissão de trabalhador portuário, quem, no contexto das operações a realizar ou em realização, representa a Empresa responsável pelo serviço no quadro específico das suas atribuições em conformidade com as ordens e instruções que estiverem genericamente estabelecidas ou que lhe tenham sido especificamente transmitidas por responsáveis da Empresa, competindo-lhe dirigir, coordenar e orientar as actividades operacionais das equipas a seu cargo.

2 - O desempenho das funções de coordenador implica o seu dever de participação, junto da Empresa, na concepção e na planificação do trabalho e na respectiva composição concreta da ou das equipas a que seja afectado.

3 - Sem prejuízo do disposto nas alíneas anteriores e também sem prejuízo do que se prevê no n.º 6 da cláusula 17.ª do CCT, fazem parte essencial dos deveres e das

atribuições específicas do coordenador, entre outras incumbências inerentes ao seu cargo ou compatíveis com ele:

- a) Fiscalizar, cumprir e fazer cumprir as regras e prescrições respeitantes à segurança no trabalho e das operações, bem como as disposições legais e convencionais incidentes sobre a execução do trabalho e sobre o modo da sua execução, propondo as alterações que possam contribuir para a melhoria das condições de eficiência com que deva ou possa ser realizado o serviço;
- b) Efectuar o devido controlo da utilização adequada de máquinas e ferramentas disponibilizadas para as tarefas a executar;
- c) Providenciar pela oportuna substituição de pessoal quando a mesma se torne necessária;
- d) Anotar, participar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos sobre avarias, sinistros, infracções disciplinares e outras anomalias ocorridas no decurso das operações;
- e) Providenciar no sentido de proporcionar aos trabalhadores portuários a seu cargo as condições e o apoio tidos como adequados ao bom desempenho das suas tarefas.

4 - O Coordenador é da livre escolha da empresa de estiva, mesmo quando seja requisitado à ETP para o exercício da função a título não definitivo.

II - Trabalhador de base:

1 - Em serviço a bordo, integram-se no âmbito da sua intervenção profissional do trabalhador de base as funções de estiva e desestiva, peagem e despeagem, quando não efectuadas pela tripulação do navio, e bem assim outras operações complementares passíveis de lhe serem cometidas, tais como a carga e descarga de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, limpeza de porões ou tanques e manobras com qualquer tipo de máquinas, pórticos, gruas, guindastes, trabalho em unidades flutuantes de aparelhagem elevatória, condução de máquinas e veículos, vazamento de granéis, movimentação de granéis líquidos, montagem de mangueiras, cosedura de sacaria, recheio de granéis, apanha de derrames para aproveitamento de carga, arrumação de madeiras ou paletes, movimentação de ferramentas e equipamentos, bem como funções de portaló e de guincheiro.

2 - Quando em serviço no cais, terraplano ou armazém, o trabalhador portuário exerce funções de ligação e/ou desligação, manuseamento e movimentação de produtos e mercadorias e demais operações complementares passíveis de lhe serem cometidas, tais como peamentos e despeamentos, resguardo de mercadorias, coberturas de lotes, carga e descarga de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, desde que utilizando qualquer meio de movimentação, apartação, marcação e separação das mercadorias dentro de barcas de boca aberta ou de fragatas, movimentação de ferramentas e equipamentos.

3 - Quando em serviço de conferência, o trabalhador de base tem a seu cargo todo o controle quantitativo e

qualitativo das mercadorias, de que se destacam a assistência a pesagens, medição e cubagem de cargas e/ou unidades de transporte, a elaboração de notas descritivas de operações por períodos e de planos gerais e parciais (hatc lists), o preenchimento e/ou extracção de folhas de descarga ou documentos que as substituam para a Alfândega, a elaboração de relatórios sobre avarias e sua localização, faltas, deficiências apresentadas pela carga e reservas respeitantes a mercadorias e/ou unidades de transporte à descarga ou embarque e apresentação do relatório final de operações, sendo especificamente da sua responsabilidade;

- a) a distribuição das cargas de acordo com os destinos e as instruções recebidas;
- b) o controlo e recolha do resultado das pesagens efectuadas;
- c) a selagem dos contentores ou outras unidades de carga, certificando-se da existência e inviolabilidade do respectivo selo, incumbindo-lhe anotar em documento adequado observações nessa conformidade;
- d) a utilização dos meios informáticos instalados na área da jurisdição da APRAM no âmbito da operação portuária de conferência;
- e) a apresentação imediata ao superior hierárquico de todas as ocorrências irregulares, anómalas ou incorrectas, relacionadas com o serviço;
- f) a identificação da sua intervenção e a aposição da sua assinatura em todos os documentos que envolvam o desempenho das suas funções.

