

Regulamento do pessoal de tráfego e de estiva nos portos de Cabo Verde

Portaria n.º 80/84
De 22 de Dezembro

Considerando a necessidade de adequar e actualizar a regulamentação das actividades dos nossos portos bem como as relações de trabalho que neles se desenvolvem, por forma a consagrar uma concepção laboral eficaz e mais conforme com os objectivos de desenvolvimento social e económico do país.

Ouvidos os Serviços e Organismos competentes.

Manda o Governo da República de Cabo Verde, pelo Ministro dos Transportes e Comunicações o seguinte:

Artigo 1º

É aprovado o Regulamento de Pessoal de Tráfego e Estiva nos Portos de Cabo Verde.

Artigo 2º

A presente portaria entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 1985.

Ministro dos Transportes e Comunicações, 22 de Dezembro de 1984 - O
Ministro Herculano Vieira

REGULAMENTO DO PESSOAL DE TRÁFEGO E ESTIVA NOS PORTOS DE CABO VERDE

CAPÍTULO I

Âmbito da aplicação

Capítulo 1º

1. O presente Regulamento rege as relações de trabalho entre a ENAPOR - E.P. e os trabalhadores que prestam serviço de estiva ou desestiva, carga ou descarga de mercadorias e respectivas operações complementares quer se trate de trabalhadores efectivos quer de recrutados ao dia ou até à conclusão de determinada tarefa, salvo disposição expressa em contrário.
2. São abrangidas pelo presente Regulamento as operações de baldeação nos navios atracados aos cais ou fundeados ao largo.

Artigo 2º

Estão sujeitos ao presente Regulamento os trabalhadores das seguintes categorias profissionais por ordem hierárquica:

- a) Controlador (principal, de 1ª e de 2ª classe ;
- b) Apontador (de 1ª e de 2ª classes);
- c) Conferente (de 1ª e de 2ª classes e auxiliar);
- d) Portaló e guincheiro (de 1ª e de 2ª classes)
- e) Estivador (de 1ª e de 2ª classes);
- f) Operador de armazém

Artigo 3º

1. Salvo o disposto no número seguinte, só poderão ser recrutados ao dia ou por tarefas para prestar os serviços referidos no artigo 1º os trabalhadores que se encontrem inscritos na ENAPOR nas categorias indicadas na artigo 2º. 2. Em caso de insuficiência de trabalhadores inscritos para satisfação das necessidades de mão-de-obra portuária, poderão ser recrutados trabalhadores não inscritos.

CAPÍTULO II

Das condições de inscrição e promoção

Artigo 4º

1. Só podem matricular-se nas categorias profissionais indicadas no artigo 3º os trabalhadores que possuam :
 - a) Idade exigidas para a categoria ;
 - b) Habilitação escolar não inferior a mínima exigida para a categoria;
 - c) Robustez física necessária para o exercício das funções da categoria;
 - d) Bom comportamento moral e cívico;
 - e) Carteira profissional.
2. As idades mínima para matrícula são as seguintes :
 - a) Para conferente e controlador : 25 anos ;
 - b) Para as restantes categorias: 18 anos.
3. A idade máxima exigida para a matrícula è de 30 anos .

4. A habilitação escolar mínima exigida para a matrícula nas categorias profissionais referidas no artigo 2º é a 4ª classe do ensino básico elementar.
Para as categorias de controlador , conferente e apontador, a habilitação mínima exigida é o 2º ano do Ciclo Preparatório.
5. A robustez física prova-se por atestado médico passado pelos serviços oficiais de Saúde. 6. O bom comportamento moral e cívico prova-se por certificado de registo criminal e ou por abonação de duas pessoas idóneas.

Artigo 5º

1. A primeira inscrição è feita precedendo concurso por ordem de classificação, salvo o disposto no número seguinte, nas categorias de base, ascendendo o trabalhador às categorias superiores por promoção.
2. trabalhador poderá porém, ouvida a Comissão de trabalhadores e a Comissão Sindical, ser matriculado na categoria superior á base, quando o seu curriculum e a aptidão profissional demonstrada durante o período experimental o justifiquem.
3. O Director-Geral estabelecerá, por ordem de serviço genérica e válida por um ano, o processo, o programa e as condições de concurso, bem como os métodos de avaliação.

