

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA  
FACULDADE DE DIREITO

**“CONTRATO DE TRABALHO A BORDO  
- ESPECIFICIDADES”**

ISABEL MARIA TAVARES RIBEIRO ESTEVES

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM DIREITO DO TRABALHO

TRABALHO EFETUADO SOB A ORIENTAÇÃO DO  
MESTRE ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO

LISBOA

SETEMBRO 2012

ÍNDICE

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>4</b>
<b>I. DIREITO DO TRABALHO MARÍTIMO</b> .....	<b>6</b>
1. ESPECIFICIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO A BORDO .....	8
2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO MARÍTIMO LABORAL .....	13
3. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO .....	15
<b>II. DIREITO COMPARADO</b> .....	<b>20</b>
1. FRANÇA .....	20
2. ITÁLIA .....	24
3. ESPANHA .....	26
<b>III. CONTRATOS DE TRABALHO A BORDO</b> .....	<b>31</b>
1. SUJEITOS .....	31
1.1. ARMADOR/COMANDANTE .....	31
1.2. TRABALHADOR MARÍTIMO .....	33
2. FORMAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO .....	39
2.1. NOÇÃO DE CONTRATO .....	39
2.2. FORMA DO CONTRATO .....	41
2.3. MODALIDADES DE CONTRATO .....	42
2.4. PERÍODO EXPERIMENTAL .....	46
3. TEMPO DE TRABALHO .....	49
3.1. PERÍODO NORMAL DE TRABALHO .....	50
3.2. HORÁRIO DE TRABALHO .....	53
3.3. TRABALHO SUPLEMENTAR .....	57
3.4. FÉRIAS .....	59
3.5. FALTAS .....	61
3.6. LOCAL DE TRABALHO .....	62
4. A RETRIBUIÇÃO .....	65

<b>5.</b>	<b>A FORMAÇÃO DOS MARÍTIMOS.....</b>	<b>67</b>
<b>6.</b>	<b>SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....</b>	<b>68</b>
6.1.	IMPEDIMENTO PROLONGADO .....	68
<b>7.</b>	<b>CESSAÇÃO DO CONTRATO .....</b>	<b>69</b>
<b>IV.</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>73</b>
<b>V.</b>	<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>75</b>

## INTRODUÇÃO

O tema da nossa dissertação exprime uma dupla alegria: o gosto pelas questões laborais, aqui conciliado com o gosto pelos assuntos do mar, tema que é objeto do nosso dia-a-dia profissional. Mas a sua motivação foi a vontade de contribuir, parca mas empenhadamente, para um novo olhar sobre o trabalho no mar, onde cremos que reside, tal como no passado, o futuro de muitos.

Constatamos que ao longo dos anos, tem havido um decréscimo de interesse no ingresso na profissão marítima, fato motivado por diversas circunstâncias. Um dos principais motivos para este desinteresse é a dureza das condições de vida existentes a bordo e a quase inexistência de regalias associadas. Estas condições afastam cada vez mais os jovens desta profissão, por considerarem que a mesma é social e financeiramente pouco atrativa quando comparada com outras profissões exercidas em terra. Tem havido, assim, uma desvalorização social da profissão marítima.

No mesmo sentido, os profissionais marítimos entendem que há falta de incentivos fiscais por parte do Estado aos trabalhadores deste setor e que deveriam ser adotadas medidas tendentes à redução dos anos de trabalho contabilizados para obtenção do direito à reforma, reconhecendo-se, assim, a especial dureza das naturais condições envolvidas no seu exercício <sup>(1)</sup>.

No entanto, apesar do que ficou dito, a verdade é que a maioria dos marítimos

---

<sup>(1)</sup> Cf. BAPTISTA, Luís Filipe, *A Engenharia de Máquinas Marítimas da ENIDH: a realidade atual e perspectivas de futuro*.

considera que a profissão tem também muitos aspetos positivos, nomeadamente no que respeita à remuneração no início da sua carreira, comparativamente mais elevada do que noutros setores de atividade desenvolvidos em terra.

Sendo o objetivo da introdução a enunciação das questões a debater, de imediato se indica a estrutura da presente dissertação. Assim, abordaremos, no capítulo I, o direito de trabalho marítimo e a especificidade do contrato de trabalho a bordo. Ainda, no mesmo capítulo, falaremos sucintamente da evolução histórica do direito de trabalho marítimo e da importância da Organização Internacional do Trabalho neste setor.

Seguidamente, no capítulo II, faremos o enquadramento legal do contrato de trabalho a bordo em três países da União Europeia, a saber, França, Itália e Espanha, cujos ordenamentos jurídicos postulam, também, regras especiais para o contrato de trabalho a bordo.

Por fim, no III e último capítulo, abordaremos o regime atual dos contratos de trabalho marítimos, designadamente do contrato de trabalho a bordo das embarcações de pesca e do pessoal da marinha de comércio.

## I. DIREITO DO TRABALHO MARÍTIMO

Desde há muitos séculos, o mar tem sido considerado uma via de comunicação privilegiada entre diferentes países, tendo sempre assumido a maior importância, designadamente a nível económico.

Hoje em dia, mais do que nunca, o mar assume um papel essencial no posicionamento geo-estratégico dos países, constituindo a via fundamental para o comércio externo, baseado, em grande parte, nos transportes marítimos, da maior importância para a economia do mar.

A título de exemplo e de acordo com o resumo do Estudo Hypercluster da Economia do Mar <sup>(2)</sup>, o valor económico das atividades ligadas ao mar consideradas na economia portuguesa era, em 2009, de cerca de 2% do PIB nacional, empregando diretamente cerca de 75 mil pessoas.

Também o recente projeto de relatório referente à Diretiva Quadro da Estratégia Marinha, indica que o transporte marítimo tem sido um dos pilares fundamentais do crescimento económico e de prosperidade nacional e europeia ao longo de toda a história <sup>(3)</sup>. Adianta, ainda, o aludido relatório que 80% do comércio mundial faz-se por

---

<sup>(2)</sup> Disponível em <http://feemar.weebly.com/documentaccedilatildeo.html>.

<sup>(3)</sup> Disponível em [https://dl.dropbox.com/u/103729442/DQEM\\_%20Continente.pdf](https://dl.dropbox.com/u/103729442/DQEM_%20Continente.pdf).

via marítima, através das auto-estradas do mar <sup>(4)</sup>.

O emprego nas atividades relacionadas com o mar está associado aos setores do turismo costeiro, das pescas e da marinha. A marinha de comércio é responsável, fundamentalmente, pelo transporte de pessoas e mercadorias. Já a marinha de pesca é responsável pelo desenvolvimento da atividade profissional da pesca, com uso de embarcações. Por esse motivo, os profissionais marítimos são uma parte fundamental, quer para a marinha de comércio quer para a pesca.

Entende EUSÉBIO FILIPE que “sempre os princípios reguladores das relações de trabalho nos barcos andaram de mistura com o direito marítimo” <sup>(5)</sup>. Ora, o Direito Marítimo é “o conjunto de normas que regem as relações jurídicas relativas à navegação e ao comércio marítimo, fluvial ou lacustre, bem como as relativas aos navios a seu serviço e aos direitos e obrigações das pessoas que por ofício se dedicam a essa espécie de atividade” <sup>(6)</sup>.

Referem COSTA DIOGO e RUI JANUÁRIO que, “doutrinalmente, o Direito Marítimo é vulgarmente entendido como sendo o ramo do Direito Comercial que assume por objeto as relações jurídicas exercidas no âmbito da navegação marítima e tuteladas pelo seu regime regulador; além deste núcleo jurídico como objeto, existem outras matérias que recolhem conhecimento de outras especialidades e ramos de direito” <sup>(7)</sup>. É o caso do Direito Marítimo Laboral, que regula as relações de trabalho das tripulações dos navios.

---

<sup>(4)</sup> De acordo com o referido Estudo Hypercluster da Economia do Mar, o conceito de Auto-Estradas do Mar foi proposto pela Comissão Europeia em 2001 como uma alternativa real e eficiente ao transporte rodoviário. O seu objetivo é introduzir novas cadeias logísticas intermodais de base marítima, mais sustentáveis e comercialmente mais eficientes, melhorando o acesso aos mercados europeus e reduzindo ao mesmo tempo o congestionamento no sistema rodoviário, sendo possível o uso complementar da rede ferroviária e de vias navegáveis interiores como parte de um sistema integrado.

<sup>(5)</sup> FILIPE, Eusébio, *O Direito do Trabalho Marítimo*, 1972, pág. 15.

<sup>(6)</sup> NUNES, Pedro, *Dicionário de Tecnologia Jurídica*, 1990, pág. 37.

<sup>(7)</sup> DIOGO, Costa e JANUÁRIO, Rui, *Direito Comercial Marítimo*, 2008, pág. 179.

## 1. ESPECIFICIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO A BORDO

A primeira questão que se coloca é a de saber se o contrato de trabalho a bordo é um contrato de trabalho comum ou antes um contrato de trabalho especial.

Vejamos, antes de mais, algumas opiniões da doutrina portuguesa sobre contratos de trabalho, designadamente sobre contratos de trabalho especiais.

Defende MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO que existem diferentes tipologias dos contratos de trabalho, a saber: “contrato de trabalho comum”, “contratos de trabalho especiais” e “contratos de trabalho sujeitos a regras específicas”<sup>(8)</sup>.

Relativamente aos contratos de trabalho especiais, a supramencionada autora refere que a classificação desses contratos “pode ser feita tomando como critério a fonte da sua especialidade: o objeto da prestação laboral; ou o fator temporal, que pode ser reportado ou à duração do contrato ou à modelação do tempo de trabalho”. Adianta, ainda, que “o reconhecimento da especialidade de alguns contratos de trabalho, em razão da especificidade do objeto da prestação laboral tem grande tradição entre nós e não carece de particular justificação: trata-se de situações em que as características da própria atividade desenvolvida não se coadunam com o regime laboral comum, sendo, por isso, necessário proceder à adaptação deste regime”. É o caso, por exemplo, do contrato de trabalho a bordo.

BERNARDO LOBO XAVIER refere que “a legislação comum de trabalho prevê a disciplina da generalidade dos contratos de trabalho, mas a riqueza e a diversidade das situações profissionais postulam muitas vezes regimes próprios, com enquadramento legislativo diversificado, os chamados contratos de trabalho especiais”<sup>(9)</sup>. É o caso, segundo este autor, do contrato de trabalho rural, contrato de trabalho portuário, contrato de trabalho doméstico, contrato de porteiro, contrato dos trabalhadores dos profissionais de espetáculos e o contrato de trabalho a bordo.

Para ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “existem verdadeiros contratos de trabalho que estão sujeitos a regulamentação especial, o que não descarateriza as

---

<sup>(8)</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*, 2006, págs. 85 e ss.

<sup>(9)</sup> XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 2011, pág. 355.

correspondentes relações de trabalho (como relações de trabalho subordinado), nem, portanto, as afastam do âmbito do Direito do Trabalho”<sup>(10)</sup>.

LEAL AMADO entende que “o pluralismo tipológico do contrato de trabalho se revela nos contratos especiais de trabalho”, dos quais fazem parte, para além do contrato de trabalho rural, portuário, desportivo, artístico, de entre outros, o contrato de trabalho a bordo<sup>(11)</sup>.

Já ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO defende que “o contrato de trabalho de regime geral não poderá ser o modelo quando estão em causa contratos que têm por objeto a prestação de um género de atividade dotado de especialidade”<sup>(12)</sup>.

Finalmente, considera ROMANO MARTINEZ que “os regimes laborais especiais se justificam para atividades que se distanciam do modelo tradicional, onde a riqueza e a diversidade das situações profissionais exigem, muitas vezes, regimes próprios, com enquadramento legislativo diversificado”. Assim, este autor destaca os seguintes contratos de trabalho com regime especial: contrato de aprendizagem, de serviço doméstico, do porteiro, de trabalho rural, portuário, a bordo, dos desportistas profissionais, com concessionários de serviços públicos, relações laborais com pessoas coletivas de direito público e o contrato com profissionais de espetáculo<sup>(13)</sup>.

Dir-se-á, em suma, que a doutrina firma unanimemente o contrato de trabalho a bordo como um contrato de trabalho especial. Mas então, o que é que faz do contrato de trabalho a bordo um contrato com «regime especial»?

Em primeiro lugar, importa esclarecer que o contrato de trabalho a bordo, também designado por contrato de matrícula, está regulamentado no Decreto-Lei n.º 74/73, de 1 de março<sup>(14)</sup>, relativo ao contrato de trabalho do pessoal da marinha do comércio, e na Lei n.º 15/97, de 31 de maio, referente ao contrato de trabalho a bordo das embarcações de pesca<sup>(15)</sup>.

<sup>(10)</sup> FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 2010, pág. 164.

<sup>(11)</sup> AMADO, Leal, *Contrato de trabalho prostitucional?*, 2002, págs. 236 e 237.

<sup>(12)</sup> CARVALHO, António Nunes de, *O Pluralismo do Direito do Trabalho*, 2001, pág. 280.

<sup>(13)</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 2005, pág. 711.

<sup>(14)</sup> Com alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 104/89, de 6 de abril e pela Lei n.º 114/99, de 3 de agosto.

<sup>(15)</sup> Veja-se que a especificidade do contrato de trabalho a bordo está também patente no preâmbulo do Decreto-Lei n.º 74/73, quando o legislador reconhece o seguinte: «Sem esquecer as especialidades próprias deste tipo de trabalho, não se perdeu de vista um justo equilíbrio e uniformidade entre os vários setores de trabalho subordinado» (sublinhado nosso).

A especialidade dos contratos de trabalho a bordo era expressamente reconhecida no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de novembro de 1969, que aprovou a Lei do Contrato de Trabalho (LCT), diploma atualmente revogado <sup>(16)</sup>, ao referir que «o contrato de trabalho a bordo fica subordinado a legislação especial».

Presentemente, o Código de Trabalho (CT) apenas estipula, no seu artigo 9.º, que «ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade».

Defende ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, relativamente à situação laboral dos treinadores desportivos, que o artigo 9.º do CT “acaba por reconhecer o pluralismo de regimes do Direito do Trabalho”. Para este autor, “a determinação das relações laborais especiais resulta da própria *fattispecie* que está na sua base (...), isto é, na presença de circunstâncias que assumem nessas situações carácter essencial, com necessária repercussão na disciplina jurídica. Se a subordinação jurídica e a retribuição são elementos essenciais da *fattispecie* laboral (de qualquer relação de trabalho), deparamos, nos contratos de trabalho especiais com circunstâncias essenciais que influem decisivamente na valoração jurídica – e conseqüentemente, no regime aplicável – à situação” <sup>(17)</sup>.

Deste modo, o trabalho a bordo, em embarcações de pesca ou na marinha de comércio, apresenta, no nosso ponto de vista, relevantes particularidades que justificam a sua autonomização, sem excluir, no entanto, a aplicação de normas do regime geral.

Julga-se que, para além do conteúdo da concreta atividade exercida pelo trabalhador marítimo, a autonomização prende-se com o fato de existir, no Direito Marítimo, uma categoria autónoma e coesa – “gentes do mar” ou “marítimos” – que dispõe de uma proteção em razão das condições particulares em que exercem o seu trabalho a bordo.

Na verdade, o trabalho a bordo obriga a que os marítimos, no exercício da sua atividade, estejam isolados da sua família, dos seus amigos e da sociedade em geral. Em alguns casos, os marítimos podem passar até meses afastados do convívio normal que teriam em terra. Podemos, por isso, afirmar que o trabalho a bordo exige uma separação

<sup>(16)</sup> Por força do artigo 21.º do CT, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

<sup>(17)</sup> CARVALHO, António Nunes de, *O art. 9.º do Código do Trabalho e a situação laboral dos treinadores desportivos*, 2011, págs. 28-31.

das estruturas primárias sociais, como a família e os amigos e dos grupos sociais secundários <sup>(18)</sup>, agravando enormemente as condições em que o trabalho é prestado.

Para além disso, o trabalho a bordo acentua uma certa autonomia devido às condições particulares da profissão: esse trabalho é de permanente risco, prestado em ambiente de confinamento aos poucos e reduzidos espaços da embarcação, e realizado por turnos. O marítimo, a bordo, está continuamente no local de trabalho, permanentemente ligado aos riscos associados à embarcação, sendo obrigado a permanecer disponível para trabalhar sempre que esteja em causa a segurança da embarcação, da carga ou das pessoas, vivendo, por isso, numa situação de potencial risco.

Este trabalho, prestado no mar, apresenta-se como uma atividade económica muito específica, cujas singularidades dificultaram, desde sempre, a aplicação, neste setor específico, das normas laborais, nomeadamente pela existência de certas condições de trabalho, tais como o denominado salário “à parte”, que não existe em outros setores produtivos <sup>(19)</sup>.

Também no que toca à manutenção do navio, no mar, o marítimo não pode exigir, à semelhança do que acontece em terra, a suspensão do seu horário de trabalho.

Ademais, o trabalhador marítimo ou o tripulante está sujeito a uma disciplina particular, prevista no Código Penal e Disciplinar da Marinha Mercante.

De notar que, para além das particularidades identificadas (risco, isolamento e fadiga), há navios mercantes de bandeira nacional que não oferecem as mínimas condições de vida e de trabalho a bordo, tal como alguns navios estrangeiros de bandeira de conveniência <sup>(20)</sup>.

---

<sup>(18)</sup> Neste sentido, FILIPE, Eusébio, *O Direito do Trabalho Marítimo*, 1972., pág. 18.

<sup>(19)</sup> CARRASCO, Correa, *La ordenación de las relaciones laborales en el sector marítimo-pesquero*, 2000, pág. 33.

<sup>(20)</sup> As bandeiras de conveniência são as bandeiras de alguns países que facilitam, segundo a sua conveniência, o registo de embarcações estrangeiras. Vejamos, a esse respeito, o que nos diz a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, aprovado por ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 60-B/97:

“Artigo 91.º

*Nacionalidade dos Navios*

1 - Todo o Estado deve estabelecer os requisitos necessários para a atribuição da sua nacionalidade a navios, para o registo de navios no seu território e para o direito de arvorar a sua bandeira. Os navios possuem a nacionalidade do Estado cuja bandeira estejam autorizados a arvorar. Deve existir um vínculo substancial entre o Estado e o navio.

No mesmo sentido do que ficou anteriormente referido, MENEZES CORDEIRO entende que esse trabalho apresenta particularidades que justificam a sua autonomização, apontando-se os seguintes factores:

- “As exigências de disciplina: exige-se um elevado grau de disciplina que justifica, por um lado, normas destinadas a reforçá-la, por outro, regras que visam o seu controlo;
- A solidariedade: a natureza do trabalho a bordo que pode incluir períodos de isolamento e perigos variados;
- A descentralização: por vezes, o empregador fica em terra, todas as decisões laborais que lhe assistirem e que não podem deixar de ser tomadas, transferem-se, assim, para o comandante ou capitão” <sup>(21)</sup>.

Também EUSÉBIO FILIPE defende que “o ambiente em que se desenvolve a indústria marítima, o condicionalismo da vida a bordo, hão-de transmitir sempre ao trabalho marítimo características peculiares” <sup>(22)</sup>.

Por sua vez, o Supremo Tribunal de Justiça (STJ), no Acórdão de 11 de outubro de 1995, a respeito da especificidade do contrato de trabalho, defende que “só pode qualificar-se de contrato de trabalho a bordo, com o regime que lhe é próprio, o contrato respeitante ao trabalho a prestar em embarcações de mar alto ou costeiras, que sujeitam, ou são suscetíveis de sujeitar, o respetivo pessoal a longa permanência a bordo, a variados perigos inerentes à própria navegação e a um grande isolamento” <sup>(23)</sup>. Admite aquele Tribunal que o contrato de trabalho a bordo é um contrato de trabalho especial.