Cláusula 4.^a

Funções especializadas e seu conteúdo funcional

1 - As actividades profissionais a seguir indicadas constituem funções especializadas, para o desempenho das quais os trabalhadores devem possuir comprovada aptidão pessoal e profissional para o efeito:

- a) Portaló

Ao portaló incumbe transmitir e coordenar, manualmente ou bi-manualmente, os sinais e as indicações apropriadas que permitam ao operador dos equipamentos e aos demais elementos das respectivas equipas de trabalho ter a perfeita noção do movimento das lingadas, sendo-lhe exigível a posse, não só de conhecimentos respeitantes à natureza e aos ritmos da operação, como também de reflexos rápidos que garantam a execução segura e eficiente dos movimentos da lingada quando está a ser içada ou arreada, a fim de evitar danos aos trabalhadores, à carga ou ao navio, por efeito de uma eventual sinalização errada.

§ 1.º - O portaló colabora com os guincheiros na colocação das prumadas dos paus de carga e nas suas manobras, recaindo sobre si a responsabilidade pela execução técnica do serviço em que está inserido.

§ 2.º - Para o desempenho da função de portaló são exigíveis acuidade visual e auditiva, aptidões intelectuais

adequadas e prática no exercício da função, bem como uma permanente atenção concentrada e periférica por forma a seguir os movimentos simultâneos dos trabalhadores no porão e na parte do aparelho, ambos dependentes dos seus sinais, e para, nesse contexto, executar a sinalização a transmitir, cuja rigorosa observância constitui dever dos manobreadores de equipamentos e de todos os intervenientes na operação.

a) Guincheiro

Guincheiro é o trabalhador que opera com os respectivos meios elevatórios, integrados no próprio navio ou nele instalados, movendo e coordenando bi-manualmente, de forma correcta e sucessiva, as alavancas do guincho ou manípulos de controlo, de modo a obter movimentos sincronizados.

§ 1.º - Quando solicitado para o efeito, o guincheiro manobrará também outros meios elevatórios do navio.

§ 2.º - Para o desempenho da função de guincheiro é exigível do trabalhador a posse das seguintes aptidões principais: rapidez de reflexos e boa acuidade visual e auditiva, quer para movimentar as alavancas, manípulos e/ou gaios, de acordo com a deslocação da lingada, quer para seguir visualmente a execução do içar, deslocar ou pousar da mesma, perante a sinalização do portaló que orienta os respectivos movimentos em sincronismo consigo.

§ 3.º - Para além das aptidões referidas no parágrafo anterior, ao guincheiro é exigível um especial dever de zelo e diligência, exigindo-se-lhe capacidade de concentração suficiente, não só para assegurar as subidas e descidas da lingada em movimentos normais, de modo a evitar o batimento da carga nas paredes do porão, no cais, por queda brusca da lingada, ou a antecipação indevida da manobra, mas também para receber, simultaneamente ou quase em simultâneo, os sinais provenientes de locais diversos onde se encontra o portaló.

b) Manobrador

Manobrador é o trabalhador cuja função consiste em deslocar produtos e mercadorias a bordo, no cais, em terraplenos ou armazéns, através de máquinas e outros equipamentos de movimentação horizontal e/ou vertical de cargas, quer se trate de guias, guindastes, pórticos, empilhadores, bulldozers, pás mecânicas ou qualquer outro tipo de equipamento, quer se proceda à movimentação ou acondicionamento das cargas por meio de força motriz ou braçal, em camiões, tractores ou qualquer outro tipo de veículo automóvel apto para a operação.

§ único - Fazem ainda parte integrante da função do manobrador zelar pela manutenção e conservação das máquinas e equipamentos que lhe sejam distribuídos e dar conhecimento ao coordenador de quaisquer deficiências que verifique no exercício da sua actividade.

c) Ferramenteiro

Ferramenteiro é o trabalhador que distribui e recolhe ferramentas e outros utensílios necessários à realização das operações, conduz o respectivo veículo de transporte, assegura o perfeito estado de utilização dos referidos materiais, procede à sua

limpeza, conservação e arrumação, colaborando com o operador dos equipamentos na limpeza, manutenção e conservação das máquinas.

e) Conferente

Conferente é o trabalhador a quem são cometidas as funções básicas e especializadas que se acham enunciadas no nº 3 do ponto II da cláusula 3.ª do presente anexo.

§ único - Para o exercício da função de conferente constitui requisito indispensável de qualificação profissional a posse por parte do trabalhador de habilitações escolares, de aptidões pessoais e de formação específica que, comprovadamente, permitam o desempenho da função com elevado grau de capacidade de execução responsável das tarefas que integram o conteúdo funcional do respectivo posto de trabalho.

2 - Seja qual for a natureza de qualquer das funções especializadas a que se refere o número anterior, os trabalhadores a quem sejam cometidas tais funções devem possuir adequados conhecimentos teóricos e práticos obtidos em acções de formação profissional metodologicamente estruturadas em conformidade com as pretendidas especializações profissionais, de modo a garantir àqueles que as frequentam aproveitamento documental e aptidões efectivas para o desempenho dessas funções.

§ único - Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste CCT tenham vindo a desempenhar qualquer das funções especializadas previstas neste anexo são considerados como aptos para o exercício das mesmas, sendo-lhes exigível a frequência de acções de aperfeiçoamento profissional nas respectivas áreas, bem como o desempenho de outras tarefas, sempre que a sua entidade empregadora ou utilizadora assim o determine.