Artigo 6º

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a outra categoria a que corresponda retribuição base mais elevada.

Artigo 7º

Todos os trabalhadores inscritos pela 1ª vez estão sujeitos a um período de experiência de dois meses nos termos da lei.

Artigo 8º

As promoções efectuar-se-ão , havendo vagas, por concurso, por escolha e por mérito.

Artigo 9º

1. É por escolha a promoção às categorias de controlador e conferente.
2. Só poderão ascender às categorias referidas no número antecedente, os trabalhadores da classe máxima da categoria imediatamente inferior com pelo menos dois anos com classificação de bom.
3. As mudanças de classe dentro das categorias referidas neste artigo são condicionadas unicamente ao decurso de um ano de bom trabalho na classe imediatamente inferior e à existência de vagas.
4. cargo de controlador principal só pode ser exercido por trabalhador efectivo da empresa, livremente designado pelo Director-Geral da ENAPOR.

Artigo 10º

1. As promoções às categorias não referidas no artigo antecedente são feitas mediante concurso e de conformidade com as classificações obtidas.
2. A Empresa estabelecerá, por ordem de serviço genérica e válida por um ano o processo, o programa e as condições dos concursos bem como os métodos de avaliação sem prejuízos do disposto nos números seguintes.
3. As mudanças de classe das categorias abrangidas pelo presente artigo são condicionadas unicamente ao decurso de um ano de bom trabalho na classe imediatamente inferior e à existência de vagas. Em casos excepcionais de produtividade e zelo, poderá a empresa determinar a mudança de classe depois de seis meses de trabalho na classe imediatamente inferior, ouvida a Comissão de Trabalhadores e a Comissão Sindical.

Artigo 11º

1. Considerando a existência de vagas, a Empresa poderá proceder a promoção por mérito de trabalhadores que se tenham evidenciado pela sua excepcional produtividade, competência, porte, dedicação e zelo. As promoções por méritos competem ao Director- Geral sob proposta do responsável directo duma comissão composta por um representante da Comissão de trabalhadores da Empresa, ouvida à Comissão de trabalhadores da Empresa, ouvida à Comissão Sindical.
2. As promoções por méritos não estão sujeitas aos condicionamentos

estabelecidos nos artigos antecedente sendo de 1 ano o tempo mínimo de trabalho exigido na categoria imediatamente inferior.

Artigo 12º

Nos casos de concurso, para primeira inscrição ou para promoção, em igualdade de classificação, observar-se-ão pela ordem indicada, os seguintes critérios de preferência:

- a) Estar a prestar serviço à Empresa;
- b) Classe superior;
- c) Maiores habilitações escolares;
- d) Maior antiguidade na classe;
- e) Maior antiguidade na Empresa.

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres dos trabalhadores

Artigo 13º

O trabalhador tem, nomeadamente, os seguintes direitos e garantia:

- a) Ser ocupado efectivamente em funções ou tarefas compatíveis com a sua categoria profissional, salvo o direito de variação nos termos da lei;
- b) Fazer carreira profissional nos termos deste Regulamento;
- c) Receber a retribuição e usufruir dos benefícios e regalias;
- d) Exercer actividade sindical e política na Empresa e fora dela sem prejuízo para o trabalho da entidade;
- e) Eleger e ser eleito para organismo representativos dos trabalhadores da Empresa;
- f) Gozar efectivamente os períodos de repouso legalmente estabelecidos;
- g) Beneficiar de boas condições de higiene, salubridade e de segurança no trabalho;
- h) Beneficiar de formação profissional dada pela Empresa e de facilidades para a sua promoção sócio-cultural;
- i) Ser tratado com urbanidade, respeito e consideração pela sua dignidade por todos aqueles com quem tenha de contactar na âmbito da sua actividade profissional;
- j) Queixar-se verbalmente ou por escrito, contra superior hierárquico;
- k) Não ser disciplinarmente punido com pena equivalente ou superior à de multa sem precedência de processo disciplinar em que lhe tenha sido dadas garantias ou defesa;
- l) Ser reintegrado e/ ou indemnizado em caso de despedimento

sem justa causa;