---

*2 - Todo o Estado deve fornecer aos navios a que tenha concedido o direito de arvorar a sua bandeira os documentos pertinentes.*

*Artigo 92.º*

*Estatuto dos navios*

*1 - Os navios devem navegar sob a bandeira de um só Estado e, salvo nos casos excepcionais previstos expressamente em tratados internacionais ou na presente Convenção, devem submeter-se, no alto mar, à jurisdição exclusiva desse Estado. Durante uma viagem ou em porto de escala, um navio não pode mudar de bandeira, a não ser no caso de transferência efetiva da propriedade ou de mudança de registo.*

*2 - Um navio que navegue sob a bandeira de dois ou mais Estados, utilizando-as segundo as suas conveniências, não pode reivindicar qualquer dessas nacionalidades perante um terceiro Estado e pode ser considerado como um navio sem nacionalidade.”*

<sup>(21)</sup> CORDEIRO, Menezes, *Direito Marítimo. Cessão de exploração de um navio. Contrato de trabalho a bordo. Particular responsabilidade civil marítima emergente da matrícula*, 1988, pág. 37 e CORDEIRO, Menezes, *Do contrato de trabalho a bordo e da responsabilidade dele emergente*, 1987, pág. 168.

<sup>(22)</sup> FILIPE, Eusébio, *O Direito do Trabalho Marítimo*, 1972, pág. 16.

<sup>(23)</sup> Proferido no âmbito do Processo n.º 4221, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

## 2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO MARÍTIMO LABORAL

Antes de avançar com a análise dos contratos de trabalho a bordo, também designado por contratos de matrícula <sup>(24)</sup>, e destacar as suas especificidades de forma mais pormenorizada, impõe-se fazer um breve resumo sobre a evolução histórica do Direito Marítimo Laboral.

Por volta de 2242 A.C., o Código de Hammurabi, um dos mais antigos conjuntos de leis escritas conhecidas, continha, já, disposições sobre o trabalho dos tripulantes dos navios. Mais tarde, no Século IV A.C., no período romano, o Digesto Justineano, inspirado nas leis dos Ródios, fixava a forma de retribuição dos tripulantes, ao mesmo tempo que estipulava uma obediência destes aos proprietários das embarcações <sup>(25)</sup>.

Desde a Idade Média, o trabalho marítimo era regulamentado por um *status* internacional baseado no “costume do mar”, aplicado aos trabalhadores de qualquer nacionalidade e em qualquer lugar. É a partir dessa época que encontramos as fontes mais importantes das legislações marítimas. Estabelecia os deveres e direitos dos trabalhadores marítimos, tendo em conta que esses eram homens livres, ao contrário do que acontecia com os agricultores <sup>(26)</sup>.

Em França, surge, em 1681, a *Ordonnance de la Marine*, também designado como *Code de la Marine*, redigido no Reinado de Luís XIV, à responsabilidade de Colbert. Esta obra foi dividida em cinco livros, subdivididos em vários títulos e capítulos <sup>(27)</sup>.

A esse propósito, EUSÉBIO FILIPE refere que “um dos capítulos da referida obra que estatuiu sobre os direitos e obrigações dos tripulantes, passou para o Código do

---

<sup>(24)</sup> De acordo com o preambulo do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho do Pessoal da Marinha de Comércio, o chamado «contrato de matrícula» era celebrado entre o comandante e o tripulante, para um determinado navio, por uma ou mais viagens ou pelo prazo máximo de três anos.

<sup>(25)</sup> Cf. FILIPE, Eusébio, *O Direito do Trabalho Marítimo*, 1972, pág. 15.

<sup>(26)</sup> *Dix ans d'Organisation Internationale du Travail*, 1931, pág. 243.

<sup>(27)</sup> Os cinco livros tinham os seguintes títulos:

1. *Des officiers de l'amirauté;*
2. *Des gens et des bâtiments de mer;*
3. *Des contrats maritimes, chartes-parties, engagements et loyers des matelots; prêts à la grosse, assurances, prises;*
4. *De la police des ports, côtes, rades et rivages;*
5. *De la pêche en mer.*

Comércio Francês, de 1808, e para os outros códigos que se lhe seguiram” (28).

Segundo AZEVEDO MATOS, “a célebre Ordenança sobre a Marinha fixou verdadeiramente o direito marítimo europeu e vigorou como direito subsidiário, por força da Lei de 18 de agosto de 1769”, denominada *Lei da Boa Razão* (29).

Em Portugal, conforme referem MARIA TERESA PACETTI e MARIA LISETA CAETANO, “embora se conheça alguns diplomas já no Século XIV, nos reinados de D. Afonso IV – sobre fretamento – e de D. Fernando – sobre franquia de embandeiramento, prémios de construção, é no Século XVII que surge o primeiro trabalho de codificação com o Regimento da Casa das Índias”. Adiantam estas autoras que neste manuscrito se encontram diversas disposições referentes a remunerações e outras formas de pagamento e concessão de privilégios (30).

Em finais do Século XVIII, surgiram os princípios gerais reguladores do regime de trabalho a bordo no Código Comercial Português (31). Na verdade, o Capítulo IV, Livro III, do Código Comercial de 1888, incluía disposições referentes ao trabalho dos tripulantes. Para além disso e subsidiariamente, as lacunas existentes eram preenchidas com recurso a algumas disposições do Direito Civil.

O Regulamento Geral das Capitânias, aprovado por Decreto de 1 de dezembro de 1892, constituiu um instrumento fundamental das atividades marítimas civis, designadamente no que toca à intervenção do Ministro da Marinha nas mesmas atividades.

O Decreto n.º 16.135, de 8 de novembro de 1928, regulou as lotações das tripulações dos navios da marinha mercante nacional, diploma entretanto revogado pelo Decreto-Lei n.º 45.968, de 15 de outubro de 1964.

O Decreto 21.952, de 8 de dezembro de 1932, por sua vez, estabeleceu os preceitos reguladores do registo de inscrição marítima e respetiva cédula do pessoal da marinha mercante nacional. Este diploma foi substituído pelo Decreto-Lei n.º 23.764, de 13 de abril de 1934, com alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.º 26051, de 15 de novembro de 1935, n.º 37.519, de 13 de agosto de 1949 e n.º 41.643, de 23 de maio

---

(28) FILIPE, Eusébio, *O Direito do Trabalho Marítimo*, 1972, pág. 15.

(29) MATOS, Azevedo, *Princípios de Direito Marítimo*, 1955, pág. 26.

(30) PACETTI, Maria Teresa, e CAETANO, Maria Liseta, *O Direito Marítimo da OIT e a sua influência na ordem jurídica portuguesa*, 1998, pág. 13.

(31) Neste sentido, FILIPE, Eusébio, *O Direito do Trabalho Marítimo*, 1972, pág. 16.

de 1958.

O Decreto n.º 45.969, de 15 de outubro de 1964, aprovou o Regulamento da Inscrição Marítima, Matrícula e Lotações dos Navios da Marinha Mercante e da Pesca.

Este diploma, revogado pela publicação do Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro <sup>(32)</sup>, de que se falará mais à frente, estabelece as normas reguladoras da atividade profissional dos marítimos, incluindo as relativas: à sua inscrição marítima e à emissão de cédulas marítimas; à sua aptidão física, classificação, categorias e requisitos de acesso e funções a desempenhar; à sua formação e certificação, reconhecimento de certificados, recrutamento e regimes de embarque e de desembarque e à lotação de segurança das embarcações <sup>(33)</sup>.

### 3. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

De acordo com o previsto no artigo 1.º do CT, «o contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa-fé».

O direito de trabalho é também construído por fontes internacionais, entre as quais merece especial registo o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT) <sup>(34)</sup>.

A OIT tem competência para preparar convenções e recomendações. As convenções são acordos internacionais aprovados pela Conferência Geral e que devem ser ratificadas pelos diversos Estados-Membros. Quanto às recomendações, são também aprovadas pela Conferência, mas “não operam diretamente como fontes, apenas adstringem os Estados a adotar medidas tendentes a certos resultados” <sup>(35)</sup>.

Ora, “a OIT tem contribuído, por forma altamente meritória, para a valorização humana, social e jurídica do trabalho e para a dignificação dos trabalhadores de todo o

---

<sup>(32)</sup> De acordo com o previsto no artigo 86.º do Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro.

<sup>(33)</sup> O Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro, foi alterado pelo Decreto-Lei n.º 206/2005, de 28 de novembro, que transpôs para a ordem jurídica nacional a Diretiva 2003/103/CE, e mais tarde, pelo Decreto-Lei n.º 226/2007, de 31 de maio, que transpôs para a ordem jurídica a Diretiva 2005/23/CE.

<sup>(34)</sup> Neste sentido, AMADO, Leal, *Contrato de Trabalho*, 2009, págs. 29 e 30.

<sup>(35)</sup> CORDEIRO, Menezes, *Manual do Direito do Trabalho*, 1997, pág. 349.

mundo, nomeadamente dos trabalhadores marítimos, a quem aquela Organização procurou dar tratamento especial”<sup>(36)</sup>.

O artigo 8.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa (CRP), exige que as convenções internacionais sejam regularmente ratificadas ou aprovadas e que sejam publicadas, vigorando, então, enquanto vincularem internacionalmente o Estado Português.

Portugal, pesa embora o fato de ter sido membro-fundador da OIT em 1919, não chegou a ratificar, ao tempo, nenhuma das convenções adotadas, relativas à proteção dos trabalhadores, omissões que podem ser imputadas à grande instabilidade política vivida nessa época. Os trabalhadores marítimos foram, no entanto, contemplados, em 1920, com uma das primeiras convenções formuladas pela OIT. Assim, a Convenção n.º 7 disso mesmo fez prova, estabelecendo a idade mínima para o trabalho no mar. No artigo 2.º da referida Convenção estabelece-se que «os menores de 14 anos não podem ser admitidos ao trabalho a bordo dos navios, além daqueles onde só são empregados os menores de uma mesma família».

A Convenção n.º 7 veio a ser ratificada por Portugal, pelo Decreto-Lei n.º 43.020, de 15 de junho de 1960<sup>(37)</sup>.

Por sua vez, a Convenção n.º 22, de 1926, relativa ao contrato de trabalho dos marítimos, foi ratificada pelo Decreto n.º 112/82, de 11 de outubro, assim como a Convenção n.º 23, de 1926, referente ao repatriamento dos marítimos, revista pela Convenção n.º 166, de 1987, foi ratificada pelo Decreto n.º 113/82, de 11 de outubro. No que concerne às férias remuneradas, a Convenção n.º 146, de 1976 (revisão da Convenção n.º 91, de 1949, e Convenção n.º 132, de 1970), foi igualmente ratificada pelo Decreto n.º 108/82, de 6 de outubro.

Relativamente às normas mínimas a observar nos navios mercantes, o Decreto n.º 65/83, de 25 de julho, ratificou a Convenção n.º 147, de 1976, da OIT (revisão da Convenção n.º 62).

Existem outras convenções que passaram a disciplinar outros direitos respeitantes aos marítimos (também designados, pela OIT, como “gente do mar”), que também não

---

<sup>(36)</sup> FILIPE, Eusébio, *O Direito do Trabalho Marítimo*, 1972, pág. 30.

<sup>(37)</sup> Porém, esta Convenção foi denunciada em 9 de janeiro de 1974, na sequência da ratificação da Convenção n.º 138, através do Decreto do Presidente da República n.º 11/98, de 19 de março.

foram ratificadas por Portugal, de que são exemplo, entre outras, as seguintes:

- Convenção n.º 53, de 1936, sobre certificados de competência dos oficiais;
- Convenção n.º 55, de 1936, sobre obrigações do armador (em caso de doença ou acidente dos marítimos);
- Convenção n.º 56, de 1936, sobre seguro de doença (Trabalho Marítimo);
- Convenção n.º 57, de 1936, sobre horas de trabalho e lotações (Trabalho Marítimo);
- Convenção n.º 70, de 1946, sobre segurança social (Gente do Mar), revista pela Convenção n.º 165, de 1987;
- Convenção n.º 133, de 1970, sobre alojamento da tripulação;
- Convenção n.º 134, de 1970, sobre prevenção de acidentes;
- Convenção n.º 163, de 1987, sobre o bem-estar dos marítimos;
- Convenção n.º 164, de 1987, sobre protecção da saúde e cuidados médicos;
- Convenção n.º 178, de 1996, sobre inspeção de trabalho;
- Convenção n.º 179, de 1996, sobre recrutamento e colocação de marítimos;
- Convenção n.º 180, de 1996, sobre horas de trabalho marítimo e lotações dos navios;
- Convenção n.º 185, de 2003, sobre documentos de identidade da gente do mar (revista) <sup>(38)</sup>.

De salientar que algumas convenções, apesar de terem sido ratificadas por Portugal, não chegaram a entrar em vigor por não terem recebido o número de ratificações necessárias. É o caso da Convenção n.º 72, de 1946, sobre férias remuneradas, ratificada pelo Decreto-Lei n.º 38.349 de 30 de julho de 1951 e da Convenção n.º 75, de 1946, sobre alojamento da tripulação a bordo, ratificada pelo

---

<sup>(38)</sup> Esta Convenção não foi ratificada por Portugal (apenas foi ratificada pela França, em abril de 2004, pela Jordânia e pela Nigéria, em agosto de 2004), apesar da Convenção 108, sobre o mesmo assunto a que foi objeto de revisão, ter sido ratificada pelo Decreto-Lei n.º 47.712, de 19 de maio de 1967. Este diploma legal prevê, no seu artigo 2.º, n.º 1, que «todo o Estado-Membro em que esteja em vigor a presente Convenção passará a cada um dos seus naturais exercendo a profissão de marítimo, a seu pedido, um «documento de identificação de marítimo» segundo as disposições previstas no artigo 4.º».

Decreto-Lei n.º 38.377, de 7 de agosto de 1951.

Finalmente, importa referir que a OIT, em 23 de fevereiro de 2006, adotou a Convenção sobre o Trabalho Marítimo (CTM 2006), com o intuito de criar um instrumento único que incluísse todas as normas atualizadas, aplicáveis ao trabalho marítimo a nível internacional. Esta convenção reúne, assim, as convenções e recomendações adotadas pela OIT desde 1919, em matéria de trabalho marítimo, num único texto consolidado, composto por três partes distintas, a saber: os Artigos, as Regras e o Código. Os Artigos e as Regras estabelecem os direitos e princípios fundamentais bem como as obrigações dos Membros que ratificaram a Convenção. Já o Código indica o modo de aplicação das Regras e é composto por uma Parte A (normas obrigatórias) e uma Parte B (normas voluntárias). As Regras e o Código prevêem os seguintes títulos: condições mínimas a observar para o trabalho dos marítimos (Título 1), condições de emprego (Título 2), alojamento, lazer, alimentação e serviço de mesa (Título 3), proteção da saúde, cuidados médicos, bem-estar e proteção em matéria de segurança social (Título 4).

Ainda a respeito da CTM 2006, o Comité Económico e Social Europeu entendeu que a Convenção foi definida como “o quarto pilar da regulamentação internacional para a qualidade dos transportes marítimos, na medida em que integra três convenções fundamentais adotadas pela Organização Marítima Internacional” (OMI): a Convenção SOLAS para a salvaguarda da vida no mar <sup>(39)</sup>; a Convenção STCW sobre formação, certificação e serviço de quartos para os marítimos, de que falaremos mais adiante, e a Convenção MARPOL para a prevenção da poluição por navios <sup>(40)</sup>.

Em 7 de julho de 2007, o Conselho da União Europeia adotou uma decisão que determina que os Estados-Membros devem ratificar a Convenção da OIT, 2006, sobre o Trabalho Marítimo, até 31 de dezembro de 2010. A Convenção entrará, assim, em vigor depois de ter sido ratificada por 30 Estados-Membros da OIT, representando pelo menos 33 % da arqueação mundial. Essa exigência foi cumprida pela ratificação da Rússia e Filipinas, pelo que se sabe que a CMT 2006 entrará em vigor no mês de agosto do ano de 2013.

---

<sup>(39)</sup> Através do Decreto n.º 51/99, de 18 de novembro, foi aprovado, para assinatura, o Protocolo de 1988 relativo à Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar, 1974 (SOLAS, 1974).

<sup>(40)</sup> Cf. Parecer sobre a "Comunicação da Comissão nos termos do n.º 2 do artigo 138.º do Tratado CE, sobre o reforço das normas do trabalho marítimo" COM (2006) 287 final.

Uma das principais críticas feita à CTM 2006 é que se trata apenas de uma Convenção e, como tal, necessita de ser ratificada para se tornar efetiva. Há, no entanto, quem entenda que esta Convenção, assim que ratificada, irá permitir acabar com o «dumping social», ou seja, com a concorrência ilegítima entre os trabalhadores marítimos <sup>(41)</sup>.

A OIT, para além das convenções, preparou diversas recomendações referente ao trabalho marítimo, destacando-se as seguintes:

- Recomendação n.º 49, de 1936, referente à duração do trabalho a bordo e efetivos;
- Recomendação n.º 107, de 1958, referente ao recrutamento dos trabalhadores do mar (navios estrangeiros);
- Recomendação n.º 109, de 1958, referente aos salários, duração de trabalho a bordo e efetivos;
- Recomendação n.º 138, de 1970, referente a formação profissional <sup>(42)</sup>;
- Recomendação n.º 142, de 1970, referente ao bem-estar dos marítimos nos portos e a bordo.

Finalmente, importa referir que a OIT, para além de toda a atividade normativa atrás mencionada, mantém, também, estreita colaboração com outros organismos internacionais, como sejam: a Organização Mundial de Saúde, o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados, o Conselho de Cooperação Aduaneira, a União Postal Universal e a Organização Consultiva Internacional da Navegação Marítima.

---

<sup>(41)</sup> Nesse sentido, NAVARRO, Antonio, e CARRO, Miguel, *El contrato de trabajo*, 2011, pág. 1289.

<sup>(42)</sup> As Recomendações n.ºs 138 e 142 foram adotadas pela 55.ª Sessão Marítima da Conferência Internacional do Trabalho, em outubro de 1970.

## II. DIREITO COMPARADO

Diversos países europeus postulam regras especiais para o contrato de trabalho a bordo. É o caso do Direito francês, do Direito italiano e do Direito espanhol, os quais serão sumariamente analisados de seguida.

### 1. FRANÇA

Já no Século XIX, em França, se entendia, no que respeita ao trabalho a bordo, que o contrato de trabalho das gentes do mar estava regulamentado por legislação especial, e, inclusivamente, submetido a uma disciplina severa e quase militar <sup>(43)</sup>.

Já nos nossos dias RENÉ RODIÈRE refere que as condições particulares referente à navegação no mar e especialmente os riscos associados a essa atividade impõem regras particulares. Adianta este autor que o Direito Marítimo está organizado em torno da noção de risco do mar que impõe uma solidariedade entre participantes e uma partilha do risco <sup>(44)</sup>.

ROGER JAMBU-MERLIN refere, no entanto, que o Direito do trabalho marítimo, ainda que guardando uma certa autonomia devida às condições particulares da

---

<sup>(43)</sup> DOUILLARD, Maxime, *Les loyers des gens de mer*, 1897, pág. 17.

<sup>(44)</sup> RODIERE, René, *Droit Maritime*, 1991, págs. 1 e ss.

profissão, tende a aproximar-se do Direito do trabalho terrestre <sup>(45)</sup>.

O Código de Comércio, redigido em 1807 continha, no livro II, uma parte dedicada ao comércio marítimo (artigos 190.º a 426.º). Mais concretamente, previa o referido Código, nos artigos 250.º a 270.º, normas referentes à formação, aos seus efeitos e a dissolução do contrato de marinheiro <sup>(46)</sup>.

Estas disposições foram, entretanto, revogadas pela Lei de 13 de dezembro de 1926, que aprovou o Código de Trabalho Marítimo. Foi, ainda, publicada a Lei de 17 de dezembro de 1926, que aprovou o Código Disciplinar e Penal da Marinha Mercante <sup>(47)</sup>.

O contrato de trabalho marítimo (*contrat d'engagement maritime*) vinha definido no artigo 1.º do Código de Trabalho Marítimo, que se passa a transcrever: «*tout contrat d'engagement conclu entre un armateur e son représentant et un marin, et ayant pour objet un service à accomplir à bord d'un navire en vue d'une expédition maritime*».

Com a publicação da *Ordonnance n.º 2010-1307*, de 28 outubro de 2010, que aprova o Código dos Transportes, o Código do Trabalho Marítimo foi revogado, à exceção dos artigos 40.º, 73.º, 75.º e 76.º <sup>(48)</sup>.