3 - O reconhecimento de aptidões para o exercício de qualquer das funções especializadas referidas no nº 1, bem como o seu exercício efectivo, não conferem aos respectivos trabalhadores um estatuto profissional gerador de condições remuneratórias específicas, nem os isentam da sua afectação às demais tarefas ou funções básicas do trabalhador de base.

4 - A posse das qualificações profissionais exigidas para o desempenho de diversificadas funções especializadas e, cumulativamente, o reconhecimento por parte da Empresa de que o exercício delas pelo trabalhador revela, não só elevado sentido de responsabilidade e comprovada eficiência, como também exprime uma significativa disponibilidade para o desempenho regular de tais funções diversificadas, podem constituir factor de melhorias complementares da sua ocupação profissional mínima mensal que estiver contratualizada entre as partes.

Cláusula 5.ª

Afectação profissional dos trabalhadores

1 - Para além da indicação expressa, quer do número de trabalhadores portuários de que necessite, quer da

referenciação das operações portuárias a realizar e bem assim dos períodos previstos da sua duração concreta, para cuja execução seja feita a requisição de pessoal à ETP, a empresa utilizadora de mão-de-obra portuária deve especificar na respectiva requisição a natureza das funções básicas e das funções especializadas que careçam de ser desempenhadas por mão-de-obra a ceder pela ETP.

2 - Para efeitos de satisfação adequada das requisições a que se refere o número anterior, a ETP organizará e manterá actualizadas listagens dos trabalhadores a seu cargo que reúnam as condições requeridas para o desempenho de funções especializadas e para o desempenho do cargo de coordenador.

3 - No contingente comum de trabalhadores portuários existirá apenas a categoria de trabalhador portuário de base, devendo o provimento pontual de algum trabalhador na categoria de coordenador ser feito a título casuístico sempre que o desempenho dessa função hierárquica seja requisitado à ETP no âmbito da satisfação de requisições temporárias de mão-de-obra por parte da empresa utilizadora.

CAPÍTULO II

Gestão dos Recursos Humanos, Segurança no Trabalho e Regimes Salariais

Parte I

Recursos Humanos e Segurança no Trabalho

Cláusula 1.^a

Gestão dos Recursos Humanos

1 - Compete às entidades empregadoras de trabalhadores portuários (empresa de trabalho portuário e empresa de estiva) planificar e organizar os recursos humanos a seu cargo de modo a que resulte assegurada a eficiência da actividade, cabendo-lhes fazer a respectiva gestão administrativa em termos de racionalidade económica e segundo padrões de produtividade que permitam obter os melhores níveis de qualidade operacional dos portos da Região.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, na gestão dos recursos humanos disponíveis procurar-se-á estabelecer critérios de optimização desses recursos, privilegiando a afectação ao trabalho dos trabalhadores que possuam menções, requisitos ou predicados profissionais que melhor favoreçam os assinalados objectivos da eficiência e da produtividade, tais como a ocupação preferencial da mão-de-obra mais qualificada, mais diligente, mais assídua e mais eficiente, nomeadamente à luz das suas aptidões pessoais, das suas qualificações e experiência profissional, da sua disponibilidade, do zelo e diligência demonstrados no

desempenho da respectiva actividade profissional, da sua adequada integração nas equipas de trabalho e do seu comprovado empenhamento na melhoria da produtividade do trabalho.

3 - O disposto nos números anteriores observar-se-á, contudo, por forma a que não resultem prejudicadas as condições contratuais mínimas que tiverem sido estabelecidas entre as partes.

Cláusula 2.^a

Dever de salvaguarda da segurança no trabalho

1 - As empresas cumprirão as prescrições legais, regulamentares e convencionais aplicáveis em matéria de segurança dos trabalhadores, das mercadorias, dos equipamentos e das estruturas portuárias.

2 - A exigibilidade do cumprimento dos requisitos da segurança no trabalho respeita quer às empresas, quer aos trabalhadores, tendo por fim e por justificação a necessidade de prevenção de acidentes pessoais e de avarias na carga, nos equipamentos e nas estruturas portuárias.

3 - A segurança das operações portuárias, nomeadamente de e/ou para navio, pressuporá e deverá sempre prosseguir-se na base do prévio conhecimento do(s) plano(s) de carga (a desembarcar e a embarcar), bem como das mercadorias a movimentar, para além da confirmação formal da sua conformidade com a documentação respectiva.

Parte II

Regimes salariais

Cláusula 3.^a

Trabalhadores efectivos

1 - Os trabalhadores efectivos têm direito a auferir mensalmente uma retribuição mensal mínima prevista no CCT, fixada neste Anexo, designada abreviadamente por rcmm (retribuição certa mensal mínima), a qual corresponderá à retribuição que, no quadro da sua relação individual de trabalho, lhes estiver contratualmente indexada a um número mínimo mensal de períodos normais de trabalho, conforme previsto no n.º 3.