- m) Ser-lhe passado pela empresa, durante a vigência da relação de trabalho ou após a sua cessação, seja qual for o motivo desta, certificado donde consta o tempo de serviço prestado e as funções ou cargos desempenhados bem como outras referências, se expressamente requeridos por escrito pelo interessado;
- n) Outros que lhe sejam conferidos por este Regulamento ou pela lei.

Artigo 14º

O trabalhador está sujeito aos seguintes deveres:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Exercer de forma diligente, leal e conscienciosa as funções que lhe forem cometidas de harmonia com as suas aptidões e categorias profissional;
- c) Não se ausentar do local de trabalho sem autorização do seu imediato superior hierárquico;
- d) Observar os regulamentos e normas estabelecidos, nomeadamente os relativos à segurança no trabalho;
- e) Cumprir as ordens e instruções dos seus superiores hierárquicos, em objecto de serviço, e nos limites dos respectivos poderes de direcção;
- f) Guardar segredo profissional nos termos da lei;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente, tenha de contactar;
- h) Agir com urbanidade e manter a devida compostura em todos os actos que, directa ou indirectamente, se liguem à sua actividade profissional;
- i) Velar pela conservação do material e do património da empresa que lhe tenha sido confiado, acidentes e riscos da profissão, nomeadamente, manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos ou avarias;
- j) Abster-se de todo e qualquer acto de que possa resultar prejuízo ou desaparecimento das mercadorias, movimentadas ou não, ou de quaisquer outros bens, móveis ou imóveis, situados nos locais ou zonas de trabalho;
- k) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- l) Quando colocados em funções de chefia, informar sobre os méritos e qualidades dos seus subordinados, com isenção e independência;
- m) Velar pela melhoria constante da sua formação profissional e cultural;

- n) Auxiliar na aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- o) Não incitar a actos de indisciplina nem neles participar;
- p) Os demais impostos por lei ou regulamento.

CAPÍTULO IV

SECÇÃO I

Organização e direcção do trabalho

Artigo 15º

O planeamento, organização e direcção, coordenação e controle do trabalho e a fixação dos termos em que deve ser prestado competem a nível superior aos órgãos da empresa.

Artigo 16º

1. A organização do trabalho atenderá, de forma mais adequada ao serviço, à espécie de carga, ao método da manuseamento, às características de equipamento utilizado e local de operações.
2. Na organização e execução do trabalho deverão, porém, observar-se:
 - a) As exigências de higiene e segurança no trabalho;
 - b) Os preceitos deste Regulamento e seus anexos;
 - c) As normas emanadas das autoridades competentes, designadamente as portuárias.

Artigo 17º

1. As composições padrão das equipas de estiva e desestiva e de tráfego, incluindo o pessoal especializado, são as constantes do anexo I ao presente regulamento.
2. As composições referidas no número antecedente poderão ser alteradas pela empresa, tendo em conta a estrita adequação do número de trabalhadores às necessidades reais e visando adaptar a organização e execução das operações nomeadamente às seguintes circunstâncias e critérios.
 - a) Adopção de novos métodos ou técnicas de mecanização do trabalho; Integral aproveitamento da capacidade dos equipamentos de bordo e de terra;
 - b) Variedade das cargas e seu acondicionamento das condições

- oferecidas pelos navios;
- c) Eliminação de tempos improdutivos;
 - d) Observância de exigências relativas à higiene e segurança no trabalho:
3. A empresa não poderá construir equipas de estiva e desestiva com mais ou com menos de 50% do número de elementos de composição – padrão , salvo o disposto para a estiva do frio.