Acontece que, para além dessa execução, outros artigos do Código do Trabalho Marítimo ainda estão em vigor, na medida em que ainda não foram publicadas disposições regulamentares do Código do Trabalho. É o caso da segunda alínea do artigo 9.º, que consagra que o contrato a bordo menciona a morada e o número de telefone do inspetor do trabalho marítimo e do artigo 21.º que prevê que o marinheiro deve executar fora do horário de serviço, trabalho de limpeza no convés e nos anexos, sem direito a receber remuneração extraordinária. Mantêm-se, ainda, em vigor o artigo 54.º referente ao local, tempo de cumprimento e pagamento dos salários e o artigo 113.º, ambos do Código do Trabalho Marítimo, relativo às disposições especiais aplicáveis aos marinheiros com idade inferior a 18 anos.

No que respeita ao Código dos Transportes, nomeadamente ao Livro IV, o artigo

---

<sup>(45)</sup> JAMBU-MERLIN, Roger, *Les gens de mer*, 1978, pág. 64.

<sup>(46)</sup> *Code de Commerce*, disponível em <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k56629t/f29.image.r=250>.

<sup>(47)</sup> O Código Disciplinar e Penal da Marinha Mercante previa um conjunto de normas de incriminação específicas na Lei de 17 de dezembro de 1926, a qual veio a ser modificada em 1960, revogando a parte disciplinar. Prevê, assim, o referido Código disposições gerais (Título I) e, ainda, disposições referentes à infracções marítimas (Título III), revisto pela Lei de 4 de agosto de 1962.

<sup>(48)</sup> Disponível em [www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo\\_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20101103&numTexte=00002&pageDebut=00002&pageFin=](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20101103&numTexte=00002&pageDebut=00002&pageFin=), visualizado em 20 de maio de 2012.

L5511-1 dá uma definição de “marinheiro” e, ainda, de “gente do mar” (49).

Para além disso, o artigo L5542-3 do Código dos Transportes exige que o contrato seja escrito.

Diga-se que, desde as *Ordonnances de la Marine*, de Colbert, exigia-se que o contrato de trabalho marítimo tivesse a forma escrita. Também o artigo 10-1 do Código do Trabalho Marítimo exigia que o contrato fosse reduzido a escrito.

O referido artigo L5542-3 estipula as menções obrigatórias que devem constar do contrato:

- O serviço pelo qual o marítimo é contratado;
- As funções para as quais o marítimo é contratado;
- O montante da retribuição base e acessória;
- Quando a remuneração consiste nas receitas de vendas, a distribuição do produto, bem como a parte que cabe ao marítimo;
- A morada e o número de telefone do inspetor.

O marítimo assina, assim, um contrato de trabalho, em triplicado, e recebe um exemplar antes de embarcar. Por sua vez, o armador, que deve também ficar com outro exemplar, envia uma cópia do contrato à inspeção do trabalho, para efeitos de registo (artigo L5542.5).

Assinala-se que a inspeção do trabalho, apesar de não poder estipular as condições do contrato, pode recusar o visto, caso o mesmo contenha cláusulas contrárias às leis de ordem pública. Este controlo, por parte daquela entidade, constitui uma simples verificação da conformidade do contrato.

O comandante tem que ter a bordo, disponível para o marítimo, as disposições legais que regem o contrato. Os termos e condições de emprego são afixados em locais reservados para a tripulação (L5542-6).

Caso não haja contrato escrito e não sejam respeitadas as menções ou cláusulas

---

(49) Marinheiro é considerado como «*toute personne remplissant les conditions mentionnées à l'article L. 5521-1, qui contracte un engagement envers un armateur ou s'embarque pour son propre compte, en vue d'occuper à bord d'un navire un emploi relatif à la marche, à la conduite, à l'entretien et au fonctionnement du navire*»; Gente do mar é considerado como «*tout marin ou toute autre personne exerçant, à bord d'un navire, une activité professionnelle liée à son exploitation* ».

obrigatórias referidas anteriormente, as sanções penais em França estão previstas no artigo 69.º do *Code Disciplinaire et Pénal de la Marine Marchande* <sup>(50)</sup>.

De acordo com o artigo L5542-15 do Código dos Transportes, o contrato pode conter um período experimental (*période d’essai*). A duração máxima do período experimental num contrato a tempo incerto para os oficiais é de 4 meses e, em caso de renovação, de 8 meses. Para os restantes marítimos, esse período de experiência é de 2 meses e, em caso de renovação, de 4 meses.

Em França, ao contrário do que acontece em Portugal, como de seguida veremos, o armador que põe termo ao período experimental deve avisar o trabalhador com 24 horas a um mês de antecedência, devendo organizar a repatriação do marítimo. Caso seja o trabalhador marítimo a terminar o período experimental deve avisar o armador com 24 a 48 horas de antecedência.

No que diz respeito à pesca, determina o artigo L5544-6 do Código dos Transportes que a duração de trabalho a bordo das embarcações de pesca pode ser fixada em número de dias no mar por acordo com o marítimo ou acordo coletivo.

Curioso é verificar, no caso da pesca artesanal francesa, que, em conformidade com o artigo 16.º do acordo coletivo do setor da pesca artesanal (*Accord national pêche artisanale rémunération minimale garantie RTT - Frais commun du 28 mars 2001*) <sup>(51)</sup>, as despesas suportadas pelo armador, aquando da repartição do produto de venda não pode incluir, sob pena de nulidade, as contribuições, impostos e taxas devidas ao abrigo das leis, regulamentos ou acordos sobre salários e remunerações do marítimo.

Importa, finalmente, dizer que algumas disposições do Código do Trabalho francês são aplicadas aos marítimos. Veja-se, por exemplo, o artigo L5544-8, referente ao regime do trabalho suplementar, que remete para os artigos L3121-22 e L3121-24 do Código do Trabalho.

Significa isso que, apesar de existirem no direito laboral marítimo francês certas particularidades, atrás referidas, a verdade é que ele tende a aproximar-se do direito laboral terrestre, como aliás já tinha sido antecipado por MENEZES CORDEIRO, quando

---

<sup>(50)</sup> Dispõe o artigo 69.º que é punido com uma multa de 3.750 euros, por cada infracção, qualquer armador que não cumprir com as exigências do Código do Trabalho Marítimo (presentemente o Código dos Transportes) relativas à regulamentação do trabalho, comida e dormida a bordo de navios e os requisitos dos regulamentos da administração pública.

<sup>(51)</sup> Disponível em <http://www.bulletin-officiel.developpement-durable.gouv.fr/fiches/BO200313/A0130071.htm>

ainda estava em vigor o Código do Trabalho Marítimo de 1926 <sup>(52)</sup>).

## 2. ITÁLIA

Também o Direito italiano consagrou particularidades no Direito Marítimo laboral, nomeadamente no trabalho a bordo.

Vigora, em Itália, o Código da Navegação (*Codice della navigazione*), aprovado em 30 de março de 1942, com as sucessivas alterações, de entre as quais a última em 28 de junho de 2012 <sup>(53)</sup>.

O Código da Navegação contém 1265 artigos e está dividido em várias partes, a saber: I Parte – O marítimo e o interno; II Parte – A navegação aérea; III Parte – Disposições penais e disciplinares e IV Parte – Disposições transitórias e complementares. Passemos, de seguida, a destacar alguns aspetos relevantes no direito de navegação.

Em primeiro lugar, o artigo 114.º do aludido Código define pessoal marítimo como pessoal dos serviços dos portos e equipa técnica da construção naval. Quer isto dizer que este código abrange, para além do trabalho marítimo, o portuário e da construção naval.

Para além disso, estabelece o artigo 122.º do Código da Navegação que, para o exercício de funções, o marítimo deve ter um livrete (*libretto di navigazione*), e o pessoal dos serviços portuários e a equipa técnica da construção naval devem possuir um livrete de reconhecimento e de certificado de registo (*libretto di ricognizione e di un certificato d' iscrizione*).

O Direito laboral marítimo italiano consagra o *contratto di arruolamento* (artigos 323.º a 375.º).

---

<sup>(52)</sup> CORDEIRO, Menezes, *Direito Marítimo. Cessão de exploração de um navio. Contrato de trabalho a bordo. Particular responsabilidade civil marítima emergente da matrícula*, 1988, pág. 37.

<sup>(53)</sup> SCIALOJA, Antonio, foi o autor do Código da Navegação, que tem a particularidade de ter codificado todo o Direito Marítimo, evitando a sua absorção pelo Direito Civil (neste sentido, CORDEIRO, Menezes, *Direito Marítimo, Cessão de exploração de um navio. Contrato de trabalho a bordo. Particular responsabilidade civil marítima emergente da matrícula*, 1988, pág. 38).

No tocante à forma do contrato, o artigo 328.º do Código da Navegação estipula que o contrato de trabalho deve ser redigido a escrito, por ato público. É exigido que o contrato seja lido e explicado antes da sua assinatura pelas partes. Para além disso, o contrato de trabalho deve conter as seguintes indicações: nome e número do navio onde vai exercer funções; nome, data de nascimento, morada e número de inscrição do trabalhador; as funções que o trabalhador vai executar; duração do contrato; retribuição; local e data da celebração do contrato e o acordo coletivo, se houver (artigo 332.º).

O contrato de trabalho pode ser celebrado por uma ou várias viagens, por termo certo e incerto ou indeterminado. Se não for estipulado no contrato *di arruolamento* a sua duração, considera-se celebrado por tempo indeterminado (artigo 332.º do Código da Navegação), à semelhança do que acontece em Portugal, como se verá mais adiante.

Quanto à retribuição, resulta igualmente do aludido Código que o trabalhador pode auferir uma soma fixa pela duração da viagem; uma remuneração base por mês ou outro período; uma participação no fretamento ou outros rendimentos ou produtos da viagem, com o estabelecimento de um mínimo garantido; montante fixo e periódico na forma de participação no fretamento ou outros rendimentos ou produtos<sup>(54)</sup>.

À semelhança do que acontece no direito laboral marítimo português, também o mestre do navio exerce poder disciplinar sobre a tripulação (artigo 1249.º do Código da Navegação).

Quanto ao contrato *di arruolamento*, a doutrina italiana tem considerado que esse contrato é um subtipo do contrato de trabalho subordinado comum<sup>(55)</sup>.

MENEZES CORDEIRO, a esse respeito, menciona que “os doutrinadores apontam a intervenção pública nesse tipo contratual, com relevo para a proliferação de normas injuntivas e a presença tradicional de normas sobre a assistência a bordo, o repatriamento e o dever de, em caso de necessidade, desenvolver actividades extraordinárias, a cargo do trabalhador”<sup>(56)</sup>. É o caso, por exemplo, do disposto no

---

<sup>(54)</sup> O contrato de fretamento de navio, em Portugal, é aquele em que uma das partes (fretador) se obriga em relação a outra (afretador) a pôr à sua disposição um navio, ou parte dele, para fins de navegação marítima, mediante uma retribuição pecuniária denominada frete (artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 191/87, de 29 de abril).

<sup>(55)</sup> MENGHINI, Luigi, *I Contratti di lavoro nel diritto della navigazione, Il lavoro del personale della navigazione marítima ed interna*, 1998, págs. 62 e ss.

<sup>(56)</sup> CORDEIRO, Menezes, *Direito Marítimo, Cessão de exploração de um navio. Contrato de trabalho a bordo. Particular responsabilidade civil marítima emergente da matrícula*, 1988, pág. 39.

artigo 334.º do Código de Navegação que determina que o trabalhador pode ser utilizado para qualquer outra função, em caso de necessidade para a segurança do navio, tendo direito a uma remuneração superior devida pelo desempenho de tais tarefas.

### 3. ESPANHA

Em Espanha, o Estatuto dos Trabalhadores (ET), aprovado pela Lei 8/1980, de 10 de março<sup>(57)</sup>, enumera, no seu artigo 2.º, as relações de trabalho especiais, contemplando os desportistas profissionais, domésticas, artistas em espetáculos públicos, trabalhadores deficientes que prestam serviço em centros especiais de emprego, estivadores portuários e outros trabalhos expressamente declarados como especiais por lei.

O citado artigo 2.º, com a epígrafe “relações laborais de carácter especial”, regula determinadas relações incluídas no Direito do Trabalho, mas que não se regem por aquele Estatuto<sup>(58)</sup>. Na realidade, existindo trabalhos com características muito particulares, deverão existir determinadas regras laborais específicas para os regular<sup>(59)</sup>.

A análise jurídica das relações especiais de trabalho consagradas no artigo 2.º, fez com que MORENO VIDA concluísse que “não se possa falar de uma normativa comum para regular de forma unitária a «figura» unitária das relações especiais de trabalho”<sup>(60)</sup>.

O contrato de embarque é então um contrato de trabalho especial? A resposta é afirmativa. Vejamos:

BAYÓN CHANCÓN, já na década de sessenta passada, reconhecia que dentro do género “contrato de trabalho” existem – como espécies, um contrato de trabalho comum e contratos de trabalho especiais, reconhecendo, todavia, que a declaração era ousada –

---

<sup>(57)</sup> Disponível em <http://www.boe.es/boe/dias/1980/03/14/pdfs/A05799-05815.pdf>.

<sup>(58)</sup> IGELMO, Carro, *Curso de Derecho del Trabajo*, 1991, pág. 565.

<sup>(59)</sup> HERNÁNDEZ, Bejarano, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1986, pág. 71

<sup>(60)</sup> VIDA, Moreno, *Comentário al Estatuto de los Trabajadores*, 1998, pág. 78.

no que diz respeito à existência ou não de um tipo de contrato de trabalho comum <sup>(61)</sup>.

Entendem ANTÓNIO NAVARO e MIGUEL CARRO que as relações de trabalho no mar derivam da peculiaridade das fontes normativas. A nível interno, normas laborais como o ET, o Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiais e, ainda, normas não laborais que afetam, em determinados aspetos, a relação de trabalho, como é o caso da Lei 27/1992, de *Puertos del Estado y de la Marina Mercante*, da Lei 3/2001, de pesca marítima do Estado. A nível internacional, as numerosas Diretivas Europeias e Convenções Internacionais sobre a matéria. Defendem, ainda, estes autores que a grande maioria das relações laborais no mar se regulam pelo ET, por disposições constantes nas Convenções Coletivas e, no caso de se tratar de pessoal da confiança do armador, por normas estabelecidas no Real Decreto 1382/1985, respeitante às relações laborais especiais da alta direcção, com as necessárias remissões para o regime geral existente <sup>(62)</sup>.

Em suma, pode dizer-se que o regime jurídico do contrato de embarque está contido, em primeiro lugar, no ET (em matéria de regulamentação das horas de trabalho, dias especiais e descanso, regras de tripulação mínima e segurança da vida humana no mar, regras de qualificações profissionais na marinha mercante e de pesca, regras de emprego, desemprego e segurança social para os marítimos) e, ainda, nos contratos coletivos e convenções marítimas da OIT ratificadas por Espanha, o que, de seguida, passemos a analisar:

Apesar de constar do artigo 8.º do ET que o contrato de trabalho pode ser celebrado por escrito ou verbalmente, a Convenção n.º 22 da OIT <sup>(63)</sup>, presentemente a CTM 2006, exige que o contrato seja reduzido a escrito. Para além disso, impõe que o contrato de trabalho seja assinado pelo armador ou seu representante e pelo marítimo, devendo indicar claramente os direitos e obrigações respectivos de cada uma das partes e conter obrigatoriamente certos dados pessoais e profissionais do trabalhador, salvo nos casos em que a legislação nacional preveja regime diferente. Resultam, igualmente, de diversas convenções colectivas espanholas essa exigência de forma nos contratos de

---

<sup>(61)</sup> CHANCÓN, Bayón, *Contratos Especiales de Trabajo. Concepto*, 1965, pág. 10.

<sup>(62)</sup> NAVARO, António, e CARRO, Miguel, *El Contrato de trabajo*, 2011, pág. 1257.

<sup>(63)</sup> Neste sentido, vd. artigos 3.º, n.º 1 e 6.º, da Convenção da OIT n.º 22, ratificada pelo Estado Espanhol em 31 de março de 1931.

embarque <sup>(64)</sup>.

Acresce que o marítimo, para celebrar um contrato de trabalho, necessita de possuir um documento que ateste a inscrição marítima. Trata-se da “Libreta Marítima o Libreta de Inscripción Marítima” <sup>(65)</sup>, a qual é expedida pela Direção-Geral da Marinha Mercante. Este documento, de carácter pessoal, é uma imposição da Convenção n.º 108 da OIT, referente aos documentos de identificação nacional dos marítimos, a qual foi ratificada por Espanha em 8 de abril de 1971 <sup>(66)</sup>.

No tocante às jornadas de trabalho, prevê o artigo 34.7 do ET, que o Governo, sob proposta do Ministro do Trabalho e Segurança Social, pode regulamentar sobre a duração de jornada de trabalho e sobre o descanso, para os setores de trabalho cujas peculiaridades se requeiram.

Nesse sentido, foi publicado o Real Decreto 1561/1995, de 21 de setembro, sobre jornadas especiais de trabalho. Este diploma foi entretanto alterado pelo Real Decreto 285/2002, de 22 de março, que regula as jornadas de trabalho especificamente para o trabalho no mar.

Estabelece-se, assim, o regime de jornadas especiais de trabalho, no seu artigo 16.º, fixando que o período normal de trabalho diário não pode ser superior a 12 horas, incluindo horas suplementares, se o navio está no porto e no mar, exceto nos seguintes pressupostos: em caso de força maior, quando necessário para a segurança do navio ou carga a bordo ou para assistência a outros navios ou pessoas em perigo no mar; no caso do fornecimento de alimentos para o navio, combustível ou lubrificantes, descarga urgente das mercadorias transportadas. Nessas situações de força maior, o período normal de trabalho pode ser prorrogado pelo tempo necessário, não podendo exceder as 14 horas por cada 24 ou as 72 horas em cada período de 7 dias.

As horas extraordinárias realizadas, conforme previsto no artigo 34.º do ET, são pagas de acordo com o artigo 35.º, n.º 1, do ET. Em relação às embarcações de pesca, pode ser acordado entre a empresa e os tripulantes uma forma de acerto das horas extraordinárias.

---

<sup>(64)</sup> A título de exemplo, vd. *Convenio Colectivo para la pesca marítima de arrastre al fresco en el Gran Sol de Pontevedra, de 11 de agosto de 1997.*

<sup>(65)</sup> Cf. artigo 2.º, alínea u), da Orden de 18 de janeiro de 2000, disponível em <http://www.boe.es/boe/dias/2000/02/02/pdfs/A04778-04789.pdf>.

<sup>(66)</sup> Publicada no BOE de 24 de maio de 1972.

Quanto ao tempo de descanso, define o artigo 17.º, n.º 1, do Real Decreto, que é aquele em que o trabalhador está livre de todo o serviço. Este diploma diferencia o descanso diário em função da atividade. Com efeito, prevê para a Marinha Mercante um descanso mínimo de 8 horas, podendo ser 12 horas se o navio se encontrar no porto (salvo em situações de força maior, que passará para 8 horas). Para a pesca, está consagrado um descanso mínimo de 6 horas, com a possibilidade, por convenção colectiva, de acordar a forma como é distribuída. De referir que, ao contrário do previsto na Marinha Mercante, o legislador quis que esse descanso mínimo fosse diferente quando o navio está no porto.

O Real Decreto sobre jornadas especiais consagra, no artigo 9.º, que deve ser respeitado um descanso diário de 10 horas e um descanso semanal de um dia e meio.

Finalmente, cabe referir que os trabalhadores do mar em Espanha têm um regime especial de segurança social, consagrado em diversos diplomas. Vejamos:

- Lei n.º 116/1969, de 30 de dezembro, que regula o regime especial da Segurança Social dos trabalhadores do mar;
- Lei n.º 24/1972, de 21 de junho, referente ao financiamento e desenvolvimento da acção protectora da Segurança Social;
- Decreto n.º 2864/1974 de 30 de agosto, que aprova o texto de consolidação das Leis n.ºs 116/1969, de 30 de dezembro, e 24/1972, de 21 de junho, que regula o Regime Especial de Segurança Social dos Trabalhadores do Mar;
- Real Decreto Legislativo n.º 1/1994, de 20 de junho, que aprova o texto revisto da Lei Geral da Segurança Social;
- Lei n.º 40/2007, de 4 de dezembro, relativa à matéria de Segurança Social.

De acordo com o artigo 45.º do Decreto n.º 2864/1974, cabe ao Instituto Social da Marinha a competência para a gestão do sistema especial de Segurança Social, em colaboração com a Tesouraria Geral da Segurança Social.