2 - Do montante da rcmm a que se refere o número anterior não faz parte integrante o valor diário do subsídio de refeição, o qual será processado apenas e quando o trabalhador tiver prestado a sua actividade profissional pelo período mínimo efectivo de 5 horas do respectivo período normal.

3 - Com excepção do regime ocupacional e retributivo adquirido pelos trabalhadores efectivos cujo vínculo contratual de trabalho tenha sido estabelecido em data anterior a 18 de Agosto de 1993 - data da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de Agosto - todos os demais trabalhadores efectivos, posteriormente ingressados na profissão, auferirão uma retribuição certa mensal mínima correspondente ao valor de tantos indexantes salariais

quantos os períodos normais de trabalho que lhes estiverem contratualmente fixados a título de base retributiva mínima mensal.

4 - A retribuição certa mensal mínima dos trabalhadores a que se refere a segunda parte do número anterior, abrangidos pelo presente CCT, corresponderá a 11 períodos normais de trabalho por mês após a entrada em vigor desta convenção colectiva, sendo da competência exclusiva da ETP posicionar no segundo, no terceiro ou no quarto dos escalões da grelha salarial fixados na alínea a) do n.º 4 da cláusula 7.ª deste Anexo aqueles que, justificadamente, venham a ser providos pela Empresa em escalões superiores com base na valoração positiva que esta faça, quer do seu grau de ocupação profissional regular na actividade portuária, quer dos demais fundamentos previstos para o efeito no n.º 2 da cláusula 6.ª deste mesmo Anexo.

5 - Para além da rcm a que tenham direito nos termos previstos nos números anteriores, os respectivos trabalhadores que prestem trabalho em número mensal de períodos normais que exceda os que lhes tiverem sido contratualmente fixados nos termos ali enunciados auferirão, como sua retribuição mensal, aquela que corresponda à totalidade dos períodos de trabalho prestados nesse mês, sem que, todavia, desse facto lhes advenha o direito de auferirem, de futuro, uma rcm superior ao respectivo escalão da grelha salarial.

6 - Com a entrada em vigor deste CCT - e sem prejuízo do reposicionamento dos trabalhadores efectivos a que se refere o n.º 4 - as retribuições mensais mínimas dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são majoradas com um acréscimo de 1%.

Cláusula 4.ª

Trabalhadores contratados por períodos de duração limitada

1 - Aos trabalhadores contratados a termo com quem tiver sido acordado um período de prestação de trabalho referenciado a um ou mais meses serão aplicados o critério retributivo e os respectivos efeitos, enunciados na segunda parte do n.º 3 e no n.º 5 da cláusula anterior.

2 - Os trabalhadores temporários contratados ao período normal terão direito à retribuição de €51,04, correspondente ao valor, a singelo, deste indexante salarial, acrescido do montante do subsídio de refeição e do valor correspondentes à parte proporcional da retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal, conforme disposto no n.º 7 da cláusula 27.ª do CCT.

Cláusula 5.ª

Retribuição de Meio Período

A afectação de trabalhadores à prestação de trabalho normal em período de tempo correspondente a meio período, ou equiparável a meio período (n.º 4 da cl.ª 29.ª do CCT), será retribuída pelo valor de 50% do indexante salarial, excepto quando essa prestação de trabalho tiver lugar por

parte de algum dos trabalhadores efectivos a que se refere a primeira parte do n.º 3 da cláusula 3.ª deste Anexo, por não lhes ser devida retribuição adicional por esse facto, salvo se essa ocupação tiver lugar nos termos previstos no n.º 7 da cláusula 7.ª (infra).

Cláusula 6.ª

Progressão Ocupacional e Retributiva

1 - A progressão ocupacional e/ou retributiva dos trabalhadores efectivos não depende da sua antiguidade na empresa ou no sector, nem apenas das valências profissionais adquiridas na sua qualificação profissional, obtendo-se, porém e por um lado, pelas melhorias efectivas que vierem a verificar-se na grelha salarial em processos negociais de actualização retributiva incidente sobre condições de trabalho, de aplicação geral, e, por outro, pela via dos acréscimos de ocupação profissional que atinjam em cada mês para além do número mínimo de períodos normais de trabalho que lhes estiverem contratualizados, sem que, todavia, de tais acréscimos decorra a obrigatoriedade de alteração das respectivas condições mínimas contratualizadas entre as partes.

2 - O reposicionamento, bem como a progressão ocupacional e salarial estabelecida ou a estabelecer por referência aos correspondentes escalões previstos na alínea a) do n.º 4 da cláusula 7.ª serão objecto de fixação em sede de cit formalizado entre a entidade empregadora e o trabalhador respectivo e traduzir-se-ão no enquadramento ou acesso deste a um dos escalões da grelha salarial, tendo por base os seguintes fundamentos:

- Grau de aptidões pessoais e profissionais do trabalhador, reconhecidamente favorecentes da eficiência e da produtividade na sua prestação de trabalho no sector;
- Regularidade da respectiva ocupação profissional anterior durante períodos mensais não inferiores ao escalão correspondente;
- Referenciais de disponibilidade e flexibilidade do trabalhador na sua prestação de trabalho, normal e suplementar, durante os últimos dois anos;
- Registos de assiduidade ao trabalho e de pontualidade no cumprimento dos horários de trabalho;
- Outros factores objectivos, de ponderação relevante, que sejam ou que tenham sido estabelecidos pela ETP para o efeito.