SECÇÃO II

Recrutamento de trabalhadores

Artigo 18º

1. O recrutamento de trabalhadores para os trabalhos ao dia será feito diariamente, pelo apontador, à entrada do recinto portuário, em função das necessidades de serviço a realizar.
2. O recrutamento de trabalhadores até à conclusão de uma tarefa determinada será feito no dia do início desta, também pelo apontador e à entrada do recinto portuário:
3. Em regra o recrutamento para o serviço requisitado até às 18 horas do dia anterior será efectuada por escala, seguindo a ordem de inscrição dos trabalhadores (recrutamento á lista), no horário estabelecido para efeito. Para trabalhos imprevistos o recrutamento poder fazer-se entre os trabalhadores que no momento se encontrem presentes à entrada do recinto portuário , por ordem de inscrição (agua abaixo) ou por sorteio (à balda).

Artigo 19º

1. No momento do recrutamento, os trabalhadores serão identificados, devendo do documento de identificação constar a categoria e a especialização, quando existam.
2. A identificação é pessoal e intransmissível. O trabalhador ficará sujeito a sanção disciplinar nos termos do artigo 53º se ceder a sua, por qualquer título , a outrem.

Artigo 20º

1. Os recrutamentos, efectuam-se nos dias úteis:
 - a) 1º conto das 07h30 às 07h50 ; para o trabalho iniciar às 08h00;
 - b) 2º conto : das 13h30 às 13h50. Para o trabalho a iniciar às 14h00;
 - c) 3º conto : das 17h 30 às 18h00, para o trabalho iniciar respectivamente às 20h00, 00h00 e 04h00.
2. Aos domingos e feriados haverá apenas um recrutamento, das 07h00 às 09h00, para todo o dia de trabalho.
3. Quando a situação conjuntural do porto o justifique, poderá a Empresa adoptar, provisoriamente , horário diferente de recrutamento.

Artigo 21º

1. Não tendo sido possível mobilizar num recrutamento por " água abaixo" de cinco trabalhadores a quem, por escala, caberia a vez, gozarão os mesmos de prioridade no recrutamento (ou no 1º conto) do dia seguinte:
2. Gozam também de prioridade no recrutamento (ou no 1º conto) do dia seguinte, depois dos referidos no n.º 1 os trabalhadores que não tenham completado 8 horas diários de trabalho ou a tonelagem padrão diária estabelecida pela empresa, por facto que não seja imputável.
3. Para efeitos de aplicação do n.º 2 é contado todo o trabalho realizado pelos trabalhadores que se encontrarem de reserva , ou de reforço ou que substituíram outros, independentemente da natureza do mesmo.

Artigo 22º

1. Os trabalhadores que por motivo justificado, recusarem o recrutamento ficarão sujeitos ás sanções disciplinares previstas no presente regulamento.
2. Os trabalhadores que faltarem, sem justificação a 12 chamadas seguidas ou 24 alternadas por ano civil em recrutamento à lista serão excluídos.

SECÇÃO III

Horário de trabalho

Artigo 23º

1. Os períodos diários de trabalho são os seguintes:

- 1º período : das 08h00 às 13h 00.
- 2º período : das 14h00 às 19h 00.
- 3º período : das 20h00 às 24h 00.
- 4º período : das 00h00 às 04h 00.
- 5º período : das 04h00 às 07h 00.

2. Quando a situação conjuntural do porto o justifique, poderá a empresa adoptar, provisoriamente horário diferente.

Artigo 24º

1. Em regra, cada trabalhador, só poderá prestar serviço em um período diurno e nocturno por cada dia trabalho, entendendo-se como tal o tempo que decorre das 08h00 do dia seguinte.
2. Os trabalhadores prestarão serviço em mais de um período diurno ou nocturno de trabalho quando não seja possível recrutar pessoal suficiente no conto correspondente ao novo período. O prolongamento depende da "fala" durante o período das refeições ou na sua impossibilidade até duas horas antes do termo do período corrente.