O regime especial da Segurança Social tem um âmbito de aplicação muito amplo, abrangendo questões não abrangidas pela Lei Geral da Segurança Social,

nomeadamente a assistência médica em caso de maternidade <sup>(67)</sup>, doença profissional ou acidente, resultante ou não em serviço, prestação de desemprego (artigo 28 e 29.º).

Impõe-se, então, perguntar a quem se aplica o Regime Especial da Segurança Social dos Trabalhadores do Mar? Como se depreende dos artigos 2.º e 4.º do Decreto n.º 2864/1974, o referido Regime aplica-se aos trabalhadores que realizam qualquer das atividades descritas na marinha mercante: pesca marítima em qualquer das suas modalidades, tráfego local, estivadores portuários ou qualquer outra atividade marítimo-pesqueira, serviço auxiliar de saúde, entre outras.

Finalmente, quanto à retribuição, não existe qualquer disposição específica para os contratos de trabalho no mar, pelo que se deve recorrer aos artigos 26.º a 33.º do ET. No entanto, tem sido entendido que existem outros tipos de retribuição para além do previsto no ET, que combinam, pelo menos, com duas modalidades, para o trabalho no mar: “el salario calculado por unidad de tiempo y el denominado «salario a la parte»”, como forma de típica de retribuição (partilha de receitas) com outras remunerações como os suplementos salariais, gratificações, subsídio de férias <sup>(68)</sup>.

---

<sup>(67)</sup> Sobre esta matéria, ver também o Real Decreto n.º 258/1999, de 12 de fevereiro, que estabelece as condições mínimas para a proteção da saúde e assistência médica para os marítimos.

<sup>(68)</sup> Neste sentido, NAVARRO, António e CARRO, Miguel, *El Contrato de trabajo*, 2011, pág. 1266.

### III. CONTRATOS DE TRABALHO A BORDO

#### 1. SUJEITOS

De seguida, faremos uma abordagem aos sujeitos do contrato de trabalho a bordo, designadamente o armador/comandante e o trabalhador marítimo.

##### 1.1. ARMADOR/COMANDANTE

Para MENEZES CORDEIRO, o armador “é a pessoa que emprega o navio numa ou mais viagens ou expedições, dotando-se de condições materiais e humanas para tanto e atribuindo-se um capitão” <sup>(69)</sup>. Para este autor, o armador reveste-se das seguintes prerrogativas: “poder de decisão quanto à utilização do navio, seu destino e suas acomodações”, “poder de fruição do navio”, “liberdade de escolha do comandante” e “liberdade de celebrar os contratos de trabalho relativos à tripulação, diretamente ou

---

<sup>(69)</sup> CORDEIRO, Menezes, *Direito Marítimo. Cessão de exploração de um navio. Contrato de trabalho a bordo. Particular responsabilidade civil marítima emergente da matrícula*, 1988, pág. 41.

através de representantes”<sup>(70)</sup>.

O armador tem competência para «celebrar os contratos de trabalho com os marítimos, qualquer que seja a sua categoria». Pode o armador delegar no comandante do navio a sua «competência para celebrar com os tripulantes contratos de trabalho» (artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 74/73). Para além disso, o comandante, na qualidade de representante do armador, exerce os poderes laborais sobre os tripulantes a bordo da embarcação (artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 74/73). Também o artigo 32.º do Código Penal e Disciplinar da Marinha de Comércio consagra que o oficial de marinha de comércio, com funções de comando, tem a bordo toda a autoridade sobre o capitão, demais tripulantes e passageiros, podendo inclusivamente interferir na navegação do navio.

Quanto à lei do ramo piscatória, esta estabelece que o armador é «a pessoa singular ou coletiva titular de direito de exploração económica da embarcação» (artigo 4.º, alínea b) da Lei n.º 15/97). O artigo 9.º da Lei n.º 15/97 prevê a delegação dos poderes laborais do armador no comandante, mestre ou arrais da embarcação, a bordo.

Em suma, e conforme defendido por MENEZES CORDEIRO, o armador é responsável “pelas obrigações que derivem da matrícula” ou do contrato de trabalho a bordo e “pelas obrigações que nasçam, indiretamente, da mesma matrícula”<sup>(71)</sup>.

Significa que o comandante desempenha uma dupla função: comando da embarcação e representante legal do armador<sup>(72)</sup>. Essa delegação de poderes traduz-se num desvio do regime laboral geral. Com efeito, cabe à entidade patronal, enquanto “pessoa individual ou coletiva que, por contrato, adquire o poder de dispor da força de trabalho de outrem, no âmbito de uma empresa ou não, mediante o pagamento de uma retribuição”<sup>(73)</sup>, o poder de direção e disciplinar (artigos 97.º e 98.º do CT).

O comandante é, segundo MENEZES CORDEIRO, responsável pelo “contrato que

---

<sup>(70)</sup> CORDEIRO, Menezes, *Direito Marítimo. Cessão de exploração de um navio. Contrato de trabalho a bordo. Particular responsabilidade civil marítima emergente da matrícula*, 1988, pág. 42.

<sup>(71)</sup> CORDEIRO, Menezes, *Do contrato de trabalho a bordo e da responsabilidade dele emergente*, 1987, pág. 199.

<sup>(72)</sup> De acordo com o previsto no artigo 1.º, n.º 4, alínea b) do Decreto-Lei n.º 74/73, a expressão «comandante» significa o tripulante que desempenha ou as funções de comandante ou as de mestre. Também o artigo 4.º, alínea c) da Lei n.º 15/97, define «o comandante, mestre ou arrais como pessoa investida com todos os direitos e obrigações que o comando da embarcação implica, sejam de natureza técnica, administrativa, disciplinar ou comercial, que exerce por si ou como representante do armador (...)».

<sup>(73)</sup> FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 2010, pág. 139.

celebre com o armador” e “pelas violações de quaisquer deveres que perpetre no exercício das suas funções” (74).

## 1.2. TRABALHADOR MARÍTIMO

Para BERNARDO LOBO XAVIER, o trabalhador “designa um dos sujeitos (ou partes) do contrato de trabalho: precisamente aquele que nesse contrato é credor da retribuição o salário e devedor da prestação do trabalho subordinado, isto é, da atividade executada sob as ordens do outro contraente (entidade empregadora)” (75).

Já o trabalhador marítimo é aquele que tem inscrição marítima, aptidão física e psíquica e que pode, para exercer a sua profissão numa embarcação ou navio, fazer parte do rol da respetiva tripulação. Vejamos:

Os homens do mar, como é sabido, exercem a sua profissão quase sempre em condições penosas de dureza e desgaste e por isso nem sempre estes homens encaravam a sua profissão apenas como tal, mas antes como uma verdadeira “forma de viver” (76). AZEVEDO MATOS, citando VEIGA BEIRÃO, referencia que “já se dizia que gentes do mar significava todas as pessoas empregadas diretamente na navegação, qualquer que fosse o seu posto” (77). Já PLATÃO considerava que existem três tipos de homens: os mortos, os vivos e os que “andam” no mar.

De acordo com a Convenção n.º 22 da OIT, de 1926, o marinheiro é «qualquer pessoa empregada ou contratada para bordo, seja a que título for, que figure no rol da tripulação, exceto os comandantes, os pilotos, os alunos dos navios-escola, os aprendizes, quando ligados por um contrato especial de aprendizagem; exclui as tripulações da frota de guerra e outras pessoas ao serviço permanente do Estado».

A CTM 2006, que integrou a citada Convenção n.º 22, esclarece, no seu artigo II,

---

(74) CORDEIRO, Menezes, *Direito Marítimo. Cessão de exploração de um navio. Contrato de trabalho a bordo. Particular responsabilidade civil marítima emergente da matrícula*, 1988, pág. 42.

(75) XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 2011, pág. 397.

(76) Neste sentido, FILIPE, Eusébio, *o Direito do Trabalho Marítimo*, 1972, pág. 17, citando MONWICK, George, *Automation on Shipboard*, 1967.

(77) MATOS, Azevedo, *Princípios de Direito Marítimo*, 1955, pág. 193.

n.º 1, alínea f), que o marítimo é «qualquer pessoa empregada ou contratada ou que trabalha, a qualquer título, a bordo de um navio ao qual se aplique a presente convenção».

Por sua vez, o Decreto-Lei n.º 74/73, referente ao pessoal da marinha do comércio, refere, no seu artigo 1.º, n.º 4, alínea c) que tripulante é «o marítimo que faz parte da tripulação de uma embarcação ou está contratado para fazer parte dessa tripulação».

Já o regime jurídico do contrato individual de trabalho a bordo das embarcações de pesca, aprovado pela Lei n.º 15/97, determina, no seu artigo 3.º, n.º 1, que o marítimo é «o inscrito marítimo, titular de cédula marítima válida».

Definido que foi o trabalhador marítimo, importará, de seguida, falar da capacidade desse sujeito na relação laboral marítimo. Ora, a capacidade jurídica, como refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “depende da articulação entre fatores de idade e de escolaridade” <sup>(78)</sup>. De acordo com o artigo 68.º do CT <sup>(79)</sup>, a idade mínima para trabalhador é de 16 anos. Contudo, os menores que ainda não tenham completado 16 anos, mas que tenham concluído a escolaridade obrigatória ou estejam matriculados e a frequentar o nível secundário de educação e disponham de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho, podem prestar trabalhos leves que “não ponham em causa a sua segurança e saúde nem a sua assiduidade escolar” <sup>(80)</sup>. O empregador deverá comunicar a admissão de menor à Autoridade para as Condições do Trabalho.

BERNARDO LOBO XAVIER entende que “os menores – ou seja, todos quantos não completaram 18 anos de idade ou não tenham sido emancipados (...) não gozam de plena capacidade de exercício, sendo o défice de capacidade suprido, em princípio, pelos seus pais ou tutores”.

Relativamente ao trabalho a bordo, a Lei n.º 15/97, no seu artigo 35.º, contempla que «o marítimo, com idade inferior a 18 anos, não poderá trabalhar entre as 0 e as 4 horas, exceto em caso de preparação da embarcação para a atividade, embarque, faina da pesca, descarga do pescado, chegada ao porto, e por razões de segurança da

---

<sup>(78)</sup> FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 2010, pág. 316.

<sup>(79)</sup> Com as alterações introduzidas pela recente Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto.

<sup>(80)</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho - Parte II - Situações Laborais Individuais*, 2006, pág. 93.

embarcação». E, o Decreto-Lei n.º 74/73 não prevê qualquer disposição referente à idade mínima de admissão ao trabalho. Fica então a dúvida: qual o regime que se deve aplicar, face a esta lacuna de previsão? Aplicar-se-á a lei geral do trabalho? Tendemos a considerar que sim. Diga-se, aliás, que as disposições do CT emergem da transposição da Diretiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de junho, relativa à proteção dos jovens no trabalho.

Como já ficou referido anteriormente, a especificidade do trabalho a bordo é evidente na exigência de disciplina no que se refere ao funcionamento de um navio ou embarcação. Como refere MENEZES CORDEIRO, “exige-se um elevado grau de disciplina que justifica normas destinadas a reforçar essa disciplina no navio” <sup>(81)</sup>.

Deste modo, é crucial a formação e a certificação dos marítimos para cumprir com as exigências de segurança marítima, tanto para o trabalhador como para a própria embarcação.

Para tal, a Organização Marítima Internacional (IMO) produziu, em 1978, a Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos (STCW 1978), que regulamenta as condições de acesso à atividade, níveis mínimos de formação, de entre outros aspetos referentes às figuras profissionais que constituem as tripulações dos navios. Esta convenção foi aprovada para adesão pelo Decreto do Governo n.º 28/85, de 8 de agosto, tendo sido ratificada por Portugal em 30 de janeiro de 1986.

Posteriormente, a IMO adotou, na conferência de 1995, um conjunto de emendas à Convenção STCW 1978, tendo introduzido alterações profundas relativas à formação, avaliação e certificação dos marítimos, com o intuito de melhorar a sua qualificação e a garantia da segurança da navegação. A IMO adotou, ainda em 1995, a Convenção STCW-F para as embarcações de pesca.

A estrutura da Convenção STCW compreende um conjunto de dezassete artigos, as regras e o código, dividido em duas partes: as normas de cumprimento obrigatório e as orientações. Quer as regras, quer as normas e as orientações são compostas por oito capítulos, percorrendo transversalmente todas as atividades de bordo.

---

<sup>(81)</sup> CORDEIRO, Menezes, *Direito Marítimo, Cessão de exploração de um navio. Contrato de trabalho a bordo. Particular responsabilidade civil marítima emergente da matrícula*, 1988, pág. 37.

Pode, em suma, dizer-se que a Convenção contempla todas as atividades do trabalho desenvolvido a bordo, nas mais variadas funções.

A Convenção STCW sofreu uma última revisão em 2010, a qual foi aprovada em Conferência Diplomática realizada em Manila, nas Filipinas, tendo ficado conhecida como as Emendas de Manila <sup>(82)</sup>. As Emendas de Manila iniciaram o seu processo de entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2012.

Para além da referida Convenção, a nível interno, o Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro <sup>(83)</sup>, veio estabelecer as normas reguladoras da atividade profissional dos marítimos, prevendo disposições respeitantes:

- À inscrição marítima e à emissão de cédulas de inscrição marítima;
- À aptidão física e psíquica dos marítimos;
- À classificação, categorias e requisitos de acesso e funções dos marítimos;
- À formação, acreditação e certificação dos marítimos;
- Ao recrutamento e regime de embarque e de desembarque dos marítimos;
- À fixação da lotação de segurança das embarcações.

O trabalhador marítimo necessita, assim, de possuir a inscrição marítima, caso pretenda exercer, como tripulante, as funções correspondentes à sua categoria (artigo 2.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 280/2001).

A inscrição deve ser requerida pelo interessado na capitania do porto onde deseja exercer. Não é permitida a inscrição em mais de uma capitania, o que quer dizer que a cada marítimo só pode corresponder uma inscrição. A cédula de inscrição marítima é, assim, o documento que habilita o marítimo a exercer as funções correspondentes à categoria ou categorias nelas averbadas, devendo a cédula acompanhar sempre o respetivo titular no exercício da sua atividade (artigos 11.º e 13.º do Decreto-Lei n.º 280/2001).

A inscrição marítima pode ser suspensa sempre que o marítimo não exerça a sua

---

<sup>(82)</sup> Resulta do preâmbulo do referido diploma que este serviu para responder às exigências do transporte marítimo da atualidade.

<sup>(83)</sup> Com as alterações introduzidas pelos Decretos-Lei n.ºs 206/2005, de 28 de novembro e 226/2007, de 31 de maio.

atividade profissional pelo menos um ano, nos últimos cinco <sup>(84)</sup> e pode ser cancelada, a pedido do interessado ou por impossibilidade física e definitiva do próprio para o desempenho de funções a bordo (artigos 8.º e 9.º).

A cédula de inscrição marítima tem validade de 10 anos, estando sujeita a renovação pelos órgãos locais do Sistema de Autoridade Marítima (SAM). O SAM é o quadro interdepartamental formado pelas entidades, órgãos ou serviços de nível central, regional ou local que, com funções de coordenação, executivas, consultivas ou policiais, exercem poderes de autoridade marítima <sup>(85)</sup>.

A inscrição marítima e o trabalho a bordo dependem da comprovada aptidão física e psíquica dos marítimos, por certificado emitido por médicos com a especialidade de medicina do trabalho reconhecida pela Ordem dos Médicos ou, na sua falta, por médicos em serviço nos centros de saúde do Serviço Nacional de Saúde (artigo 17.º). Porém, essa exigência não é aplicável aos marítimos que pretendam prestar serviço a bordo de embarcações registadas como embarcações locais.

De acordo com o artigo 4.º do Anexo III do Decreto-Lei n.º 280/2001, os marítimos classificam-se em escalões e categorias. A categoria dos marítimos corresponde a um determinado conteúdo funcional. São três os escalões dos marítimos: oficiais, mestrança e marinagem. O escalão dos oficiais compreende as seguintes categorias: capitão da marinha mercante, piloto de 1.ª classe, Piloto de 2.ª classe, praticante de piloto, capitão-pescador, piloto-pescador, maquinista-chefe, maquinista de 1.ª classe, maquinista de 2.ª classe, praticante de maquinista, radiotécnico-chefe, radiotécnico de 1.ª classe, radiotécnico de 2.ª classe e praticante de radiotécnico <sup>(86)</sup>. O escalão da mestrança compreende as seguintes categorias: mestre costeiro, contramestre, mestre do largo pescador, mestre costeiro pescador, contramestre-pescador, arrais de pesca, arrais de pesca local, mestre do tráfego local, operador de guas flutuantes, maquinista prático de 1.ª classe, maquinista prático de 2.ª

---

<sup>(84)</sup> De acordo com o previsto no artigo 8.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 280/2001, é levantada a suspensão da inscrição marítima sempre que se mostre cumprido, pelos marítimos, um dos seguintes pressupostos: frequência, com aproveitamento, de um curso de reciclagem aprovado; submissão a exame ou a prova de aptidão adequada com aproveitamento e desempenho de função correspondente a categoria inferior ou embarque extralotação em qualquer dos casos, durante um período mínimo de três meses.

<sup>(85)</sup> Cf. artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 43/2002, de 2 de março.

<sup>(86)</sup> De acordo com o artigo 5.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 280/2001, não sendo permitidas novas inscrições nas categorias de capitão-pescador, de piloto-pescador e de praticante de radiotécnico, após a entrada em vigor do presente diploma, isto é em 22 de novembro de 2001.

classe, maquinista prático de 3.<sup>a</sup> classe, electricista, mecânico de bordo, radiotelegrafista prático da classe A, radiotelegrafista prático da classe B e cozinheiro <sup>(87)</sup>. Finalmente, o escalão da marinhagem compreende as seguintes categorias: marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe, marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe, marinheiro-pescador, pescador, marinheiro do tráfego local, marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local, marinheiro-maquinista, ajudante de maquinista, empregado de câmaras e ajudante de cozinheiro.

Para além disso, o trabalhador marítimo deve possuir a formação adequada e necessária para o exercício das suas funções a bordo, devendo deter um certificado de qualificação ou competência, ou estar qualificado a qualquer outro título para exercer as suas funções. Entende-se por certificado de qualificação «o documento emitido pela entidade competente de um Estado que atribui ao seu titular as qualificações profissionais necessárias para o exercício da atividade marítima a bordo das embarcações de bandeira desse mesmo Estado». O certificado de competência é «o documento emitido ou autenticado por um Estado, em conformidade com as disposições (...) da Convenção STCW, que habilita o seu titular a exercer, a bordo de uma embarcação, as funções correspondentes às suas qualificações profissionais» (artigo 36.º, alíneas a) e b), do Decreto-Lei n.º 280/2001) <sup>(88)</sup>. Este certificado de competência não é exigido para as embarcações de pesca (artigo 25.º, n.º 2, alínea c), do mesmo diploma).

Existem, ainda, outros certificados de qualificação para os marítimos, nomeadamente de segurança básica, de familiarização em navios *ro-ro* <sup>(89)</sup> de passageiros, de segurança de passageiros, carga e integridade do casco em navios *ro-ro* de passageiros e de gestão de crises e comportamento humano.

Pode dizer-se, em jeito de conclusão, que as exigências na formação e qualificação são um dos aspetos mais importantes no processo de admissão ao trabalho

---

<sup>(87)</sup> De acordo com o artigo 6.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 280/2001, não sendo permitidas novas inscrições na categoria de radiotelegrafista prático de classe B, após a entrada em vigor do presente diploma.

<sup>(88)</sup> Estes documentos eram emitidos pelo Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos. Este Serviço foi, porém, extinto, passando essa competência para a Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos (DGRM), de acordo com o artigo 10.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 49-A/2012, de 29 de fevereiro (cf. artigo 2.º, alíneas h) e j) do referido diploma, que aprova a Lei Orgânica da DGRM).

<sup>(89)</sup> São navios em que a carga entra e sai dos porões na horizontal ou quase horizontal e geralmente sobre rodas (como os automóveis, autocarros e camiões) ou sobre outros veículos (cf. Informação disponibilizada em [http://www.portodesetubal.pt/files/Evolucao\\_dos\\_navios\\_ro\\_ro.pdf](http://www.portodesetubal.pt/files/Evolucao_dos_navios_ro_ro.pdf)).

marítimo e um traço marcante da sua especificidade relativamente à lei geral.

## 2. FORMAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

### 2.1. Noção de contrato

Para BERNARDO LOBO XAVIER, a posição jurídica do trabalhador e do empregador são tituladas pelo contrato de trabalho”<sup>(90)</sup>.