3 - Os trabalhadores que sejam ou que passem a ser titulares de um vínculo contratual de trabalho sem termo, nos termos do qual lhes esteja assegurada uma retribuição certa mensal mínima reportada a determinado número de períodos normais de trabalho não estão dispensados do seu dever geral de disponibilidade ocupacional, mesmo depois de terem atingido o número de períodos de trabalho que lhes estiver contratualmente fixado.

4 - As faltas ao trabalho, ainda que justificadas, podem influir, negativamente, na progressão dos trabalhadores efectivos na grelha salarial, consoante o grau da suas quebras de disponibilidade regular para o trabalho.

5 - Os trabalhadores que sejam já titulares de condições contratuais de trabalho que lhes asseguram a garantia convencional de remunerações mensais mínimas correspondentes a 30 dias de retribuição mantêm esse seu actual estatuto contratual e retributivo.

CAPITULO III

Matéria salarial

Secção 1.ª

Cláusula 7.ª

Indexante salarial e valores salariais de referência

1 - Indexante salarial:

Conforme referido nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 26.ª do CCT, o indexante salarial cifra-se em €51,041, sendo, porém, de €51,04 quando processado a singelo, ou seja, caso a caso, período a período.

2 - Retribuição normal e Padrão normal remuneratório:

2.1 - Considera-se **retribuição normal** aquilo a que, nos termos deste CCT, o trabalhador tem direito como contrapartida remuneratória do respectivo regime normal de trabalho contratualizado entre as partes, compreendendo em si uma **prestação pecuniária principal e prestações pecuniárias complementares**.

2.2 - **Padrão normal remuneratório de cada período normal de trabalho:** Para efeitos de determinação das remunerações devidas aos trabalhadores não compreendidos no disposto no n.º 5, infra, tomar-se-á como padrão normal remuneratório de cada período normal de trabalho, individualizado, o valor de € 51,04, tendo este montante a natureza de indexante salarial de aplicação geral.

3 - Parcelas que integram o padrão normal remuneratório:

Constituem parcelas que integram, desmembradamente, o padrão normal remuneratório a que se refere o número anterior as seguintes prestações aritméticas de expressão retributiva:

a) Prestação pecuniária principal:	46,101€;
b) Subsídio por trabalho nocturno:	1,812€;
c) Subsídio de flexibilidade horária:	1,812€;
d) Subsídio por situações especiais:	0,658€;
e) Subsídio por trabalho ao largo:	0,658€.
Total:	51,041€

4 - Tabela Salarial aplicável aos trabalhadores efectivos admitidos após 18 de Agosto de 1993:

- a) De acordo com as parcelas que compõem o padrão normal remuneratório de cada período normal de trabalho referido no número anterior, os trabalhadores titulares de vínculo contratual de trabalho sem termo, adquirido em data posterior a 18 de Agosto de 1993, serão posicionados na seguinte grelha de escalões, com a correspondente retribuição certa mensal mínima, conforme os respectivos períodos normais de trabalho fixados por mês:

Escalões	Indexante salarial	Retrib. certa mensal mínima
1.º escalão -11 períodos.....	51,041	€ 561,45
2.º escalão -12 períodos	“	€ 612,49
3.º escalão -13 períodos	“	€ 663,53
4.º escalão -14 períodos.....	“	€ 714,57

- b) Sem prejuízo de acréscimos remuneratórios que possam ser devidos nos termos que se encontrem previstos neste CCT, por cada período normal de trabalho prestado para além do número mensal de indexantes salariais referido na alínea anterior será processado o pagamento de €51,04, valor, a singelo, de um indexante salarial.

5 - Remuneração base dos trabalhadores efectivos admitidos em data anterior a 18 de Agosto de 1993.

A remuneração base respeitante aos trabalhadores efectivos admitidos em data anterior a 18 de Agosto de 1993 (referenciada a 30 dias por mês) - é de € 1.531,24 (mil, quinhentos e trinta e um euros e vinte e quatro cêntimos), a que acrescem as prestações complementares fixadas na respectiva Tabela Salarial III - 2.ª Secção do Anexo.

6 - **Trabalhadores temporários:** O montante salarial a processar aos trabalhadores contratados em regime de contrato de trabalho temporário por período normal de trabalho ou por meio período será de valor igual ao fixado, a singelo, para o indexante salarial, ou seja, € 51,04, sendo de €25,52 a remuneração de meio período normal.