Artigo 25º

O trabalho será interrompido por um intervalo de uma hora para refeição e repouso dos trabalhadores no seguinte horário:

- a) 1º período : das 13h00 às 14h00.
 - b) 2º período : das 19h00 às 20h00
 - c) 3º período : das 03h00 as 04h00
1. Nôs intervalos referidos no número antecedentes só poderá haver trabalho nos casos de incêndio, água aberta, inundação, abalroação e encalhe, nos dias de entrada e saída de navios.

2. Nos casos do número 1. deverá ser facilitado aos trabalhadores, de forma escalonada e sem prejuízo da execução de serviço, um pequeno intervalo, para a tomada de uma refeição suficiente e repouso.

Artigo 26º

Os trabalhadores deverão apresentar-se no local de trabalho designado pela empresa de modo a poderem inicia-lo á hora fixada, devendo, no entanto ser considerada uma tolerância de dez minutos.

Artigo 27º

1. Os trabalhos de cada período poderão ser prolongados em regime de horas extraordinárias quando não se justifique um novo período de trabalho.
2. As horas extraordinárias só serão obrigatórias para o trabalhador nos seguintes casos:
 - a) Quando não seja possível findar o trabalho a bordo ou em terra para a saída do navio, dentro do período respectivo até o limite de 2 horas;
 - b) Quando seja necessário executar operações relacionadas com a segurança, protecção ou resguardo das mercadorias.
3. Antes do início do trabalho extraordinário será atribuído uma pausa de dez minutos aos trabalhadores, sem prejuízo sensível para a execução das operações.
4. Poderá, também, ser realizado trabalho extraordinário para levantamentos de mercadorias, requisitado para depois das 18h00 correndo os respectivos salários.

SECÇÃO IV

Local de prestação de serviços

Artigo 28º

Os locais de trabalho são os livremente indicados pela empresa dentro das

zonas de exploração sob sua jurisdição.

Artigo 29º

1. O embarque dos trabalhadores contratados para serviço em navios ao largo dar-se-á às horas correspondentes ao início do respectivo período, no local que for designado pela Empresa e oferece as necessárias condições de segurança.
2. O desembarque dos trabalhadores prestando serviço em navio ao largo far-se-á á hora fixada para o termo do respectivo período, salvo casos de força maior.
3. O transporte dos trabalhadores far-se-á sempre em lancha apropriada.

CAPÍTULO V

Dos salários, horas extraordinárias e trabalho nocturno

Artigo 30º

1. Os salários - base dos trabalhadores abrangidos por este Regulamento são fixados pela empresa e estão sujeitos á aprovação do Ministro dos transportes e Comunicações.
2. Os salários - base podem ser fixados por hora ou por tonelada.
3. Para as mercadorias referidas no anexo VI deste Regulamento, serão fixadas médias-padrão de produtividade, por tonelada/hora, pela Direcção-Geral da ENAPOR, ouvidos o Conselho de Utentes, a Comissão de Trabalhadores e o sindicato.
4. O estipulado no número anterior terá aplicação imediata nos principais portos de importação (Praia e S.Vicente).

Artigo 31º

O trabalho extraordinário é retribuído nos termos da lei.

Artigo 32º

1. A retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado obrigatório, quer em período normal, quer extraordinário, é superior em 100% á retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado em dia útil.
2. São obrigatórios os feriados nacionais ou municipais estabelecidos na lei. 3. O período de Sábado a tarde, para efeito de remuneração é considerado Domingo.

Artigo 33º

1. A retribuição do trabalho nocturno, quer em período normal, quer em período especial, é superior em 50% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado de dia.
2. Considera-se trabalho nocturno o prestado das 19h00 de um dia ás 07h00 do dia seguinte.