Também para o trabalho a bordo, o trabalhador marítimo, para o exercício das suas funções, necessita de celebrar um contrato individual de trabalho com o armador ou com o seu representante legal. Dir-se-á até que o contrato de trabalho a bordo é um contrato formal, oneroso, bilateral ou sinalagmático<sup>(91)</sup> entre o comandante da embarcação, em representação do armador, e os tripulantes. Vejamos:

A noção de contrato de trabalho a bordo das embarcações de pesca encontra-se consagrada no artigo 3.º da Lei n.º 15/97<sup>(92)</sup>, e é definido como «aquele pelo qual o inscrito marítimo, titular de cédula marítima válida, abreviadamente designado por marítimo, se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade profissional a uma armador de pesca, sob a autoridade e direção deste ou do seu representante legal».

Por sua vez, o contrato de trabalho do pessoal da marinha de comércio «é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade profissional marítima a um armador da marinha de comércio, sob a sua autoridade e direção ou do seu representante legal» (artigo 1.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 74/73).

Defende BERNARDO LOBO XAVIER que o contrato de trabalho “é constituído por duas declarações, em que, por um lado, o empregador manifesta a vontade de admitir ao

---

<sup>(90)</sup> XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 2011, pág. 291.

<sup>(91)</sup> Dizem-se bilaterais ou sinalagmáticos os contratos pelos quais ambas as partes contraem obrigações, havendo entre elas corresponsabilidade ou nexos causal (vd. ANDRADE, Manuel, *Teoria Geral da Relação Jurídica*, 1964, pág. 43).

<sup>(92)</sup> Diploma que estabelece o regime jurídico do contrato individual de trabalho a bordo das embarcações de pesca.

seu serviço o trabalhador, para que este desempenhe as atividades inerentes a uma função, comprometendo-se a pagar-lhe determinado salário (retribuição) e, por outro lado, o trabalhador se obriga a executar tais atividades, sob a autoridade e no âmbito da organização do empregador, contra o pagamento de referido salário”<sup>(93)</sup>.

Resulta da lei geral laboral que o contrato de trabalho é constituído por três elementos essenciais:

- a) A prestação da atividade produtiva;
- b) A subordinação jurídica;
- c) A retribuição.

Quanto à prestação da atividade produtiva, ela constitui o primeiro elemento essencial do contrato de trabalho e corresponde ao dever principal do trabalhador. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES entende que “a atividade do trabalhador preenche o objeto do contrato mas não esgota a realidade. Em certas situações, o trabalhador cumpre a sua obrigação contratual embora esteja inativo”<sup>(94)</sup>.

A subordinação está ligada “à relativa generalidade e inconcretização da prestação de trabalho: o trabalhador promete desempenhar um tipo genérico de atividade laborativa. O conteúdo da prestação de trabalho é indeterminado, havendo sempre lugar a uma especificação a cargo do empregador”<sup>(95)</sup>. Já a subordinação jurídica consiste no fato de “uma pessoa exercer a sua atividade em proveito de outra, no quadro de uma organização de trabalho (seja qual for a sua dimensão) concebida, ordenada e gerida por essa outra pessoa”<sup>(96)</sup>.

BERNARDO LOBO XAVIER considera, ainda, que “a subordinação tem geralmente tradução na forma como se configuram determinados aspetos da relação de trabalho: porque o trabalho é executado «sob a autoridade» do empregador, é este quem normalmente organiza a prestação, ou quem fixa um horário dentro do qual o trabalho é realizado. A presença, no caso concreto, de uma prestação organizada pelo credor ou de um horário de trabalho servira assim como indício ou indicador da subordinação

---

<sup>(93)</sup> XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 2011, pág. 292.

<sup>(94)</sup> FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 2010, pág. 132.

<sup>(95)</sup> XAVIER, Bernardo Lobo, et al., *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 2005, pág. 209.

<sup>(96)</sup> FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 2010, pág. 144.

jurídica <sup>(97)</sup>. Ensina, ainda, este autor que “a subordinação jurídica é a atividade desempenhada «sob autoridade e direção» da pessoa a quem é prestada” <sup>(98)</sup>.

Finalmente, a retribuição é a principal obrigação que se impende sobre o empregador através do contrato de trabalho, aparecendo como a contrapartida dos serviços prestados.

LEAL AMADO refere que “a retribuição constitui a contrapartida patrimonial da atividade prestada pelo trabalhador. Na essência, o trabalhador coloca a sua força de trabalho à disposição do empregador mediante um preço” <sup>(99)</sup>. Esta matéria será, adiante, objeto de estudo mais aturado.

Em jeito de conclusão, dir-se-á que também decorre da noção dos contratos de trabalho a bordo, à semelhança da lei geral comum, os três elementos essenciais anteriormente referidos.

## 2.2. Forma do Contrato

Definido como foi o contrato de trabalho a bordo, importa mencionar que um dos aspetos da especialidade desse contrato prende-se com a forma do contrato. Vejamos:

De acordo com o previsto no artigo 110.º do CT, «o contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determina o contrário» (contrato consensual).

Ora, a lei impõe que os contratos de trabalho a bordo (das embarcações de pesca e do pessoal da marinha de comércio) estejam sujeitos à forma escrita. Esta exigência de forma tem assento no direito interno, nomeadamente no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 74/73 e no artigo 6.º, n.º 1, primeira parte, da Lei n.º 15/97.

Também no direito internacional do trabalho é exigida a forma escrita, pois a Convenção n.º 22 da OIT, de 1926, refere, no seu artigo 3.º, n.º 1, que «o contrato de

---

<sup>(97)</sup> XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 2011, pág. 334.

<sup>(98)</sup> XAVIER, Bernardo Lobo, *Curso do Direito de Trabalho*, 2004, págs. 286 e ss.

<sup>(99)</sup> AMADO, Leal, *Contrato de Trabalho*, 2009, pág. 54.

trabalho será assinado pelo armador ou seu representante e pelo marítimo». Presentemente, a CTM 2006, na Regra 2.1, estipula que as condições de trabalho de um marítimo devem ser definidas num contrato redigido em termos claros, de cumprimento obrigatório e devem estar em conformidade com as normas enunciadas no Código.

Mas porque razão a lei exige que o contrato seja escrito? Tendemos a considerar que esta exigência de forma é devida quer à intervenção do Estado no trabalho marítimo, nomeadamente pela obrigação do cumprimento de diversas formalidades administrativas, quer ainda por forma a aportar alguma estabilidade a uma atividade de natureza tão instável.

A Lei n.º 15/97 adianta, ainda, para além dessa exigência formal, que o contrato deve ser assinado por ambas as partes e conter, pelo menos, algumas indicações, uma das quais «a data de celebração do contrato e do início dos seus efeitos».

Mas essas indicações serão suficientes? Pensamos que não. Na verdade, para além dessas indicações, outro aspeto essencial deverá constar, no nosso entender, do contrato de trabalho a bordo, nomeadamente a existência de período experimental e a sua duração, matéria a que voltaremos.

O regime do contrato de trabalho a bordo das embarcações de pesca prevê que a falta de forma do contrato é sempre imputável ao armador, sendo a nulidade do contrato apenas invocável pelo marítimo (artigo 6.º).

Para além dessa exigência escrita nos contratos de trabalho do pessoal da marinha de comércio, o Decreto-Lei n.º 74/73 impõe a mesma forma para aspetos especiais do contrato, tais como a redução ou eliminação do período experimental (artigo 5.º, n.º 1) e a transferência de embarcação (artigo 22.º, n.ºs 1 e 2).

### **2.3. Modalidades de contrato**

No que respeita à modalidade contratual, também o contrato de trabalho a bordo apresenta divergência em relação ao regime laboral comum. Vejamos:

O regime laboral comum prevê que o contrato de trabalho possa ser celebrado sem termo, ou a termo certo (resolutivo) ou incerto.

Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES que “existe termo certo quando se trata de um momento ou acontecimento que seguramente ocorrerá em momento rigorosamente determinado e termo incerto para significar um evento que seguramente (em condições normais) ocorrerá, mas em momento indeterminado.” Adianta este autor que, “relativamente ao contrato de trabalho a termo certo, a aposição de termo final envolve uma consolidação do contrato pelo tempo estipulado” <sup>(100)</sup>.

Para MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “o contrato de trabalho a termo resolutivo é a modalidade de contrato de trabalho cujos efeitos se encontram na dependência de um evento futuro certo. Tratando-se de um termo resolutivo, o contrato cessará por caducidade com a verificação do referido evento. O termo pode ser certo ou incerto, nos termos gerais consoante o evento futuro seja certo quanto à sua verificação e quanto ao momento em que ocorrerá ou apenas quanto à sua verificação” <sup>(101)</sup>.

Já BERNARDO LOBO XAVIER entende que “a condição consiste num acontecimento futuro e incerto de cuja verificação depende a produção ou a cessação dos efeitos de um contrato”. Adianta este autor que a condição pode ser suspensiva “quando dela depende o início da produção de efeitos de um negócio jurídico” ou resolutiva “quando é a cessação dos efeitos do contrato que está dependente da verificação da condição” <sup>(102)</sup>.

O regime laboral comum prevê, no artigo 140.º, n.º 1, que o contrato de trabalho a termo resolutivo «só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade». O citado artigo 140.º, n.º 2, elenca as situações suscetíveis de constituírem necessidades temporárias da empresa <sup>(103)</sup> <sup>(104)</sup>.

<sup>(100)</sup> FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 2010, págs. 330 e ss..

<sup>(101)</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*, 2006, pág. 223.

<sup>(102)</sup> XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 2011, pág. 614.

<sup>(103)</sup> Determina o artigo 140.º, n.º 2, que «Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;
- c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial

Quanto ao contrato de trabalho a bordo (embarcações de pesca e pessoal da marinha de comércio), ele pode, igualmente, ser celebrado sem termo (<sup>105</sup>), ou a termo, certo ou incerto (artigo 5.º, n.º 1, da Lei n.º 15/97 e artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 74/73).

A especificidade do regime, não obstante as modalidades serem iguais, está patente nos fundamentos para a contratação a termo. Isto porque a lei do ramo piscatório apenas admite a contratação a termo certo quando se verifique a natureza transitória ou temporária do trabalho a prestar, ou nos casos de início de laboração de uma empresa armadora ou de contratação de marítimos à procura de primeiro emprego (<sup>106</sup>), ou de desempregados de longa duração (<sup>107</sup>) (artigo 5.º, n.º 2, da Lei n.º 15/97).

Já o Decreto-Lei n.º 74/73 permite a celebração de contratos sujeitos a termo certo, quando celebrados por tempo determinado, não especificando as razões objetivas para essa celebração (artigo 2.º, n.º 1). O que quer dizer que qualquer contrato de trabalho a bordo poderá ser celebrado a termo? A resposta é claramente negativa. Usando as palavras de JOSÉ JOÃO ABRANTES “a celebração de contratos a prazo sem que ela houvesse fundamentos objetivos seria contrária ao direito à segurança no emprego” (<sup>108</sup>).

Entende JORGE BACELAR GOUVEIA, relativamente ao contrato de trabalho a termo certo, que “a relação laboral deve tender para a definitividade e para a perpetuidade, a

---

por período determinado;

- e) Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;
- f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de obra, projecto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.»

(<sup>104</sup>) Tendo em conta o elenco exemplificativo dessas situações, será, no nosso entender, a duração da necessidade que determinará a sua natureza temporária, o que, por sua vez, justificará a aposição do termo ao contrato de trabalho.

(<sup>105</sup>) Conforme resulta do preâmbulo do Decreto-Lei n.º 74/73, este diploma veio permitir o contrato de trabalho sem prazo.

(<sup>106</sup>) São jovens à procura do primeiro emprego as pessoas, com idade superior a 16 anos e inferior a 30 anos, que nunca tenham prestado a sua actividade ao abrigo de contrato de trabalho por tempo indeterminado (cf. artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de maio, diploma que regula atribuição de incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração).

(<sup>107</sup>) Desempregado de longa duração é o desempregado disponível para trabalhar e que procura trabalho, há mais de um ano, inscrito nos Centros de Emprego, de acordo com o artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 89/95.

(<sup>108</sup>) ABRANTES, José João, *Do contrato de trabalho a prazo*, 1982, pág. 57.

não ser que se imponham razões substanciais que determinem outro resultado nunca tal se podendo ficar a dever a caprichos ou a manifestações injustificadas do legislador”. Adianta este autor que “a segurança no emprego não é incompatível com os contratos de trabalho a termo certo nos casos em que não seja materialmente possível configurar a relação individual de trabalho de um modo diferente <sup>(109)</sup>).

Esta interpretação encontra eco no próprio preâmbulo do Decreto-Lei n.º 74/73, quando refere que «permite a constituição de quadros permanentes de tripulantes nas empresas e visa garantir a estabilidade de emprego para o trabalhador marítimo. Tem, por outro lado, a vantagem de assegurar às empresas a formação de pessoal tecnicamente qualificado para navios cada vez mais automatizados».

Também a contratação a termo incerto no ramo piscatório é sujeita a um regime especial. Com efeito, o artigo 5.º, n.º 3, da Lei n.º 15/97, enuncia, de forma taxativa, os casos em que é possível a celebração de contrato de trabalho a termo incerto a bordo das embarcações de pesca, a saber: «substituição temporária de um marítimo» <sup>(110)</sup>, «pesca sazonal» e «pesca por campanha, cuja actividade esteja condicionada à obtenção de quotas nacionais ou comunitárias ou licenças de pesca que não dependam do armador».

Nos contratos do pessoal da marinha de comércio é apenas admitido o prazo incerto «quando celebrado por uma ou mais viagens ou para substituição de um tripulante» (artigo 2.º, n.º 1, alínea c), do Decreto-Lei n.º 74/73).

À semelhança do que acontece com o regime laboral comum, no artigo 147.º, n.º 2, alínea b) do CT, os contratos de trabalho a bordo, a termo certo ou incerto, convertem-se em contratos sem termo se perdurarem para além do termo estipulado (artigo 2.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 74/73 e artigo 5.º, n.º 7, da Lei n.º 15/97). Esta consequência reflete o princípio da indeterminação do tempo do contrato de trabalho. O mesmo acontece com as relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico. Na verdade, artigo 2.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, dispõe que “se o trabalhador continuar ao serviço da entidade empregadora após o decurso de 15 dias sobre a data do termo da última renovação do contrato ou da

---

<sup>(109)</sup> GOUVEIA, Jorge Bacelar, *O Código do Trabalho e a Constituição Portuguesa*, 2003, págs. 63-65.

<sup>(110)</sup> Adianta o artigo 5.º, n.º 4, da Lei n.º 15/97, que a substituição do trabalhador só é admissível face à suspensão do contrato por impedimento prolongado devido a doença, acidente, licença sem retribuição, gozo de férias, folga, exercício de funções públicas e de representação coletiva dos trabalhadores ou de frequência de curso de formação profissional.

verificação do evento que, nos termos do n.º 1 do artigo anterior, justificou a sua celebração, o contrato converte-se em contrato sem termo”.

De salientar, ainda, que nem sempre essa conversão se verifica. É o caso dos contratos de trabalho desportivo. A esse propósito, defende ALBINO MENDES BAPTISTA que o modelo laboral comum assenta na regra da contratação por tempo indeterminado”, o qual “é completamente desajustada à realidade laboral desportiva, onde, devido à natureza da atividade exercida e ao seu carácter temporário, a regra, sem exceções, tem de ser a contratação a termo” <sup>(111)</sup>. Situação idêntica ocorre nos contratos de trabalho dos profissionais de espetáculos <sup>(112)</sup>.

## 2.4. Período experimental

E no tocante ao período experimental? Haverá, também aqui, particularidades que justifiquem o carácter especial do contrato de trabalho a bordo? A resposta é, quanto a nós, afirmativa. Vejamos:

O CT define, no seu artigo 111.º, o período experimental como sendo «um período que corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção».

Para TATIANA GUERRA DE ALMEIDA, “o período experimental pode definir-se como momento inicial preliminar da relação laboral, durante o qual se possibilita aos contraentes uma avaliação dos termos concretos da execução do negócio jurídico celebrado” <sup>(113)</sup>. Deste modo, o período experimental tanto é estabelecido em favor do empregador como do trabalhador, na medida em que ambos avaliam o interesse na continuação ou manutenção do contrato durante esse período <sup>(114)</sup>. Reconhece-se, no

<sup>(111)</sup> BAPTISTA, Albino Mendes, *Estudos sobre o contrato de trabalho desportivo*, 2006, pág. 17.

<sup>(112)</sup> De acordo com o previsto no artigo 7.º da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.º 105/2009, de 14 de Setembro e n.º 28/2011, de 16 de junho.

<sup>(113)</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de, *Do Período Experimental no Contrato de Trabalho*, 2007, pág. 34.

<sup>(114)</sup> Neste sentido, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 2006, pág. 168.

entanto, conforme refere MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO “que o período experimental tem um interesse acrescido para o empregador, uma vez que, decorrido, este período, o empregador está mais limitado quanto à possibilidade de fazer cessar o contrato de trabalho do que o trabalhador” <sup>(115)</sup>.

O regime laboral comum prevê, tratando-se de um contrato a termo, que o período experimental possa perdurar 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato atinja ou não os 6 meses (artigo 112.º, n.º 2 do CT).

Quanto à duração do período experimental no contrato de trabalho no pessoal da marinha de comércio, a lei consagra um período de 6 meses, apenas nos contratos sem prazo, admitindo que esse período possa ser reduzido, ou até eliminado, por convenção coletiva ou por contrato individual.

Em relação ao trabalho a bordo no ramo piscatório, não existia, antes da entrada em vigor da Lei n.º 15/97, período experimental <sup>(116)</sup>. Com efeito, este diploma legal veio consagrar, no seu artigo 31.º, a existência de um período experimental com a duração de 60 dias, que, quando prestado no mar, pode, no entanto, ser considerado cumprido logo que sejam completados 30 dias de serviço. Essa diferenciação, consoante a atividade seja prestada no mar ou em terra, desvia-se do regime laboral comum.

De acordo com as leis do trabalho a bordo, qualquer das partes, durante o período experimental, pode rescindir o contrato, sem aviso prévio nem invocação de justa causa e sem direito a indemnização. Contrariamente ao que se passa em França, onde se exige aviso prévio. Resultará do artigo 92.º do Decreto-Lei n.º 74/73 e do artigo 31.º da Lei n.º 15/97 o princípio da plena liberdade de desvinculação durante o período experimental?

Entendemos que não, pois, conforme referido por MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “caberá assegurar que o direito de pôr fim ao contrato de trabalho ao abrigo do período experimental não é exercido em moldes abusivos (...), ou seja, para disfarçar uma motivação ilícita para a cessação do contrato ou com o intuito sancionatório sobre o trabalhador” <sup>(117)</sup>. A título meramente exemplificativo, o Tribunal da Relação do

---

<sup>(115)</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*, 2006, pág. 168.

<sup>(116)</sup> Neste sentido, Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 15 de novembro de 1999, Processo n.º 9940305, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>(117)</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais*

Porto, a respeito dessa matéria, entendeu que “se durante o período experimental de um contrato de trabalho não foi dada ao trabalhador a possibilidade de demonstrar as suas qualidades ou aptidões para o desempenho das funções para as quais foi contratado ou não tiver tido a oportunidade de efetuar a sua prestação, a cessação da relação laboral, por parte do empregador, nesse período experimental, constituí uma denúncia abusiva”. Considerou que “tal denúncia, como ato ilegítimo e abusivo que é, corresponde a um despedimento ilícito” <sup>(118)</sup>.

Relativamente à denúncia, entende BERNARDO LOBO XAVIER que a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental “não entra em conflito com o artigo 53.º da Const. É certo que o carácter bilateral do instituto não pode ocultar que este se encontra principalmente ao serviço do empregador. Simplesmente, não se deve esquecer que, no plano de dinamização do mercado de emprego, a possibilidade de contratar rapidamente, sem recurso a trâmites complicados de informação e de aptidão, com garantia de imediata correção da quebra de expectativas dada por uma desvinculação sem problemas, facilita enormemente a contratação de trabalhadores” <sup>(119)</sup>.