7 - **Subsídio de refeição:** O valor comum do subsídio de refeição é de € 11,20 (onze euros e vinte cêntimos);

8 - **Valor-hora,** base de cálculo da remuneração devida pela prestação de trabalho suplementar:

O valor-hora normal, base de cálculo para efeitos de processamento salarial de trabalho suplementar que, nos termos previstos no CCT, seja efectivamente prestado em regime de antecipação ou de prolongamento de períodos normais de trabalho, e também daquele que, eventualmente, seja prestado para além dos limites decorrentes dos horários próprios de regimes de adaptabilidade horária, é de € **8,83** (oito euros e oitenta e três cêntimos). [Explicitação: $Valor/hora-base = [(indexante\ salarial \times 30\ igual\ a:\ 1.531,23€) \times 12 : (52 \times 40) = €8,83]$;

8.1 - **Em dia útil:** A primeira hora de trabalho suplementar prestado em dia útil nos termos acima referidos será paga com a majoração percentual de 25%, sendo a(s) hora(s) seguinte(s) paga(s) com acréscimo de 37,5% sobre o valor-hora/base, ou seja, **1.ª hora, a 11,04 euros; 2.ª(s) hora(s), a 12,14 euros.**

8.2 - **Em sábados, domingos ou feridos:** A remuneração do trabalho suplementar prestado em sábados, domingos ou feriados será acrescida de 50% sobre o respectivo valor normal base de referência aplicável em período equivalente de dia útil.

9 - Trabalho normal prestado em regime de meio período, fora dos períodos normais mínimos contratualizados, das 08h00/12h00, das 12h00/16h00, das 13h00/17h00, das 17h00/20h00, das 17h00/21h00 e das 18h00/22h00 de dias úteis:

- a) O valor a processar a título de remuneração devida aos trabalhadores de base efectivos admitidos como tal após 18 de Agosto de 1993 pela prestação normal de trabalho em qualquer dos meios-períodos acima referidos e nos termos e casos previstos para o efeito, será de € 25,52;
- b) O **coordenador** que, nessa qualidade, preste trabalho normal em meio período nos mesmos termos e casos a que se refere a alínea anterior, auferirá, por essa prestação de trabalho €28,07 euros [(51,04 + 10%) : 2], salvo se se tratar de trabalhador admitido em data anterior a 18 de Agosto de 1993, na medida em que a sua remuneração desse período se ache já subsumida na respectiva rcmm.

Cláusula 8.ª

Situações especiais

1 - O trabalhador efectivo que, por motivos eventualmente impeditivos da sua inclusão no regime de flexibilidade horária dos períodos normais de trabalho instituído nos termos previstos no CCT, preste a sua actividade apenas no primeiro período normal de trabalho, não terá direito a auferir os subsídios previstos nas alíneas b) e c) do n.º 3 da cláusula anterior.

2 - Aos trabalhadores de base que forem escalados para desempenharem funções de coordenador será, por esse facto e por período normal de trabalho ou por meio período, processado um acréscimo complementar da sua retribuição normal, o qual corresponderá, respectivamente, a 10% e a 5% do valor do indexante salarial.

3 - O trabalhador que, injustificadamente, se escusar a exercer qualquer função a que, nos termos do CCT, seja

atribuído subsídio, não só comete infracção disciplinar, como, igualmente, perderá, no respectivo mês, o direito ao correspondente subsídio previsto no n.º 3 da cláusula anterior, podendo essa conduta influir ainda nos critérios de gestão valorativos da disponibilidade/indisponibilidade dos trabalhadores para efeitos de prestação de trabalho em períodos mensais complementares dos que lhe estiverem contratualizados.

Secção 2.ª

Cláusula 9.ª

Tabelas salariais para trabalhadores efectivos

Explicitações

TABELA SALARIAL I

TABELA SALARIAL PADRÃO, APLICÁVEL A TRABALHADORES DE BASE EFFECTIVOS ADMITIDOS, COMO TAIS, APÓS 18 DE AGOSTO DE 1993

1.º Escalão

DISCRIMINAÇÃO	VALOR
<i>Prestação pecuniária principal</i>	512,21 €
<i>Subsídio por trabalho nocturno</i>	18,11 €
<i>Subsídio por flexibilidade horária</i>	18,11 €
<i>Subsídio por situações especiais</i>	6,51 €
<i>Subsídio por trabalho ao largo</i>	6,51 €
SOMA	561,45 €

2.º Escalão

DISCRIMINAÇÃO	VALOR
Prestação pecuniária principal	563,25€
Subsídio por trabalho nocturno	18,11€
Subsídio por flexibilidade horária	18,11€
Subsídio por situações especiais	6,51€
Subsídio por trabalho ao largo	6,51€
SOMA	612,49€

3.º Escalão

DISCRIMINAÇÃO	VALOR
Prestação pecuniária principal	614,29€
Subsídio por trabalho nocturno	18,11€
Subsídio por flexibilidade horária	18,11€
Subsídio por situações especiais	6,51€
Subsídio por trabalho ao largo	6,51€
SOMA	663,53€

4.º Escalão

DISCRIMINAÇÃO	VALOR
Prestação pecuniária principal	665,33€
Subsídio por trabalho nocturno	18,11€
Subsídio por flexibilidade horária	18,11€
Subsídio por situações especiais	6,51€
Subsídio por trabalho ao largo	6,51€
SOMA	714,57€