Artigo 34º

1. manuseamento das cargas sujas, incómodas, tóxicas ou perigosas e explosivas constantes do anexo II e III confere ao trabalhador o direito e um acréscimo de 50% no salário base.
2. Os acréscimos idênticos são também devidos, conforme couber pelo manuseamento de quaisquer cargas quando, pela proximidade em que se encontrem de cargas das referidas no número I ou pelas condições do local onde o manuseamento se processa, o trabalhador, a bordo ou em terra, sofre de forma relevante os efeitos do carácter sujo ou incómodo destas últimas cargas ou fique sujeito aos perigos decorrentes do seu carácter tóxico, perigoso ou explosivo.
3. Os acréscimos devidos nos termos do número anterior serão suportados pelo navio tratando-se de estivadores de bordo e pela mercadoria tratando-se de estivadores de terra, sem prejuízo do pagamento da taxa regulamentar.

4. O disposto neste artigo não se aplica quando as cargas se apresentarem em contentores metálicos ou em outras embalagens ou compartimentos de estanquicidade semelhante, salvo se se verificar derrame ou fuga não imputáveis aos trabalhadores.
5. Os acréscimos são devidos unicamente pelas horas de trabalho efectivo com as cargas referidas neste artigo , salvo quando os trabalhadores tiverem sido contratados, de início, apenas e expressamente para esse trabalho.
6. Em caso de dúvida na caracterização e estiva da mercadoria, a empresa, ouvida a Inspeção Marítima, a Delegacia de Saúde e o Sindicato, decidirá em conformidade.

Artigo 35º

O manuseamento das cargas imundas ou avariadas por motivo de abalroação, água aberta , encalhe ou incêndio confere direito a um acréscimo de 50% sobre o salário base.

Artigo 36º

Os acréscimos de salário por trabalho, extraordinário, nocturno e especial previsto nos artigos 33º, 34º e 35º, acumulam-se quando as referidas situações de trabalho se verificarem também cumulativamente.

Artigo 37º

Os salários vencem-se a partir da hora fixada para o início do trabalho e são devidos por todo o período por que o trabalhador for recrutado, ainda que, por facto não imputável aos trabalhadores, o trabalho não seja realizado ou não ocupe todo o período.

Artigo 38º

O pagamento dos salários é feito á semana, na sede ou delegação da ENAPOR

CAPÍTULO VI

Das férias

Artigo 39º

Os trabalhadores efectivos abrangidos por este regulamento têm direito a férias remunerados em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

Artigo 40º

1. A duração das férias é de 30 dias por cada ano de serviço efectivo.
2. As férias fixadas neste artigo não prejudicam outras maiores, porventura estabelecidas por convenção expressa ou que a direcção da Empresa entenda conceder quando circunstâncias excepcionais o justifiquem.

Artigo 41º

O direito a férias é irrenunciável e não pode o seu gozo efectivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, sob as penas da lei.

Artigo 42º

1. As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencerem, não sendo permitido acumular no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no numero seguinte.
2. Mediante acordo entre as partes, o trabalhador poderá acumular com férias de um ano até metade das vencidas no ano anterior.

Artigo 43º

1. A época de gozo das férias deve ser escolhida de comum acordo entre trabalhador e a empresa.
2. Na falta de acordo, compete á empresa a marcação das férias, comunicando à Direcção-Geral do Trabalho e do Emprego.

Artigo 44º

1. Depois de fixada nos termos do artigo antecedente a época de férias do trabalhador é inalterável, salvo acordo das partes e o disposto nos números seguintes.
2. A época de férias pode também ser alterada por razões atendíveis do trabalhador.
3. Quando, na data fixada para o início da época de férias, o trabalhador esteja temporariamente impedido de o iniciar por motivos que não lhe sejam imputáveis de o iniciar por motivos que não lhe sejam imputáveis será esse início deferido para o primeiro dia útil seguinte ao termo do impedimento, salvo acordo das partes em contrário.

Artigo 45º

1. gozo das férias é contínuo, salvo o disposto nos números seguintes.
2. As duas partes podem, no entanto, acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 15 dias o sejam continuamente.
3. A parte não gozada, das férias interrompidas, deverá sê-lo até ao fim do ano civil em que se iniciarem, conforme for acordado pelas partes ou na falta de acordo, determinado pela empresa.