Já TATIANA GUERRA DE ALMEIDA considera que “parece ficar assim excluída a aplicação do regime do despedimento – ideia que a própria referência legal à denúncia sem necessidade de invocação de justa causa já procura salientar, expressão que deve ser entendida, não no sentido de uma absoluta arbitrariedade do motivo inerente à atuação das faculdades extintivas da relação laboral mas sim, e tão-só, no sentido de que tal decisão não carece de alegação ou explicitação dos seus fundamentos” <sup>(120)</sup>.

Em suma, dir-se-á que durante o período experimental, pode ser denunciado o contrato de trabalho a bordo sem aviso prévio nem invocação de justa causa, e sem direito a indemnização, impondo-se, no entanto, que esse exercício “do direito dentro dos limites da boa-fé” <sup>(121)</sup>.

---

*Individuais*, 2006, pág. 176.

<sup>(118)</sup> Acórdão de 5 de março de 2012, Processo n.º 1114/09, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>(119)</sup> XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 2011, pág. 617.

<sup>(120)</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de, *Do período experimental no Contrato de Trabalho*, 2007, pág. 159.

<sup>(121)</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*, 2006, pág. 176.

### 3. TEMPO DE TRABALHO

Quanto à duração e organização do tempo de trabalho, o regime do contrato de trabalho a bordo afasta-se do regime geral comum. Importa, antes de mais, esclarecer o que o CT entende por tempo de trabalho.

Dispõe o artigo 197.º, n.º 1, do CT, que «o tempo de trabalho é qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte». A lei determina, assim, que o tempo de trabalho compreende dois módulos diferentes: o tempo de trabalho efetivo e os períodos de inatividade equiparados a tempo de trabalho <sup>(122)</sup>.

Para BERNARDO LOBO XAVIER, o tempo de trabalho “tem enorme importância na construção e funcionamento do vínculo laboral, quer porque constitui a dimensão ou medida quantitativa de prestação do trabalho (...), quer porque tem correspondência com a própria retribuição (...), e, ainda, pelo aspeto de planificação na vida do trabalhador e do funcionamento da empresa, já que as horas a trabalhar se distribuem no tempo de acordo com certa programação” <sup>(123)</sup>.

Assim, o tempo de trabalho traduz-se no período durante o qual o trabalhador está adstrito à execução da sua atividade laboral ou se encontra disponível para essa execução.

Ensina ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES que “definir o tempo de trabalho é também definir os espaços de repouso e lazer que são necessários para a recomposição de energias e para a salvaguarda da integração familiar e social do trabalhador” <sup>(124)</sup>. Para este autor, a dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros:

- a) O período normal de trabalho;
- b) O período de funcionamento da organização de trabalho;

---

<sup>(122)</sup> Neste sentido, AMADO, Leal, *Contrato de Trabalho*, 2009, pág. 262.

<sup>(123)</sup> XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 2011, pág. 499.

<sup>(124)</sup> FERNANDES, António Monteiro, *Direito do trabalho*, 2010, pág. 354.

c) O horário de trabalho.

Para MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “a delimitação do tempo de trabalho é um aspeto do conteúdo do contrato de trabalho com grande relevância para o trabalhador, por dois motivos: por um lado, porque contribui para limitar a sua subordinação perante o empregador; por outro lado, porque tutela a sua saúde” <sup>(125)</sup>.

No que respeita ao regime laboral marítimo, é nosso entendimento que a dimensão temporal da prestação de trabalho decorre da junção de apenas dois parâmetros – o período normal de trabalho e o horário de trabalho – por não se coadunarem o período de funcionamento com a natureza do regime do contrato de trabalho marítimo.

### 3.1. Período normal de trabalho

Para BERNARDO LOBO XAVIER, “o período normal de trabalho desempenha normalmente uma função essencial na construção do sinalagma contratual, correspondendo (...) à medida quantitativa da prestação do trabalhador, ou seja, da quantidade de trabalho que ele se obriga a prestar, em função da qual se estabelece uma dada retribuição” <sup>(126)</sup>.

Quanto aos limites máximos do período normal de trabalho, determina o artigo 203.º, n.º 1, do CT, que a duração máxima do período normal de trabalho semanal está fixada em 40 horas e o período normal de trabalho diário é de 8 horas. O legislador admite, no entanto, uma duração maior do trabalho diário (até 12 horas) relativamente aos trabalhadores que apenas laborem nos dias de descanso semanal dos demais trabalhadores (artigo 203.º, n.º 2, do CT).

A Convenção n.º 109 da OIT define duração do trabalho a bordo, no seu artigo 12.º, alínea d), como «tempo durante o qual um membro da tripulação é obrigado, em virtude da ordem de um superior, a efetuar trabalho para o navio ou para o armador».

---

<sup>(125)</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 2006, pág. 426.

<sup>(126)</sup> XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 2011, pág. 502.

Presentemente, a CTM 2006, na Norma A2.2, no seu n.º 3.º, prevê que «todos os Membros devem fixar, quer o número máximo de horas de trabalho que não deve ser ultrapassado durante um determinado período, quer o número mínimo de horas de descanso que deve ser concedido durante um determinado período». Adianta a referida Norma que «todos os Membros devem reconhecer que a norma sobre a duração do trabalho para os marítimos, tal como para os outros trabalhadores, é de oito horas, com um dia de descanso por semana mais o descanso correspondente aos dias feriados. Contudo, nada impede um Membro de adotar disposições com vista a autorizar, ou registar, uma convenção coletiva que fixe os horários normais de trabalho dos marítimos numa base não menos favorável que a dita norma».

A nível interno, o Decreto-Lei n.º 409/71, de 22 de setembro, que estabelecia o novo regime jurídico da duração do trabalho (<sup>127</sup>), referia, no seu artigo 3.º, sob a epígrafe “Regimes especiais”, que o regime de duração do trabalho a bordo seria definido por legislação especial.

Isto veio a acontecer com a publicação do Decreto-Lei n.º 145/2003, de 2 de julho, que aprova o regime jurídico a aplicar aos marítimos a bordo dos navios de mar com pavilhão nacional normalmente afetos a operações marítimas comerciais de propriedade público ou privada (<sup>128</sup>). Este regime jurídico mantém-se presentemente em vigor (<sup>129</sup>). Dispõe o aludido diploma, na sua Cláusula 4.ª, que sem prejuízo da cláusula seguinte, «o dia de trabalho normal para os marítimos é, em princípio, de oito horas, com um dia de descanso por semana, mais o descanso nos dias feriados. Os Estados membros podem adotar disposições para autorizar ou registar convenções coletivas que estabeleçam as horas normais de trabalho dos marítimos com base não menos favorável do que a referida norma».

Ora, o regime do período normal de trabalho a bordo é divergente do regime

---

(<sup>127</sup>) Revogado pelo artigo 21.º, n.º 1, alínea b) da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

(<sup>128</sup>) Este diploma transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 1999/63/CE, do Conselho, de 21 de junho de 1999, respeitante ao Acordo relativo à organização do tempo de trabalho dos marítimos, celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação dos Sindicatos dos Transportes da União Europeia (FST).

(<sup>129</sup>) A Diretiva 1999/63/CE foi entretanto alterada pela Diretiva 2009/13/CE, do Conselho, de 16 de Fevereiro de 2009, a qual ainda não foi transposta para a ordem jurídica nacional. De acordo com a Diretiva 2009/13/CE, o Acordo que altera o Acordo Europeu relativo à organização do tempo de trabalho dos marítimos celebrado em 1998, pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia e pela Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes entrará em vigor em simultâneo com a CTM 2006.

laboral comum, o que traduz a especificidade do contrato de trabalho a bordo. Vejamos:

O período normal de trabalho na faina de pesca ou a navegar será o que for acordado pelas partes para os diferentes tipos de pesca, em regulamentação coletiva de trabalho ou em contrato individual de trabalho (artigo 18.º, n.º 3, da Lei n.º 15/97). A título de exemplo, o Acordo Coletivo entre a Empresa de Navegação Madeirense, Lda. e a FESMAR – Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, prevê que o período normal de trabalho é de 40 horas semanais, distribuído por 8 horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira (<sup>130</sup>). Já o Contrato Coletivo de Trabalho entre a ADAPI (Associação dos Armadores das Pescas Industriais) e o SITEMAQ (Sindicato de Mestrança, Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outros) - (pesca do largo (<sup>131</sup>)), consagra que o período normal de trabalho, a navegar, pode ser superior a 8 horas diárias. Quando em pesca, esse período de trabalho será de acordo com as necessidades, até ao limite máximo de 12 horas diárias não consecutivas ou 10 horas consecutivas, como no caso da existência de abundância de peixe e por acordo com a maioria da tripulação, seguidas, neste caso, de 8 horas de descanso, também consecutivas (<sup>132</sup>).

Já nos contratos de trabalho do pessoal da marinha de comércio, a duração máxima do período normal de trabalho é de 8 horas por dia e de 48 horas por semana. Já «nas embarcações costeiras de arqueação bruta inferior a 500t a duração máxima do período normal de trabalho é de um total de vinte e quatro horas em dois dias consecutivos, sem no entanto, poder exceder a média do horário semanal de quarenta e oito horas de trabalho em quatro semanas consecutivas» (artigo 30.º, n.ºs 2 e 3, do Decreto-Lei n.º 74/73).

Poderá dizer-se, em face do exposto e em jeito de conclusão, que os limites máximos dos períodos normais de trabalho são diferentes do regime laboral comum, e distintos consoante o trabalho é prestado em terra ou em mar, relativamente ao trabalho nas embarcações de pesca.

---

(<sup>130</sup>) Publicado no Boletim de Trabalho e Emprego (BTE) n.º 19, de 22 de maio de 2010, disponível em [http://bte.gep.mtss.gov.pt/completos/2010/bte19\\_2010.pdf](http://bte.gep.mtss.gov.pt/completos/2010/bte19_2010.pdf)

(<sup>131</sup>) A pesca de largo é o tipo de pesca que se efetua para lá das 12 milhas da costa, tendo uma duração média entre uma e duas semanas (pesca industrial).

(<sup>132</sup>) Publicado no BTE n.º 32, de 29 de agosto de 2010, disponível em [http://bte.gep.mtss.gov.pt/completos/2010/bte32\\_2010.pdf](http://bte.gep.mtss.gov.pt/completos/2010/bte32_2010.pdf).

### 3.2. Horário de trabalho

O horário de trabalho, segundo BERNARDO LOBO XAVIER, tem a ver com “a concretização, a um tempo, do funcionamento da empresa e dos períodos de trabalho a que os trabalhadores se obrigaram a prestar e os de descanso a que tem direito” <sup>(133)</sup>.

Para ROMANO MARTINEZ, “a determinação dos períodos de trabalho relevam não só o momento de início e termo desses períodos mas também os dos intervalos de descanso” <sup>(134)</sup>. O horário de trabalho é, assim, determinado pelas horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, incluindo a determinação dos intervalos de descanso.

De acordo com o disposto no artigo 212.º do CT, «compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, no quadro dos poderes de direção e organização do trabalho».

Para BERNARDO LOBO XAVIER, o horário de trabalho “não pode ser determinado em cláusulas de convenção coletiva, constituindo matéria da exclusiva responsabilidade patronal de que o empregador apenas pode dispor contratualmente por acordo especial com o trabalhador”. Adianta, ainda, este autor que “a competência para definir o horário de trabalho faz parte de uma função indeclinável do empregador, não sujeita a negociação. Na verdade, a lei prevê como regra a audição dos órgãos de controlo de trabalhadores na empresa e não dos órgãos reivindicativos, como os sindicatos, que só intervêm subsidiariamente” <sup>(135)</sup>.

Dos dois regimes especiais em análise decorre que cabe ao armador ou ao comandante, como representante daquele, «fixar os termos» em que deve ser prestado o trabalho a bordo, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem (artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 74/73 e artigo 17.º da Lei n.º 15/97).

EUSÉBIO FILIPE entende que “não há a bordo um horário de trabalho, uma vez que estas coordenadas não demarcam a vida profissional da vida privada do marítimo”. Para este autor, “a bordo e no mar, o marítimo está permanentemente no trabalho pois ainda

<sup>(133)</sup> XAVIER, Bernardo Lobo, *Curso do Direito de Trabalho*, 2004, pág. 363.

<sup>(134)</sup> Neste sentido, MARTINEZ, Romano, *Organização do tempo de trabalho, local de trabalho e retribuição*, 2001, pág. 344.

<sup>(135)</sup> XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 2011, págs. 510 e ss.

que deixando a máquina, a ponte ou o convés, e descansando do seu camarote, continua ligado aos riscos do navio sendo obrigado, por ordem superior, a trabalhos que, não sendo normais, também não dão direito a retribuição especial” (136).

De acordo com a Cláusula 5.<sup>a</sup> do Decreto-Lei n.º 145/2003, «os limites das horas de trabalho ou de descanso devem ser estabelecidos» da seguinte maneira: o número máximo de horas de trabalho não deve exceder 14 horas por cada período de 24 horas; nem 72 horas por cada período de 7 dias; ou o número mínimo de horas de descanso não deve ser inferior a 10 horas por período de 24 horas e 77 por período de 7 dias.

Prevê o Contrato Coletivo entre a ADAPI e o SITEMAQ, na sua Cláusula 17.<sup>a</sup>, que «o horário de trabalho a navegar é de oito horas diárias». Quando em pesca ou em avaria técnica, «o horário de trabalho será de acordo com as necessidades, até ao limite de doze horas diárias». Determina, ainda, que, «em caso de abundância de peixe e por acordo com a maioria da tripulação, o horário previsto no número anterior poderá ser alterado para dez horas de trabalho consecutivo, seguidas de oito horas de descanso, também consecutivo» (137).

Para além disso, a CTM 2006 prevê, na Norma A2.4, n.º 14, que o comandante, se necessário, poderá suspender os horários normais de trabalho ou de descanso e exigir que um marítimo cumpra as horas de trabalho necessárias até à normalização da situação (138). Na verdade, o trabalhador marítimo, ainda que esteja no seu período de descanso e em caso de força maior, pode ser ordenado pelo comandante a prestar assistência a outras embarcações ou pessoas em perigo.

Também no que respeita ao descanso mínimo diário e ao descanso semanal, o contrato de trabalho a bordo tem um regime especial. Com efeito, o artigo 214.º, n.º 1, do CT, consagra que o trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, 11 horas seguidas entre 2 períodos diários de trabalho consecutivos.

Já o artigo 20.º da Lei n.º 15/97 estabelece, em sede de regime especial, que o descanso diário na faina da pesca não pode ser inferior a 8 horas, das quais, um mínimo de 6 consecutivas, enquanto que a navegar, o descanso diário não pode ser inferior a 12

(136) FILIPE, Eusébio, *Direito do Trabalho Marítimo*, 1972, págs. 18 e 19.

(137) Publicado no BTE n.º 32, de 29 de agosto de 2010, disponível em <http://bte.gep.mtss.gov.pt/documentos/2010/32/36943705.pdf>

(138) Prevê, ainda, a citada Norma que, após a normalização da situação e desde que tal seja possível, o comandante deve procurar que todos os marítimos que tenham efetuado um trabalho durante o seu período de descanso, segundo o horário normal, beneficiem de um período de descanso adequado.

horas, 8 das quais consecutivas.

Quanto ao regime do pessoal da marinha de comércio, o artigo 45.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 74/73 define o dia de descanso como sendo «aquele em que o tripulante está livre de todo o serviço e, encontrando-se a embarcação em porto, aquele em que permaneça em terra ou a bordo por sua livre vontade». Ora, ainda a respeito dos dias de descanso, e tendo em conta o disposto no n.º 1 do citado artigo 45.º, os marítimos, quando embarcados, não podem deixar de exercer as suas funções e, portanto, não podem gozar os domingos e feriados.

Assim, quando o trabalho for prestado em dia de descanso, o trabalhador marítimo da marinha de comércio tem direito a remuneração extraordinária e, quando igual ou superior a 3 horas, confere, ainda, direito a um dia de folga. Caso esteja isento de horário de trabalho, o marítimo apenas tem direito a um dia folga, independentemente da sua duração, com exceção dos trabalhos referidos no artigo 33.º, n.º 3, alíneas b), e) e f), do Decreto-Lei n.º 74/73 (artigo 46.º, n.ºs 1 e 2 e 47.º do mesmo diploma) <sup>(139)</sup>.

Já a Lei n.º 15/97 confere ao marítimo das embarcações de pesca, por cada dia de descanso passado no mar, um dia de folga. Curiosamente, este último diploma apenas refere, ao contrário do Decreto-Lei n.º 74/73, que o marítimo tem direito, no mínimo, a um dia de descanso por semana, que coincidirá, em princípio, com o domingo. Nada é dito, porém, em relação ao direito à remuneração suplementar. Entendemos, a esse respeito, que este direito encontra-se implícito no texto normativo do artigo 21.º, n.º 1, da Lei n.º 15/97, quando refere que o trabalho suplementar é «aquele que é prestado para além do período normal de trabalho», tema que veremos adiante.

Importa apenas fazer uma pequena referência sobre os feriados. Ora, os feriados são dias em que, por força da lei, deve ser normalmente suspensa a laboração nas empresas, tendo em vista possibilitar a celebração coletiva de acontecimentos com projeção nacional <sup>(140)</sup>. São feriados obrigatórios, de acordo com o artigo 234.º do CT, com a alteração introduzida pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, os dias 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, 10 de junho, 15 de

<sup>(139)</sup> Excetuam-se os seguintes trabalhos: «trabalho ordenado pelo comandante com o fim de prestar assistência a outras embarcações, aeronaves ou pessoas em perigo»; «a determinação do ponto da embarcação pelos praticantes de piloto» e «a normal rendição dos quartos».

<sup>(140)</sup> Neste sentido, FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 2010, pág. 429 e AMADO, Leal, *Contrato de Trabalho*, 2009, pág. 273.

agosto, 8 e 25 de dezembro, tendo sido suprimidos os feriados de Corpo de Deus, 5 de outubro e 1 de novembro.

Entendemos, assim, que esses feriados obrigatórios consagrados na lei são imperativos, e deverão ser considerados também para os trabalhadores marítimos, ainda que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho abranjam mais feriados.

E em relação aos outros feriados (facultativos), estipulados mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou contrato de trabalho? Vejamos, por exemplo, o já referido Contrato Coletivo entre a ADAPI e o SITEMAQ e outros (pesca do largo), que considera como feriados 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, 25 de abril; 1 de maio, Dia do Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1 de dezembro, 8 de dezembro, 24 de dezembro, 25 de dezembro e dia do feriado municipal do porto de armamento e, ainda, dia mundial do mar <sup>(141)</sup>.

Ora, segundo BERNARDO LOBO XAVIER, a convenção coletiva de trabalho, um dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, poderá ser definida como “um acordo celebrado entre instituições patronais (empregadores e suas associações), por um lado, e, por outro, associações representativas de trabalhadores, com o objetivo principal de fixa as condições de trabalho (salários, carreira profissional, férias, duração de trabalho, etc.) que hão-de vigorar para as categorias abrangidas” <sup>(142)</sup>.

Consideramos que não é possível, no caso concreto, um instrumento de regulamentação coletiva contrariar uma norma legal imperativa, como seja o artigo 234.º do CT, de acordo com o previsto no artigo 478.º do CT.

Finalmente, quanto ao regime da isenção do horário de trabalho, o artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 74/73 prevê que poderá ser estabelecida, em convenção coletiva de trabalho, isenção de horário para tripulantes que exerçam determinadas funções. Na verdade, e a título de exemplo, podemos constatar que no já referido Acordo Coletivo entre a Empresa de Navegação Madeirense, Lda. e outras e a FESMAR são descritas as

---

<sup>(141)</sup> O dia mundial do mar é comemorado na última semana de setembro. O dia exato em que é celebrado é, contudo, da responsabilidade de cada Governo. Esta data é destinada a chamar a atenção para a importância da navegação segura, da segurança marítima e do ambiente marinho e para enfatizar o trabalho da IMO ([http://www.emam.com.pt/index.php?option=com\\_content&task=view&id=66&Itemid=139](http://www.emam.com.pt/index.php?option=com_content&task=view&id=66&Itemid=139)).

<sup>(142)</sup> XAVIER, Bernardo Lobo, *Curso de Direito do Trabalho*, 2004, pág. 537.

funções que têm isenção do horário de trabalho (<sup>143</sup>).

Já a Lei n.º 15/97 consagra, por sua vez, que se aplicam ao trabalho a bordo as disposições relativas à isenção de horário de trabalho, nos termos da lei.