TABELA SALARIAL II

APLICÁVEL AO COORDENADOR PROVIDO NA CATEGORIA COM GARANTIA CONTRATUAL DE 22 PERÍODOS NORMAIS DE TRABALHO POR MÊS

Os trabalhadores de base efectivos a que se refere a presente Tabela Salarial, que sejam providos na categoria de Coordenador, com garantia contratual mensal de prestação de trabalho/retribuição de segunda a sexta feira de cada semana, auferem uma retribuição certa mensal mínima correspondente a 22 períodos normais de trabalho por mês, no montante de € 1.122,90 (mil, cento e vinte e dois euros e noventa cêntimos), a qual é composta pelas seguintes parcelas:

a)	Prestação pecuniária principal:	890,70 euros;
b)	Subsídio de função:	123,52 euros;
c)	Subsídio por trabalho nocturno:	39,88 euros;
d)	Subsídio por flexibilidade horária:	39,88 euros;
e)	Subsídio por situações especiais	14,46 euros;
f)	Subsídio por trabalho ao largo:	14,46 euros;
	SOMA	1.122,90euros

TABELA SALARIAL III

APLICÁVEL AOS TRABALHADORES EFECTIVOS COM ESTATUTO LABORAL ADQUIRIDO EM DATA ANTERIOR A 18 DE AGOSTO DE 1993

A tabela salarial a seguir apresentada é exclusivamente aplicável aos trabalhadores portuários que, à data da entrada em vigor do Decreto-Lei nº 280/93, de 13 de Agosto, eram titulares de vínculo contratual de trabalho sem termo, cujo específico estatuto laboral, então adquirido, se mantém em matéria da sua ocupação profissional/prestações de natureza retributiva.

DISCRIMINAÇÃO	VALOR		
	TRAB. BASE	COORD.	SUPER. (*)
Prestação pecuniária principal	1.531,24 €	1.684,44 €	1.837,47 €
Subsídio de função	275,62 €	303,17 €	330,75 €
Subsídio por flexibilidade horária	275,62 €	303,17 €	330,75 €
Subsídio por trabalho nocturno	482,36 €	530,58 €	578,83 €
Subsídio por situações especiais	122,51 €	134,74 €	147,01 €
Subsídio por trabalho ao Largo	68,90 €	75,81 €	82,70 €
SOMA	2.756,25 €	3.031,91 €	3.307,51 €

(*) Categoria a extinguir quando cessar o vínculo contratual de trabalho do seu actual titular.

Nota: Os trabalhadores enquadrados na presente Tabela Salarial mantêm as diuturnidades vencidas à data da entrada em vigor deste CCT.

Secção 3.^a**Cláusula 10.^a****Trabalhadores contratados pela ETP em regime de trabalho temporário ao período/meio período****Regime ocupacional e retributivo**

1 - Os trabalhadores que se tiverem declarado interessados e comprovadamente disponíveis para a sua contratação pela ETP em regime de trabalho temporário farão parte de uma listagem interna elaborada para o efeito por esta Empresa de cedência de mão-de-obra portuária, desde que possuam aptidões ou qualificações profissionais para a prestação de serviço no sector e possam corresponder aos perfis das necessidades ou motivos objectivos de preferência que a(s) entidade(s) utilizadora(s) tenha(m) transmitido à ETP ou aos perfis que por esta sejam considerados como satisfatórios em função de tais necessidades ou motivos de preferência.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, a ETP adoptará, entre outros susceptíveis de serem relevados, os seguintes critérios de ponderação: as qualidades pessoais e profissionais dos respectivos trabalhadores, racionalmente conjugadas, em termos de gestão, com factores de avaliação que, a título exemplificativo, se enunciam a seguir e cuja valorização se fará em função de indicadores, positivos ou negativos, que a mesma ETP possa conhecer ou ter recebido quer da(s) entidade(s) utilizadora(s), quer dos coordenadores da profissão de trabalhador portuário, quer de outros colegas trabalhadores, efectivos ou temporários, quer ainda de utente do porto que tenham estado relacionados com a actividade de movimentação de cargas portuárias:

- a) A posse de aptidões físicas, psico-somáticas e profissionais, bem como de experiência, que sejam tidas por adequadas e necessárias;
- b) A declarada e comprovada disponibilidade genérica e voluntária dos interessados para, quando necessário, aceitarem a respectiva contratação ao abrigo do regime da prestação de trabalho temporário;
- c) A garantia de que oferecem condições de contacto por meios expeditos e eficazes, por forma a viabilizar a operacionalidade do sistema;
- d) A inexistência de indicações ou de registos de informação negativa, baseados em condutas de natureza pessoal ou profissional que possam constituir factor da sua rejeição

ou indiciar comportamentos susceptíveis de causar perturbação no desempenho de funções ou tarefas próprias da actividade;

- e) A comprovada capacidade de integração no trabalho em espírito de equipa;
- f) A inexistência de indícios ou de factos respeitantes à pessoa do trabalhador que sejam susceptíveis de causarem dificuldades de relacionamento dele com outros colegas de trabalho, efectivos ou temporários, cuja expressão prática possa comprometer ou prejudicar a produtividade do trabalho.