Artigo 46º

1. Nos casos de doença com incapacidade para o trabalho por tempo superior a 1/3 do período de férias a que tem direito, e nas situações que dão direito a faltas justificadas por nojo, ocorridos durante o gozo de férias, serão as mesmas por obrigatoriedade interrompidas.
2. O trabalhador deverá comunicar, no prazo de 48 horas a ocorrência e o seu termo, podendo a empresa exigir a prova do facto comunicado. A doença só pode ser comprovada por atestado médico.
3. A interrupção conta-se a partir da data do evento mas, quando o trabalhador , por motivo que seja imputável o comunicar depois do

prazo referido em 2, contar-se-à a partir da comunicação.

4. Salvo acordo em contrário, o gozo da férias prosseguirá após o termo da doença ou do período de faltas justificadas por nojo, conforme couber.

Artigo 47º

Sempre que se verifique a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias já vencidas, nomeadamente por cessação da relação de trabalho, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas.

CAPÍTULO VII

Da Previdência Social

Artigo 48º

1. Os trabalhadores dos portos da classe "A" sujeitas ao presente Regulamento, são abrangidos pelo regime nacional de Previdência Social, não se excluindo a hipótese futura da integração dos outros trabalhadores dos restantes portos.
2. Aos armadores cabe a responsabilidade pelo pagamento das cotizações devidas à Previdência Social em relação aos estivadores de bordo.
3. À Empresa cabe a responsabilidade pelo pagamento das cotizações relativas aos estivadores de terra.

CAPÍTULO VIII

Do poder disciplinar

Artigo 49º

1. poder disciplinar sobre os trabalhadores abrangidos por este regulamento, compete aos órgãos da Empresa, nos termos da lei, dos Estatutos da ENAPOR e dos artigos seguintes sem prejuízo da actuação de outras entidades com jurisdição nas áreas portuárias.
2. poder disciplinar é exercido mediante processo disciplinar, salvo para a aplicação da pena de admoestação.

Artigo 50º

Considera-se infracção disciplinar o facto culposo praticado pelo trabalhador com violação de qualquer dos deveres que sobre o mesmo incide ou das normas estabelecidas pela empresa nos limites da lei.

Artigo 51º

O procedimento disciplinar é independentemente do criminal ou outro a que eventualmente corresponda a infracção praticada pelo trabalhador, pelo que a participação desta às autoridades não prejudica a instauração do referido procedimento.

Artigo 52º

1. A infracção disciplinar prescreve no prazo de 90 dias a contar da data em que ela teve lugar ou logo que cesse a relação de trabalho.
2. A instauração do procedimento disciplinar interrompe o prazo de prescrição referido no número antecedente, o qual continuará, no entanto, a contar da sua instauração.
3. As sanções disciplinares prescrevem no prazo de 90 dias a contar da data da decisão que as aplicou.

Artigo 53º

1. As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este Regulamento são as seguintes:
 - a) Admoestação verbal;
 - b) Repreensão escrita ;
 - c) Multa de 500\$ a 2.500\$;
 - d) Suspensão do exercício de funções por período mínimo correspondente a 6 chamadas a máximo de 6 meses;
 - e) Exclusão.
2. A sanção disciplinar aplicada deve ser proporcionada à gravidade da infracção e suas consequências e a culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, cadastro disciplinar e outras circunstâncias atendíveis. Quando o arguido exerça funções de enquadramento, a sua responsabilidade será agravada.

3. A pena de exclusão só pode aplicar-se quando ocorra um comportamento muito grave do trabalhador que torne inédita e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
4. Consideram-se muito grave toda a agressão e/ ou qualquer acto de violência de que resulte ou possa resultar a morte ou incapacidade para o trabalho por mais de 15 dias., os casos de furto, a prática de delitos fiscais, roubo, abuso de confiança, danos voluntários e fogo posto cometidos nos locais de trabalho relativamente às cargas objecto de prestação de serviços da Empresa e bem assim as ameaças e injúrias graves à Direcção de Empresa ou ao pessoal do enquadramento por ela designada.
5. Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar por cada infracção.