Ora, o artigo 218.º do CT determina o seguinte:

«1 - Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho;
- c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.»

Segundo o artigo 219.º do CT, a isenção de horário de trabalho pode corresponder a três modalidades: isenção total (o trabalhador deixa de ficar sujeito aos limites do período normal de trabalho), parcial (o trabalhador vê a sua disponibilidade para o trabalho alargada a um determinado número de horas por dia ou por semana) e modelada (o trabalhador está sujeito ao período normal de trabalho acordado mas não a um horário de trabalho (<sup>144</sup>).

### 3.3. Trabalho suplementar

Importa ainda falar, de forma sucinta, sobre o trabalho suplementar ou extraordinário. A respeito dessas duas expressões, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES refere que “o conceito de trabalho suplementar é mais amplo que o de trabalho extraordinário; naquele cabem todas as situações de desvio ao programa normal de

---

(<sup>143</sup>) Publicado no BTE n.º 19, de 22 de maio de 2010. Refere a Cláusula 13.ª do referido Acordo que «são isentos de horário de trabalho os inscritos marítimos que desempenhem as funções de comandante, chefe de máquinas, imediato, chefe radiotécnico, segundo-oficial de máquinas e enfermeiro».

(<sup>144</sup>) Neste sentido, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 2006, pág. 461.

atividade do trabalhador. Já o trabalho extraordinário refere-se essencialmente ao trabalho prestado em dias úteis” (145).

BERNARDO LOBO XAVIER entende que o trabalho suplementar será o trabalho prestado “antes do início ou depois do fim da jornada de trabalho, tal como anteriormente programada, ou o ocasionalmente prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou descanso semanal complementar” (146).

Determina o artigo 226.º, n.º 1 do CT que se considera «trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho».

Quanto ao contrato de trabalho no ramo piscatório, o trabalho suplementar é «aquele que é prestado para além do período normal de trabalho» (artigo 21.º, n.º 1, da Lei n.º 15/97). Por sua vez, o contrato de trabalho na marinha do comércio considera o trabalho extraordinário aquele que é «prestado, quer em serviços ininterruptos, quer em serviços intermitentes, que exceda o período normal de trabalho», «o trabalho prestado em serviços intermitentes compreendido entre as 22 e as 5 horas» e, ainda, «o trabalho prestado em dia de descanso» (artigo 33.º do Decreto-Lei n.º 74/73).

No regime laboral comum, a prestação de trabalho suplementar produz dois tipos de efeitos jurídicos: confere ao trabalhador direito a descanso compensatório remunerado e confere direito a retribuição acrescida (artigos 229.º, 230.º e 268.º do CT).

Já no regime laboral marítimo, nem todo o trabalho suplementar ou extraordinário produz tais efeitos, estando sujeito a um regime especial. Na verdade, os trabalhos necessários à segurança do navio e assistência no mar, já referidos anteriormente, apesar de serem considerados extraordinários no regime do pessoal da marinha de comércio, não conferem direito ao pagamento diferente do normal (artigo 33.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 74/73). Já quanto ao pessoal das embarcações de pesca, esses trabalhos, para além de não conferirem direito a remuneração suplementar, nem sequer são considerados “trabalho suplementar” (artigo 21.º, n.º 3, da Lei n.º 15/97).

Em suma, essas tarefas são consideradas como serviços impostos por “necessidade” ou de “força maior”, não sendo encaradas como suplementar, para efeitos de remuneração.

---

(145) FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 2010, pág. 383.

(146) XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual do Direito do Trabalho*, 2011, págs. 518 e 519.

### 3.4. Férias

De acordo com os regimes de contrato de trabalho a bordo, a matéria referente às férias e às faltas é tratada no capítulo da suspensão da prestação de trabalho (artigos 23.º a 25.º da Lei n.º 15/97 e artigos 45.º a 62.º do Decreto-Lei n.º 74/73). Ora, no nosso entendimento, a matéria das férias e bem assim das faltas não pode deixar de ser tratada no estudo do tempo de trabalho ou, melhor dizendo, do tempo de não trabalho.

Na verdade, e conforme referido por MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, o tempo de não trabalho identifica “diversas situações em que o trabalhador não está a executar a sua prestação, por vários motivos”, a saber: descanso anual ou férias e ausências do trabalhador do local de trabalho durante o tempo de trabalho, isto é as faltas <sup>(147)</sup>. Vejamos, então, o regime das férias.

O direito de todos os trabalhadores a férias periódicas pagas está expressamente consagrado no artigo 59.º, n.º 1, alínea d), da CRP. Tem como objetivo proporcionar ao trabalhador “um repouso anual, sem perda de retribuição. As férias anuais pagas concretizam, em simultâneo, os direitos ao repouso e ao lazer” <sup>(148)</sup>.

De acordo com os artigos 237.º e 238.º do CT, «o trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro», sendo a duração mínima do período anual de férias de 22 dias úteis. Com a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que altera o artigo 238.º do CT, o direito a férias deixou de estar condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

Quanto ao regime das férias no trabalho a bordo constata-se que é diferente do regime laboral geral, tendo em conta essencialmente às características especiais do trabalho a bordo. Na verdade, o artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 74/73 aponta para um período mínimo de férias de 24 ou 36 dias, incluindo domingos e feriados, consoante o tripulante esteja ou não isento de horário de trabalho <sup>(149)</sup>. Entendemos que esta opção legislativa é incongruente. Não se percebe qual a razão que terá levado o legislador a

<sup>(147)</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 2006, pág. 425.

<sup>(148)</sup> Neste sentido, FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 2010, pág. 275.

<sup>(149)</sup> A título de exemplo, consta da Cláusula 24.º, n.º 1, do já referido Contrato Coletivo entre a ADAPI e o SITEMAQ e outros (pesca do largo), que os tripulantes abrangidos pela presente convenção adquirem o direito a 33 dias de férias por cada ano de serviço no mesmo armador.

fixar dois períodos diferentes de férias, no caso de existir ou não isenção do horário de trabalho. De igual modo, não se percebe a previsão constante do artigo 3.º da Convenção n.º 91 da OIT (revista pela Convenção n.º 146, de 1976), que diferencia os capitães, oficiais e radiotelegrafistas (com 18 dias úteis por cada ano) e os restantes membros da tripulação (12 dias úteis por cada ano de serviço). Diga-se que, ainda que assim seja, parece-nos que esta opção legislativa é suscetível de ofender o princípio da igualdade, previsto no artigo 13.º da CRP.

Caso se trate de tripulante em serviço nos navios-tanques, petroleiros e butaneiros, o período mínimo de férias é de 32 a 48 dias.

No regime laboral marítimo consta uma exceção à proibição da cumulação de férias prevista no artigo 240.º, n.º 2, do CT <sup>(150)</sup>. Com efeito, a lei prevê que o armador pode cumular as férias dos marítimos referentes a 2 anos. Mas, após o gozo de férias, o marítimo será considerado ao serviço a partir do dia da sua apresentação ao armador, ainda que o mesmo tenha que aguardar um navio para embarcar (artigos 54.º e 55.º do Decreto-Lei n.º 74/73).

Importa, ainda, falar sobre a possibilidade de existir violação do direito a férias. Prevê o artigo 59.º do Decreto-Lei n.º 74/73 o seguinte: «o armador que, salvo caso de força maior ou atraso de viagem que não exceda sete dias, no prazo máximo de dois anos, não conceder as férias a que, nos termos deste diploma, o marítimo tem direito, pagar-lhe-á, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar». Caso não pretenda pagar essa indemnização, o armador poderá, de acordo com o previsto no artigo 55.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 74/73, custear as passagens para e do local de férias, em meio de transporte à escolha do marítimo, tendo, para isso, que desembarcar em porto de escala.

Finalmente, cabe referir que a recente alteração ao regime laboral geral prevê a eliminação da majoração de até 3 dias de férias em função da assiduidade, prevista pelos números 3 e 4 do artigo 238.º do CT, na redacção anterior à Lei n.º 23/2012, passando o período anual de férias a ter uma duração de 22 dias úteis. Apesar desta alteração no regime geral, entendemos que o contrato de trabalho a bordo, atenta a sua

---

<sup>(150)</sup> A citada norma refere que as férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador, sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

especificidade, mantém o seu regime especial, quanto à duração do período de férias.

### 3.5. Faltas

A falta é «a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário» (artigo 248.º, n.º 1, do CT).

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES refere que “para que haja falta é, pois, necessário que seja inobservado o programa temporal de prestação, isto é, que a não comparência ocorra numa altura em que deveria ser prestado. Excluem-se, assim, os casos de ausência nos feriados, no dia de descanso semanal, nas férias” <sup>(151)</sup>.

Resulta do regime jurídico do contrato de trabalho a bordo que o marítimo tem o dever de comparecer ao serviço com assiduidade (artigo 18.º, alínea b), do Decreto-Lei n.º 74/73 e artigo 8.º, alínea b), da Lei n.º 15/97). Caso o marítimo não se apresente ao serviço será considerado faltoso. Ora, o artigo 25.º, n.º 1, da Lei n.º 15/97 determina que falta é «a ausência do marítimo durante o período normal de trabalho a que está obrigado».

À semelhança do regime laboral comum, existem no regime laboral marítimo duas modalidades de faltas ao trabalho: as justificadas e as injustificadas. Ora, convém salientar, em primeiro lugar, que a Lei n.º 15/97 distingue as faltas dadas em terra e no mar, adiantando que no mar as faltas motivadas por acidente ou doença são, por razões óbvias, todas consideradas justificadas, aplicando-se o regime geral de contrato individual de trabalho (artigo 25.º, n.º 3).

Já a lei do contrato de trabalho do pessoal da marinha de comércio indica que a falta de cumprimento do dever de assiduidade pelo marítimo pode ser invocada pelo armador como justa causa de despedimento (artigo 83.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 74/73)

Muito embora a lei apenas preveja que a rescisão com justa causa deva ter um fato ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, a verdade é que não define, no caso da assiduidade,

---

<sup>(151)</sup> FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 2010, pág. 407.

quanto faltas injustificadas determina essa impossibilidade de subsistir a relação laboral. Terá deixado ao critério do armador essa ponderação? Pensamos que terá sempre de existir, por força da aplicação do artigo 62.º, n.º 1, um «prejuízo sério», nomeadamente atraso na saída de uma embarcação.

Outra particularidade verificada é o efeito da falta justificada. Com efeito, decorre do regime geral que as faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador determinam a perda de retribuição. Já do Decreto-Lei n.º 74/73 não resulta claro que as faltas autorizadas pelo armador determinam perda de retribuição. Entendemos, no entanto, que, da leitura do artigo 61.º, n.º 2, resulta que essas faltas implicam a perda de retribuição e, bem assim, o período de férias.

### 3.6. Local de trabalho

O local de trabalho é, para ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “o centro estável de atividade de certo trabalhador e a sua determinação obedece essencialmente ao intuito de se dimensionarem no espaço as obrigações e os direitos e garantias que a lei lhe reconhece” <sup>(152)</sup>.

Entende MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO que o local de trabalho “corresponde ao lugar físico de cumprimento da prestação do trabalhador, o que habitualmente coincide com as instalações do empregador”. Esta autora considera, ainda, que “a relevância do local de trabalho explica a atenção que a lei laboral lhe dispensa tradicionalmente, ocupando-se com a sua determinação, associando-lhe uma garantia de inamovibilidade e estabelecendo restrições à possibilidade da sua variação” <sup>(153)</sup>.

Em regra, o local de trabalho coincide com as instalações da empresa ou com o estabelecimento da entidade empregadora. Porém, em diversas situações, a atividade laboral prestada afeta o local de trabalho, dificultando a determinação desse lugar. É o

---

<sup>(152)</sup> FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 2010, págs. 444 e 445.

<sup>(153)</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*, 2006, págs. 406 e 407.

caso dos contratos de trabalho a bordo.

O diploma que rege o contrato de trabalho do pessoal da marinha de comércio não estabelece diretamente o lugar onde deve ser efetuada a prestação do trabalho, mas alude, no artigo 22.º, n.º 1, que se presume que «a atividade profissional do pessoal da marinha de comércio será prestada a bordo de qualquer embarcação do mesmo armador, salvo se as partes, por escrito, outra coisa acordarem». Nesse mesmo sentido, o artigo 11.º, n.º 1, da Lei n.º 15/97, prevê que «a atividade profissional para que o marítimo foi contratado será prestada a bordo de qualquer embarcação de pesca do armador».

BERNARDO LOBO XAVIER considera que, “tendo em conta a própria natureza das coisas, está implícito sempre um determinado lugar para a execução da prestação do trabalho”<sup>(154)</sup>.

Refere MENEZES CORDEIRO que “no caso da prestação de trabalho, resulta em regra do próprio contrato, de modo expresso ou tácito, o local da prestação de trabalho; na dúvida, impõe-se o que resultar duma interpretação conveniente, baseada na boa-fé, que dê primazia à finalidade do projetado trabalho”<sup>(155)</sup>.

Deste modo, o local de trabalho deve ser determinado no contrato de trabalho. E caso não esteja previsto no contrato de trabalho?

ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO considera, a respeito das relações de trabalho com os treinadores desportivos, que “na descoberta destas lacunas tem, quanto a nós, especial relevância a contratação coletiva, fonte por excelência do dinamismo do ordenamento laboral. Independentemente do que se entenda quanto à possibilidade de esses regimes especiais poderem constar de convenções coletivas, não diretamente suportadas por uma remissão legal específica, não deve, pelo menos, negar-se à autonomia coletiva uma especial relevância na deteção e preenchimento dessas lacunas”<sup>(156)</sup>

Deste modo, observemos então as disposições das convenções coletivas sobre o trabalho a bordo. O referido Contrato Colectivo entre a ADAPI e o SITEMAQ e outros (pesca do largo) consagra, na sua Cláusula 10.<sup>a</sup>, que «a atividade profissional do

---

<sup>(154)</sup> XAVIER, Bernardo Lobo, et al., *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 2005, pág. 295.

<sup>(155)</sup> Cordeiro, Menezes, *Manual de Direito do Trabalho*, 1997, pág. 683.

<sup>(156)</sup> CARVALHO, António Nunes de, *O art. 9º do Código do Trabalho e a situação laboral dos treinadores desportivos*, 2011, pág. 38.

tripulante será prestada a bordo de qualquer navio do mesmo armador ou em terra, em serviço de apoio à frota. Também o Contrato Coletivo entre a ADAPI e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor das Pescas (pesca do arrasto costeiro) prevê, na Cláusula 23.<sup>a</sup>, que «a atividade profissional dos trabalhadores abrangidos por esta convenção será prestada a bordo de qualquer navio do mesmo armador, salvo se as partes acordarem, por escrito, em sentido distinto» <sup>(157)</sup>.

A respeito do local de trabalho, cabe ainda referir que o Tribunal de Justiça entendeu que “o lugar em que o trabalhador cumpre habitualmente o seu trabalho, na aceção do ponto 1 do artigo 5.º da Convenção de Bruxelas, é aquele em que estabeleceu o centro efetivo das suas atividades profissionais e que, para a determinação concreta desse lugar, importa ter em linha de conta a circunstância de o interessado efetuar a maior parte da sua prestação laboral num dos Estados contratantes onde tem escritório, a partir do qual organiza as suas atividades por conta da sua entidade patronal e aonde regressa após cada viagem profissional ao estrangeiro” <sup>(158)</sup>.

Entendemos porém em sentido contrário do defendido por aquele Tribunal. Consideramos que o local de trabalho é, usando a terminologia utilizada por MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, o “lugar físico de cumprimento da prestação” do trabalhador marítimo, ou seja é um navio ou uma embarcação do armador.

O local de trabalho a bordo, em princípio, não poderá ser unilateralmente alterado pelo empregador. Esta regra é uma das garantias do trabalhador, em homenagem ao princípio da inamovibilidade. No entanto, mediante acordo entre trabalhador e o empregador, o trabalhador marítimo pode ser transferido ou alterado para outra embarcação do mesmo armador, desde que não cause prejuízo sério para o marítimo <sup>(159)</sup>. A existência de um «prejuízo sério» habilita o trabalhador marítimo, nesta modalidade de transferência, a optar por resolver de imediato o vínculo, com o conseqüente direito a indemnização (artigo 11.º, n.º 2, da Lei n.º 15/97 e artigo 22.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 74/73).

---

<sup>(157)</sup> Publicado no BTE n.º 13, de 8 de abril de 2010.

<sup>(158)</sup> Acórdão Rutten de 9 de janeiro de 1997, Processo n.º C-383/95, disponível em <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61995CJ0383:PT:PDF>.

<sup>(159)</sup> A Convenção Coletiva de Trabalho entre a Associação Portuguesa dos Armadores da Marinha Mercante e o Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante e outros, publicada no BTE n.º 1, de 8 de janeiro de 1989, prevê que o marítimo, nos quadros de terra, só possa ser transferido para outro local de trabalho se esta transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento.

#### 4. A RETRIBUIÇÃO

A retribuição constitui, como aliás já se disse anteriormente, elemento essencial do contrato de trabalho. O contrato de trabalho é, assim, um contrato oneroso e sinalagmático.

A remuneração é devida “independentemente das vicissitudes que possam atingir a efetiva prestação de trabalho, entendendo-se que a remuneração, desde logo, corresponde à mera disponibilidade do trabalhador para o trabalho”<sup>(160)</sup>.

De acordo com o artigo 258.º do CT, a retribuição é a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho, compreendendo a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

A designação «retribuição» substitui um termo tradicionalmente utilizado «soldada», que foi atribuído no Código Civil de Seabra, para o serviço doméstico. Curiosamente, o termo «soldada» consta, ainda, do artigo 27.º, n.º 2, alínea a), da Lei n.º 15/97, quando enuncia os elementos constitutivos da retribuição.

A retribuição compreende a remuneração de base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

Também o regime da retribuição do marítimo comporta especificidades, desviando-se do regime laboral geral. Vejamos:

Para o contrato de trabalho do pessoal da marinha do comércio, considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador marítimo tem direito como contrapartida do seu trabalho (artigo 69.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 74/73). Determina o artigo 70.º do mesmo diploma que fazem parte integrante da retribuição o vencimento base, as diuturnidades, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho, o subsídio de férias e as subvenções recebidas pelos marítimos recrutados na metrópole e prestando serviço nas embarcações em estações nas províncias ultramarinas.

Mas será que, tendo em conta a descrição dos elementos constitutivos da

---

<sup>(160)</sup> Neste sentido, MENEZES CORDEIRO, *Manual do Direito do Trabalho*, 1997, pág. 738.

retribuição, o trabalhador marítimo da marinha de comércio tem direito ao subsídio de natal? A resposta a essa questão não pode deixar de ser afirmativa. Com efeito, o subsídio de natal (também designado como 13.º mês) “foi progressivamente consagrado através da contratação coletiva. Só com o DL 88/96, de 3/7, ele se tornou legalmente devido à generalidade dos trabalhadores” <sup>(161)</sup>.

O que quer dizer que a partir da publicação do Decreto-Lei n.º 88/96, de 3 de julho, diploma que institui o subsídio de natal para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem, os trabalhadores da marinha de comércio começaram a ver reconhecido esse direito. Aliás, o artigo 1.º do referido diploma determina que esta atribuição do subsídio de natal se deve aplicar também aos trabalhadores a bordo <sup>(162)</sup>.

Quanto ao pessoal do ramo piscatório, o artigo 27.º da Lei n.º 15/97 prevê que podem fazer parte integrante da retribuição, consoante o tipo de pesca, o vencimento base, soldada fixa ou parte fixa, o estímulo de pesca, caldeirada (quantidade de peixe para consumo do seu agregado familiar) ou quinhões, a percentagem de pesca, parte variável ou partes, as diuturnidades, o subsídio de viagem, o subsídio de gases ou compensação por serviços tóxicos e qualquer outra prestação similar decorrente dos usos e costumes ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Deste modo, a lei, no ramo piscatório, admite que determinados complementos remuneratórios possam, consoante o tipo de pesca, fazer parte da retribuição (artigo 27.º, n.º 2, da Lei n.º 15/97). Já no contrato de trabalho do pessoal da marinha de comércio, a lei exclui da retribuição a remuneração especial por trabalho extraordinário; as importâncias recebidas a título de ajudas de custo; abonos de viagem; despesas de transporte; abonos de instalação e outras equivalentes; as importâncias recebidas a título de remissão de folgas; as subvenções recebidas por motivo de ausência do porto de armamento; as subvenções recebidas por motivo da especial natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo; as gratificações extraordinárias concedidas pelo armador como recompensa ou prémio pelos bons serviços dos tripulantes; os salários de salvação e assistência e a participação nos lucros da empresa armadora (artigos 70.º e 71.º do Decreto-Lei n.º 74/73).