3 - É inexigível, por parte dos trabalhadores temporários, a sua colocação no sector portuário em qualquer período mínimo de dias ou de um número de períodos/meios períodos de trabalho por mês.

4 - No intuito de assegurar a disponibilidade pessoal e profissional dos trabalhadores que façam parte da listagem interna de mão-de-obra temporária a que se refere o n.º 1, bem como por razões de equidade distributiva de oportunidades de trabalho no sector, a ETP procurará ocupar esta mão-de-obra quando, do ponto de vista da planificação e organização deste trabalho, se mostre viável a sua prestação por trabalhadores dessa listagem que possuam aptidões e qualificações profissionais consentâneas com a eficiência das operações a realizar e com a produtividade do serviço.

5 - O trabalho prestado em mais do que um período ou meio período de dias úteis, bem como em sábados, domingos ou feriados, por parte de trabalhadores contratados em regime de trabalho temporário para um período contratual fixo não é considerado trabalho suplementar, nem prestado no âmbito do regime legal de dias de descanso semanal ou feriados, não sendo também enquadrável no regime legal da sua sujeição a qualquer prévia definição de períodos de actividade em mapa de horário de trabalho.

6 - Com as devidas adaptações, são aplicáveis aos trabalhadores temporários as disposições constantes do CCT e deste Anexo naquilo que se mostre compatível com a natureza e com o regime próprio da sua contratação e colocação no sector, bem como do seu estatuto laboral e remuneratório, ficando – inclusive - excepcionada a aplicação de condições contratuais e laborais, nomeadamente em matéria de horários de trabalho, que sejam específicas dos trabalhadores efectivos.

7 - Segue-se a respectiva TABELA SALARIAL .

TABELA SALARIAL III

Aplicável a trabalhadores contratados
Em regime de trabalho temporário ao período/meio período

HORÁRIOS	REMUNERAÇÕES GLOBAIS/€ (*)		OBS.
	2.ª A SEXTA	SAB, DOM E FER	
08:00 às 17:00, 12:00 às 21:00	51,04	51,04	(No regime de contr de trab. temp. ao período/meio período, os sáb, dom e fer não são dias de descanso)
17:00 às 24:00	51,04	51,04	(Inclui subs de 25% s/2 horas)
00:00 às 07:00	76,56	76,56	(Inclui 50% - período noct)
08:00 às 12:00, 12:00 às 16:00, 13:00 às 17:00, 17:00 às 20:00, 17:00 às 21:00 e 18:00 às 22:00	25,52	25,52	(retribuição de meio período)
00:00 às 04:00	38,28	38,28	(retrib. de meio período noct.)

(*) As remunerações constantes desta Tabela têm natureza remuneratória global, incorporando em si mesmas, quer a prestação pecuniária principal, quer também as prestações pecuniárias complementares, conforme especificações enunciadas no sub-número 2.2 e no n.º 3 da cláusula 7.ª do presente Anexo.

A estes valores acrescem:

1 - Subsídio de refeição, de 11,20 euros, pelo trabalho prestado em cada período normal de trabalho;

2.1 - Prestações pecuniárias, por período integral, referentes às partes proporcionais de férias, de subsídio de férias e de subsídio de Natal, pagas por antecipação:

Retribuição de férias:	€ 4,58
Subsídio de férias:	€ 4,58
Subsídio de Natal:	€ 4,58

2.2 - As prestações pecuniárias referidas no sub-número anterior serão processadas por metade do respectivo montante, ou seja, 3 x € 2,29 quando tenham por referência trabalho prestado em mio período.

Funchal, 17 de Dezembro de 2015

Pel'A ACIF – Associação Comercial e Industrial do Funchal

Luis Miguel de Sousa,
David Pedra,
Luis Miguel Marques
Duarte Vieira Dias
Diamantino Gregório Gonçalves da Silva

Pel'O Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira

José Manuel de Abreu dos Santos
José Manuel de Freitas
João José Rodrigues de Freitas
João Paulo Lourenço dos Passos Matos

Depositado em 15 de janeiro de 2016, a fl. 59 verso do livro n.º 2, com o n.º 1/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração da Justiça.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda.....	€15,91 cada	€15,91;
Duas laudas.....	€17,34 cada	€34,68;
Três laudas.....	€28,66 cada	€85,98;
Quatro laudas.....	€30,56 cada	€122,24;
Cinco laudas.....	€31,74 cada	€158,70;
Seis ou mais laudas.....	€38,56 cada	€231,36

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	Anual	Semestral
Uma Série.....	€27,66	€13,75;
Duas Séries.....	€52,38	€26,28;
Três Séries.....	€63,78	€31,95;
Completa.....	€74,98	€37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA
IMPRESSÃO
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva
Departamento do Jornal Oficial
Número 181952/02

Preço deste número: €7,92(IVA incluído)