Artigo 54º

A entidade que mandar instaurar um processo disciplinar nomeará um instrutor, de entre os empregados da Empresa de categoria superior e que não esteja a exercer funções de ascendência hierárquica directa em relação ao arguido.

Artigo 55º

1. A entidade que ordenar a instauração do processo disciplinar pode suspender preventivamente o trabalhador, se a sua presença no serviço for manifestamente inconveniente, não podendo, porém, a suspensão ultrapassar trinta dias.
2. Quando, afinal, o arguido for absolvido ou punido com pena que seja de suspensão, tem direito a receber a retribuição correspondente aos dias de escala em que esteve suspenso. Em caso de punição com pena de suspensão, o tempo em que o arguido esteve suspenso preventivamente será descontado por inteiro, na pena aplicada.

Artigo 56º

O processo disciplinar é sumário, inicia-se por um inquérito preliminar destinado a verificar os elementos indiciários da prática da infracção pelo presumível infractor e não está sujeito a formalidades especiais, salvo o disposto nos artigos seguintes.

Artigo 57º

Nenhuma sanção disciplinar superior á multa, pode ser aplicada sem que previamente tenha sido entregue ou remetida ao arguido uma nota de culpa contendo os factos que são imputados, as disposições legais ou regulamentares infringidas, o rol de testemunhas e a indicação de outros elementos de prova e sem que também lhe tenha sido dado, a possibilidade de, em prazo não superior a 5 dias úteis, apresentar a sua defesa por escrito e reparar as diligências que reputar necessárias à descoberta da verdade.

Artigo 58º

1. O arguido pode assistir aos actos de instrução ou nelas fazer-se representar por mandatário legalmente credenciado.
2. O Sindicato poderá representar o trabalhador.

Artigo 59º

Sempre que os factos constantes de processo sejam susceptíveis de determinar a aplicação de pena superior à multa, é obrigatória a notificação da comissão de trabalhadores e da comissão sindical para emitir parecer fundamentado, no prazo de cinco dias.

Artigo 60º

As decisões que apliquem sanções disciplinares têm de ser fundamentadas.

Artigo 61º

1. São nulas as sanções disciplinares aplicadas com violação do disposto nos artigos antecedentes.
2. A nulidade implica a manutenção ou reintegração do trabalhador em todos os seus direitos, sem prejuízo da indemnização devidas.

Artigo 62º

As decisões que apliquem sanções disciplinares são justificadas aos arguidos pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção sob

pena de ineficácia.

Artigo 63º

O cumprimento das sanções disciplinares inicia-se no dia seguinte ao da sua notificação.

Artigo 64º

As decisões que apliquem sanções disciplinares só podem ser declaradas nulas, revogadas ou modificadas por via de recurso hierárquico da Empresa ou de acção judicial.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Artigo 65º

As relações de trabalho entre a Empresa e os trabalhadores cessam, nos casos, termos, condições e com os efeitos prescritos nas leis de trabalho e no presente Regulamento.

Artigo 66º

1. quadro dos trabalhadores efectivos da empresa abrangidos pelo presente Regulamento é o constante do anexo IV.
2. A constituição do quadro de estiva nas categorias referidas no artigo 2º é a que se refere o anexo V, com excepção da alínea e), competindo a empresa fixar para cada ilha o respectivo número de trabalhadores inscritos na Empresa.
3. No preenchimento de vagas desse quadro terão preferência, em igualdade de condições, os trabalhadores inscritos na Empresa.
4. A empresa organizará o serviço de bordo e terra, havendo um único corpo de estiva no porto, devendo o mesmo funcionar tão depressa as condições objectivas forem criadas para o efeito.

Artigo 67º

Nos casos omissos regem as leis de trabalho.