<sup>(161)</sup> FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 2010, pág. 499.

<sup>(162)</sup> Exceto se o contrato de trabalho incluir na retribuição o valor igual ao subsídio de natal no total das prestações do ano.

## 5. A FORMAÇÃO DOS MARÍTIMOS

O artigo 127.º, n.º 1, alínea d), do CT atribui ao empregador o dever de «contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação».

No que respeita ao trabalho a bordo, determina o artigo 16.º da Lei n.º 15/97 que o armador deve permitir ao trabalhador marítimo a frequência dos cursos de formação profissional necessários à evolução na carreira de pesca. No mesmo sentido, o artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 74/73 prevê que «o armador facilitará a todos os marítimos o seu aperfeiçoamento profissional».

Quanto à formação, diga-se que as convenções coletivas são mais favoráveis ao trabalhador marítimo, prevendo que as ações de formação sejam da iniciativa e asseguradas pelos armadores e que essas ações sejam remuneradas, sendo igualmente da responsabilidade do armador os custos de transporte, refeições e alojamento (<sup>163</sup>).

A nível internacional, a Recomendação n.º 138, da OIT, de 1970, destina-se a preparar uma pessoa para laborar a bordo de um navio mercante, para fins diversos, como seja transporte de mercadorias, de passageiros, investigação científica e comerciais. Esta Recomendação porém, não se aplica aos pescadores.

A CTM 2006, ainda não ratificada por Portugal, contém normas sobre formação e qualificação para o exercício das funções dos marítimos a bordos dos navios, prevendo que os mesmos «só devem ser autorizados a trabalhar a bordo de um navio se tiverem concluído com aproveitamento um curso de formação sobre segurança pessoal a bordo de navios».

---

<sup>(163)</sup> A título de exemplo, Cláusula 52.ª do Acordo Coletivo entre a Empresa de Navegação Madeirense, Lda. e outras e a FESMAR.

## 6. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A suspensão do contrato de trabalho, para ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, consiste “na manutenção do vínculo apesar da paralisação dos seus principais efeitos: desde logo, a obrigação de trabalho, e nalgumas modalidades, também o dever de retribuir”. Trata-se, assim, de um regime em que se conserva o “direito ao lugar” <sup>(164)</sup>.

Para JORGE LEITE “a suspensão do contrato de trabalho consiste na coexistência temporária da subsistência do vínculo contratual com a paralisação de algum ou alguns dos principais direitos e deveres dele emergentes” <sup>(165)</sup>.

Determina o artigo 294.º, n.º 1, do CT que a suspensão do contrato de trabalho pode fundamentar-se na impossibilidade temporária, respetivamente parcial ou total, de prestação de trabalho por fato relativo ao trabalhador ou ao empregador. Adianta o n.º 2 do citado artigo 294.º que permitem também a suspensão do contrato de trabalho a necessidade de assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção de postos de trabalho, em situação de crise empresarial e o acordo entre trabalhador e empregador, nomeadamente acordo de pré-reforma».

Que modalidades de suspensão estão previstas no regime laboral marítimo? Está previsto que o impedimento temporário por fato respeitante ao trabalhador marítimo suspende o contrato de trabalho a bordo. Analisemos, então, essa modalidade.

### 6.1. Impedimento prolongado

Nesta modalidade de suspensão, à semelhança do que acontece com o regime laboral geral (artigo 296.º do CT), o fato gerador do impedimento não deverá ser imputável ao trabalhador marítimo. Para além disso, o impedimento deve ser temporário (mais de um mês), e não definitivo, e ser involuntário.

---

<sup>(164)</sup> FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 2010, pág. 515.

<sup>(165)</sup> LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, 2004, pág. 170.

Acontece que o regresso do trabalhador no regime laboral marítimo é diferente do regime laboral geral. Na verdade, prevê o CT que o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a atividade no dia imediato à cessação do impedimento (artigo 297.º). Já o regime laboral dos marítimos dispõe que o trabalhador deve apresentar-se ao serviço dentro de 15 dias seguintes a essa cessação, salvo se outro prazo for determinado (<sup>166</sup>) (artigo 65.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 74/73 e artigo 26.º, n.º 2, da Lei n.º 15/97).

Pergunta-se, então, o que acontece se o trabalhador marítimo se apresentar ao serviço no 14.º dia após o término do impedimento? Deverá entender-se que são faltas dadas pelo trabalhador? Terá direito à retribuição no decurso daquele período? Pensámos que não. Deve-se entender, na nossa opinião, que o contrato se encontra suspenso até ao momento em que o trabalhador se apresente ao armador, recomeçando a vencer o direito à retribuição apenas a partir desse momento em que se apresenta.

Desconhecemos as razões que terá levado o legislador a conceder esse longo prazo para se apresentar ao serviço mas entendemos que urge alterar esse regime, clarificando-o.

Outra particularidade verificada nas disposições do trabalho a bordo é a possibilidade do armador se opor a que o tripulante retome o serviço dentro do prazo de 15 dias. O armador pode, querendo, denunciar unilateralmente o contrato de trabalho, sem justa causa, pagando ao marítimo uma indemnização (artigos 65.º e 90.º do Decreto-Lei n.º 74/73) (<sup>167</sup>).

## 7. CESSAÇÃO DO CONTRATO

Refere PEDRO FURTADO MARTINS que “poder-se-á afirmar, sem receio de exagero, que quase todas, se não mesmo todas, as questões que se colocam a propósito da

---

(<sup>166</sup>) Alguns contratos coletivos determinam que, terminado o impedimento, o inscrito marítimo deve apresentar-se no dia imediato ao armador para retomar o serviço, cessando nessa data a suspensão da prestação de trabalho (a título de exemplo, o já referido Contrato Coletivo entre a Empresa de Navegação Madeirense, Lda., e outras e a FESMAR).

(<sup>167</sup>) A indemnização varia consoante se trate de contrato sem prazo ou com prazo (artigos 90.º e 91.º do Decreto-Lei n.º 74/73).

disciplina jurídica das relações de trabalho são diretamente condicionadas pelo regime da cessação do contrato de trabalho” (168).

LEAL AMADO defende que “é sabido que, quando a perda do emprego ocorre sem ou contra a vontade do trabalhador, as consequências dessa perda, a nível social e humano, pode ser devastadoras, sobretudo quando se trate de trabalhadores pouco qualificados e já não muito jovens” (169).

Ora, o regime laboral geral prevê, no seu artigo 340.º, várias modalidades de cessação do contrato de trabalho, a saber: caducidade, revogação, despedimento por fato imputável ao trabalhador, despedimento coletivo, despedimento por extinção de posto de trabalho, despedimento por inadaptação, resolução pelo trabalhador e denúncia pelo trabalhador.

No que respeita ao pessoal da marinha de comércio, prevê o artigo 79.º do Decreto-Lei n.º 74/73 que o contrato de trabalho a bordo cessa por mútuo acordo das partes, por caducidade, por rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa.

Não consta do artigo 79.º do Decreto-Lei n.º 74/73, a figura da cessação dos contratos por extinção dos postos de trabalho (170). Ora, podemos considerar que existe então uma lacuna ao não regular a cessação dos contratos por extinção dos postos de trabalho? Vejamos:

O despedimento por extinção de posto de trabalho equipara-se ao despedimento coletivo, com a particularidade de ter natureza individual (171). O regime laboral geral prevê que a extinção de posto de trabalho é justificada por «motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos». Ora, o artigo 97.º do Decreto-Lei n.º 74/73 determina que «os marítimos abrangidos por despedimento coletivo resultante de reorganização ou fusão de empresas armadoras (...) ficam, na parte aplicável, ao abrigo do regime do

(168) MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 1999, pág. 12.

(169) AMADO, Leal, *Contrato de Trabalho*, 2009, pág. 351.

(170) De acordo com o previsto no artigo 367.º, n.º 1, do CT, considera-se «despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nesta extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa». Já o artigo 368.º, n.º 1, do CT, enuncia os requisitos para que este despedimento possa ter lugar:

- a) os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa de qualquer das partes;
- b) seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) não existam na empresa, contratos a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- d) e não seja aplicável o despedimento coletivo.

(171) Neste sentido, MARTINEZ, Romano, *Da cessação do Contrato*, 2005, pág. 481.

Decreto-Lei n.º 44.506, de 10 de agosto de 1962. Este último diploma foi entretanto revogado pelo Decreto-Lei n.º 783/74, de 31 de dezembro, que definiu normas relativas aos despedimentos coletivos. O STJ, no que toca a esta matéria, entendeu que “o artigo 97.º do Decreto-Lei n.º 74/73, que trata do despedimento coletivo dos trabalhadores a bordo, remete, no seu n.º 1, uma parte aplicável, para o regime do D.L. 44506, o qual estabeleceu, durante a sua vigência, o regime jurídico do despedimento coletivo em geral, veio a sofrer as substituições acima referidas. Face a este diploma, e ao D.L. 74/73, haverá que entender que a remissão que se faz no n.º 1 do art.º 97.º do D.L. 74/73 para o regime do D.L. 44506 e para cada um dos regimes do despedimento coletivo constantes daqueles diplomas que, sucessivamente, alteraram o regime do despedimento coletivo. Ao não entender assim criar-se-ia um vazio legislativo, que iria deixar desprotegidos os trabalhadores marítimos, quando o próprio legislador os quis tratar de forma semelhante à generalidade dos seus trabalhadores” <sup>(172)</sup>. Não se faz, aqui, por conseguinte, qualquer reparo quanto à decisão do STJ.

Quanto à justa causa, o artigo 83.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 74/73 refere que «constitui, em geral, justa causa, qualquer fato ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres e garantias previstos nos artigos 17.º, 18.º e 19.º e ainda nos casos previstos nos artigos 21.º e 22.º». Adianta o n.º 2 do citado artigo 83.º que «ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir imediatamente o contrato, comunicando à outra parte, por forma inequívoca, a vontade de o rescindir».

Não resulta desse diploma legal, como aliás refere o regime laboral geral (artigo 351.º, n.º 2, alínea g)), que as faltas injustificadas ao trabalho que atingem 5 dias seguidos ou 10 interpolados constituem justa causa de despedimento. A esse respeito, entendemos que a lei não necessita de o dizer. Aliás concordamos inteiramente com PEDRO MADEIRA DE BRITO, quando considera que “a quantificação do número de falta pelo legislador deve ter uma consequência e revela uma intenção. Não se afigura todavia que objetive a avaliação do comportamento do trabalhador que deve passar pelo crivo dos requisitos gerais da justa causa para que constitua fundamento de extinção do

---

<sup>(172)</sup> Acórdão de 12 de janeiro de 2000, Processo n.º 1919, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

contrato” (<sup>173</sup>). Na verdade, importará verificar se o comportamento do trabalhador assume tal gravidade que torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Quanto à denúncia do contrato de trabalho sem justa causa pelo armador, o artigo 90.º do Decreto-Lei n.º 74/73 determina que este pagará ao trabalhador marítimo «no mínimo e a título de indemnização, a retribuição por inteiro do mês em que ocorra o despedimento, acrescida da importância correspondente à retribuição de um mês por cada ano completo de antiguidade na empresa. Porém, não prevê como efeito da ilicitude de despedimento a reintegração do trabalhador marítimo (previsto no artigo 389.º, n.º 1, alínea b) do CT).

A Lei n.º 15/97, referente ao pessoal das embarcações de pesca remete, no seu artigo 30.º, para a regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua ausência, o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho. A título de exemplo, a CCT entre a ADAPI e a Federação dos Sindicatos do Setor da Pesca (pesca do arrasto costeiro) prevê, na Cláusula 46.ª, relativamente ao despedimento coletivo, que «cada tripulante abrangido por despedimento coletivo tem o direito de uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade, sendo a mesma correspondente a um mês de soldada fixa de mar por cada ano de serviço. O valor da soldada fixa para efeitos de compensação não poderá ser inferior ao ordenado mínimo nacional» (<sup>174</sup>).

---

(<sup>173</sup>) BRITO, Pedro Madeira de, *Justa causa de despedimento com fundamento na violação dos deveres de assiduidade, zelo e diligência*, 2011, pág. 127.

(<sup>174</sup>) Publicado no BTE n.º 1, de 8 de janeiro de 2010.

## **IV. CONCLUSÃO**

Os diplomas que regulam o contrato de trabalho a bordo são o Decreto-Lei n.º 74/73, de 1 de março, referente ao pessoal da marinha de comércio e a Lei n.º 15/97, de 31 de maio, relativo ao pessoal das embarcações de pesca.

A doutrina e, bem assim, a lei, tratam o contrato de trabalho a bordo como um contrato de trabalho com regime especial, uma vez que esse trabalho apresenta particularidades que justificam a especialização desse regime.

Também em França, Espanha e Itália, o contrato de trabalho a bordo é igualmente um contrato de trabalho sujeito a regime especial.

Como vimos, em Portugal, o marítimo, enquanto trabalhador que integra o rol da tripulação de uma embarcação ou de um navio, não só está sujeito aos perigos do mar, como aos longos períodos de isolamento, aos riscos próprios do navio, à separação das estruturas sociais, à presença permanente no local de trabalho e a uma disciplina muito particular. Dir-se-á que o que caracteriza o marítimo é a sua capacidade de trabalhar e viver no mar, em condições muito especiais, sujeitando-se a uma rigorosa disciplina.

As especificidades do direito do trabalho marítimo cristalizam-se em torno do contrato escrito, do estatuto profissional dos marítimos, da elaboração do rol a tripulação. O legislador, por diversas vezes, pretendeu, tendo em conta o regime especial, diferenciar as situações de trabalho em terra ou no mar. Esta diferenciação é

notória no período experimental, nas faltas, nas férias e no trabalho suplementar.

Também os limites máximos dos períodos normais de trabalho são diferentes do regime laboral comum, e distintos consoante o trabalho é prestado em terra ou em mar, nomeadamente quando se trata de trabalho exercido pelo trabalhador marítimo nas embarcações de pesca.

O artigo 9.º do Código de Trabalho, referindo-se aos contratos de trabalho com regime especial, estatui que se aplicam as normas do Código, desde que não sejam incompatíveis com a especificidade destes contratos. Existem, porém, situações laborais incompatíveis com as normas do Código de Trabalho e que não dispõem de um regime especial, devendo-se, à semelhança do que acontece em Espanha, recorrer às disposições das convenções coletivas.

Finalmente, importará assinalar que, atenta a importância do mar na economia global e as potencialidades que este encerra, quer de desenvolvimento pessoal quer de desenvolvimento social, é imperioso condensar, simplificar e clarificar o regime dos contratos de trabalho a bordo.

## V. BIBLIOGRAFIA

ABRANTES, José João, *Do contrato de trabalho a prazo*, Almedina, 1982.

ALMEIDA, Tatiana Guerra de, *Do Período experimental no Contrato de Trabalho*, Almedina, 2007.

AMADO, João Leal, *Contrato de trabalho e Condição Resolutiva (Breves Considerações a propósito do Código do Trabalho)*, *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, Almedina, 2004.

AMADO, João Leal, *Contrato de trabalho prostitucional?*, *Questões laborais*, n.º 20, Ano IX, Coimbra, 2002.

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho, à luz do novo Código do Trabalho*, Coimbra, 2009.

ANDRADE, Manuel, *Teoria Geral da Relação Jurídica*, Vol. II, Coimbra, 1964.

BAPTISTA, Albino Mendes, *Estudos sobre o contrato de trabalho desportivo*, Coimbra, 2006.

BAPTISTA, LUÍS FILIPE, *Engenharia de Máquinas Marítimas da ENIDH: a realidade atual e perspectivas de futuro*, disponível em <http://www.enautica.pt/publico/professores/baptista/cemmpulsor.pdf>

BASURKO, Olga Fotinopoulou, *El contrato de trabajo de la gente de mar, Estudio del problema de la determinación de la ley rectora al contrato de embarque en el contexto de los registros abiertos*, Editorial Comares, 2008.

BEJARANO Hernández, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Promociones Publicaciones Universitarias*, Barcelona, 1986.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Dix ans d'Organisation Internationale du Travail*, préface par Albert Thomas, Genève, 1931, disponível em [www.gallica.bnf.fr](http://www.gallica.bnf.fr).

BRITO, Pedro Madeira de, *Justa causa de despedimento com fundamento na violação dos deveres de assiduidade, zelo e diligência*, in Romano Martinez (coord.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, II, Coimbra, 2011.

CARVALHO, António Nunes de, *O Pluralismo do Direito do Trabalho, III Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, 2001.

CARVALHO, António Nunes de, *O art. 9.º do Código do Trabalho e a situação laboral dos treinadores desportivos*, in *Desporto & Direito*, Revista Jurídica do Desporto, Ano IX, nº 25, Coimbra, 2011.

CHANCÓN, Bayón, *Contratos Especiales de Trabajo, Concepto*, in *Catorze lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones e Intercambio, 1965.

CORDEIRO, Menezes, *Direito Marítimo. Cessão de exploração de um navio. Contrato de trabalho a bordo. Particular responsabilidade civil marítima emergente da matrícula*, CJ, 1988, III.

CORDEIRO, Menezes, *Do contrato de trabalho a bordo e da responsabilidade dele*

*emergente, Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 2, 1987.

CORDEIRO, Menezes, *Manual do Direito do Trabalho*, Almedina, 1997.

DIOGO, Luís da Costa; JANUÁRIO, Rui, *Direito Comercial Marítimo*, Quid Juris Sociedade Editora, 2008.

DOUILLARD, Maxime, *Les loyers des gens de mer*, A Rousseau, Paris, 1897.

EUSÉBIO, Filipe, *O Direito do Trabalho Marítimo*, Estudos Laborais, Direção-Geral do Trabalho e Corporações do Ministério das Corporações e Previdência social, Lisboa, 1972.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2010.

IGELMO, Carro, *Curso de Derecho del Trabajo*, 2ª edición, Bosch, Casa Editorial, S.A., 1991.

JAMBU-MERLIN, Roger, *Les gens de mer*, Traité Général de Droit Maritime par René Rodière, Dalloz, 1978.

MARTINEZ, Romano, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, 2009.

MARTINEZ, Romano, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2005.

MARTINEZ, Romano, *Da cessação do contrato*, Almedina, 2005

MARTINEZ, Romano, *Organização do tempo de trabalho, local de trabalho e retribuição*, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, I Almedina, 2001.

MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de Trabalho*, Principia, 1999.

MATOS, Azevedo, *Princípios de Direito Marítimo*, I, Edições Ática, 1955.

MENGHINI, Luigi, *I Contratti di lavoro nel diritto della navigazione, Il lavoro del personale della navigazione marítima ed interna*, in Trattato di diritto civile e commerciale, gio diretto de A. Cieu e G. Messinas continuato de L. Menghini, Vol. XXVII, T. 3, Milano, 1998.

NAVARRO, António V. Sempere; CARRO, Miguel Cardenal; coordinador: DOMÍNGUEZ, Ángel Arias, *El contrato de trabajo, Vol. II, Relaciones Laborales Especiales y contratos con particularidades*, Thomson Reuters, 2011.

NUNES, Pedro, *Dicionário de Tecnologia Jurídica*, 12.<sup>a</sup> edição, Rio de Janeiro. Freitas Bastos, 1990.

PACETTI, Maria Teresa; CAETANO, Maria Lisete, *O Direito Marítimo da OIT e a sua influência na ordem jurídica portuguesa*, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1998.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*, Almedina, 2006.

RIPERT, Georges, *Droit Maritime*, Paris, 1930.

RODIERE, René, *Droit Maritime*, Dalloz, 11.<sup>a</sup> Edition, 1991.

VIDA, María Nieves Morena, *Comentário al Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 1998.

XAVIER, Bernardo Lobo, com a colaboração de MARTINS, Pedro Furtado e CARVALHO, António Nunes de, VASCONCELOS, Joana e ALMEIDA, Tatiana Guerra, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, 2011.

XAVIER, Bernardo Lobo, com a colaboração de MARTINS, Pedro Furtado e CARVALHO, António Nunes de, *Iniciação ao Direito do Trabalho*, Verbo, 2005.