



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Acordo coletivo entre a BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Revisão global	3160
- Acordo de empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras	3195
- Acordo empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras e texto consolidado	3198
- Acordo empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outras e texto consolidado	3229
- Acordo empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras e texto consolidado	3262
- Acordo empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado	3295
- Acordo empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante - Alteração salarial e outras e texto consolidado	3328

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) - Alteração 3362

II – Direção:

- AES - Associação de Empresas de Segurança - Eleição 3363

- Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Liga Portugal - Substituição 3363

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- About The Future - Empresa Produtora de Papel, SA que passa a denominar-se Navigator Paper Setúbal, SA - Alteração 3364

II – Eleições:

- Navigator Paper Setúbal, SA - Eleição 3373

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dscot@dgert.mtsss.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

CC - Contrato coletivo.

AC - Acordo coletivo.

PCT - Portaria de condições de trabalho.

PE - Portaria de extensão.

CT - Comissão técnica.

DA - Decisão arbitral.

AE - Acordo de empresa.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação
Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território continental português e obriga, por

um lado, as empresas suas subscritoras e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pelas associações sindicais signatárias, não se encontrando compreendida no âmbito de aplicação deste ACT a atividade de exploração de áreas de serviço, designadamente no segmento de restauração, nem os trabalhadores afetos a essas atividades.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente ACT 1878 trabalhadores e 9 empregadores.

3- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades:

– BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA: construção,

conservação e exploração de autoestradas e respetivas áreas de serviço; (CAE 70100).

– Via Verde Portugal - Gestão de Sistemas Eletrónicos de Cobranças, SA: serviços de gestão de sistemas eletrónicos de cobrança, por utilização de infraestruturas viárias e de outras utilizadas por viaturas automóveis; (CAE 70220).

– BRISA O&M, SA: gestão, operação, manutenção e conservação de infraestruturas rodoviárias; (CAE 52213).

– ATOBE - MOBILITY TECHNOLOGY, SA: realização de investimentos nas áreas de desenvolvimento tecnológico e a prestação de serviços no âmbito de projetos e estudos ligados às novas tecnologias; (CAE 33200).

– BGI - BRISA GESTÃO DE INFRAESTRUTURAS, SA: prestação integrada de serviços de manutenção, conservação e monitorização de infraestruturas rodoviárias, ferroviárias e urbanas tais como aeroportos, portos, zonas industriais, condomínios de habitação ou negócios, parques habitacionais e outras infraestruturas do mesmo tipo nas suas componentes de obra civil, equipamentos mecânicos, elétricos e eletrónicos e de zonas verdes; (CAE 71120).

– BRISA, Concessão Rodoviária, SA: construção, conservação e exploração de autoestradas e respetivas áreas de serviço, em regime de concessão, bem como o estudo e realização de infraestruturas de equipamento social; (CAE 52211).

– BRISAL, Autoestradas do Litoral, SA: conceção, projeto, construção, aumento do número de vias, financiamento, conservação e exploração, em regime de portagem, dos seguintes lanços de autoestrada:

- i) IC1-Marinha Grande (A8/IC1) - Louriçal (IC8);
- ii) IC1-Louriçal (IC8) - Figueira da Foz (A14/IP3);
- iii) IC1-Figueira da Foz (A14/IP3) - Quiaios;
- iv) IC1-Quiaios-Mira; (CAE 52211).

– AEDL, Autoestradas do Douro Litoral, SA concessão da conceção, construção, aumento do número de vias, financiamento, conservação e exploração de lanços de autoestrada e conjuntos viários associados nos distritos do Porto e de Aveiro; (CAE 52211).

– Via Verde Serviços, SA: conceção, comercialização e gestão de produtos e serviços na área da mobilidade, transporte e circulação e a gestão do relacionamento e do apoio ao cliente, bem como, o desenvolvimento e disponibilização de programas de fidelização e a conceção de soluções técnicas nestes domínios, enquanto atividade própria ou no âmbito da prestação de serviços a outras sociedades; (CAE 74900-R3).

4- O presente ACT abrangerá, cumpridos os formalismos legais necessários, todas as empresas do grupo BRISA que se venham a constituir para desenvolverem atividades diretamente ligadas à construção, reparação e exploração de autoestradas e em que o grupo seja maioritário.

5- O presente texto do ACT revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2002, com as alterações introduzidas em 2003 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2003), em 2004 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2004), em 2005 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2005), em 2006 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2006), em 2007 (*Boletim*

do Trabalho e Emprego, n.º 17, de 8 de maio de 2007), em 2008 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2008), em 2009 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2009), em 2010 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010), em 2011 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2011), em 2012 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2012), em 2013 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2013), em 2014 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014), em 2015 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015), em 2016 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016), em 2017 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2017), em 2018 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018) e em 2019 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2019).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período mínimo de vigência de 24 meses.

2- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária direta produzem efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de pelo menos 3 meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto no número 1, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

CAPÍTULO II

Atividade sindical no interior das empresas

Cláusula 3.^a

Atividade sindical nas empresas - Disposições gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei.

2- Os trabalhadores que sejam membros da direção ou órgão equivalente de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de quatro dias.

3- Os delegados sindicais, incluindo os que façam parte da comissão Intersindical de delegados das empresas, dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal igual ao seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 4.^a

Reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade de laboração nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e

de assistência aos utentes, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados das empresas ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respetiva; neste último caso, o limite de quinze horas por ano reportar-se-á a cada trabalhador individualmente considerado.

3- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar ao empregador ou a quem o represente e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no número 2 da cláusula 6.^a

4- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respetivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.^a

Competência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

Cláusula 6.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2- Os locais de afixação serão reservados pelo empregador ou por quem o representa, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respetivo estabelecimento.

3- Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, atividade sindical no interior da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.

4- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 7.^a

Instalação das comissões

O empregador obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquele ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

Cláusula 8.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1- A direção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

2- Os membros da direção ou órgão equivalente das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 9.^a

Número de delegados por sindicato

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei, é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados: o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3- As direções dos sindicatos comunicarão ao empregador, ou a quem as suas vezes fizer, a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

CAPÍTULO III

Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 10.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1- Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste ACT.

2- O preenchimento de vagas far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores das empresas, incluindo os contratados a tempo parcial e os contratados em regime de trabalho temporário, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função; os

avisos deverão ser afixados nos locais de trabalho habituais com a antecedência não inferior a dez dias úteis em relação à data estabelecida para o termo da receção das candidaturas.

Antes de recorrer a recrutamento externo, o empregador deverá dar ainda prioridade, no preenchimento de vagas, a trabalhadores ao seu serviço, em regime de prestação de serviços, com perfil adequado para as respetivas funções.

3- Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerá o empregador ao recrutamento externo, dando prévio conhecimento à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão intersindical de delegados das empresas.

4- Toda e qualquer admissão para o quadro da empresa será precedida de exame médico adequado, sendo os respetivos custos suportados pelo empregador.

5- O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo o original para a empresa e o duplicado para o trabalhador, onde constará nomeadamente a categoria profissional a desempenhar, o local de trabalho, a remuneração de base mensal e a duração do período normal de trabalho.

6- A falta ou insuficiência do documento referido no número anterior não afeta, contudo, a validade do contrato de trabalho.

7- O empregador obriga-se a contratar diretamente trabalhadores que, ao abrigo do contrato de utilização de trabalho temporário celebrado com empresas prestadoras desse serviço, venham a trabalhar para ele durante mais de 12 meses consecutivos, desde que reúnam as condições específicas de admissão previstas no anexo II.

Cláusula 11.^a

Carreiras profissionais

1- O empregador deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- As condições específicas de admissão e progressão nas carreiras profissionais são definidas no anexo II.

3- O empregador poderá não exigir as habilitações literárias mínimas previstas no ACT para a progressão nas carreiras profissionais em relação a trabalhadores já no mesmo integrados em 1989, e proporcionar a possibilidade de progressão aos que reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pelas empresas, as condições exigidas para um bom exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes psicotécnicos e outros exames adequados.

Cláusula 12.^a

Classificação dos trabalhadores

1- Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo

de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2- O empregador só pode baixar a categoria profissional do trabalhador por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe possibilitar a manutenção do contrato de trabalho, com o seu acordo escrito e parecer prévio do respetivo sindicato.

3- O empregador não pode atribuir categorias profissionais não previstas neste ACT, sem prejuízo de quando tal se tornar necessário, poder recorrer à comissão paritária, nos termos da cláusula 84.^a, para criação de novas categorias.

4- Os cargos de direção e de chefia de serviços diretamente dependentes da administração e bem assim os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efetiva relação de confiança, nomeadamente as de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

Cláusula 13.^a

Contratos a termo

1- A admissão de trabalhadores eventuais e contratados a termo fica sujeita ao regime legal respetivo.

2- Os trabalhadores contratados a termo têm o direito de preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente das empresas.

Cláusula 14.^a

Período experimental

1- Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o número 5 da cláusula 10.^a, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste ACT.

2- Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos neste ACT.

3- Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Porém, a denúncia do contrato, por parte do empregador, depende de aviso prévio de 7 ou 15 dias, conforme o período experimental tenha durado mais de 60 ou de 120 dias, respetivamente.

5- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso-prévio em falta.

6- Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

Cláusula 15.^a

Quadros de pessoal

O empregador é obrigado a enviar aos sindicatos, até 30 de novembro de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado de todas as

instalações fixas das empresas, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respetivas instalações.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Princípio geral

1- O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 17.^a

Deveres do empregador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

h) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

i) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

j) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;

l) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

m) Nas relações reguladas pelo ACT deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização;

n) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija.

2- O empregador deve prestar às associações sindicais outorgantes as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste ACT.

3- O empregador deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser prestada, se possível, em prazo não superior a 30 dias.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

c) Cumprir as ordens e diretivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

d) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;

e) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;

f) Frequentar as ações de formação profissional a que se refere a alínea e) e g) do número 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento;

g) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

h) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 19.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los, aplicar-lhes outras sanções, ou tratá-los desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e o disposto neste ACT, ou quando haja acordo;

e) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exercem os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

f) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

g) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

h) Baixar a retribuição dos trabalhadores, salvo o previsto na lei e no presente ACT;

i) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelas empresas ou por elas indicados;

j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;

l) Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo profissional significativamente diferente, salvo acordo das partes ou se daí não resultarem afetados direitos dos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Quotizações sindicais

1- O empregador obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos sindicatos respetivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.

2- A dedução referida no número anterior será processada e produzirá efeitos a partir do mês seguinte àquele em que a declaração tenha sido apresentada nos serviços competentes da empresa.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Duração e organização do tempo de trabalho - Princípios gerais

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário e dos intervalos de descanso.

2- Compete ao empregador a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes atividades e/ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e no ACT.

3- Sempre que o empregador pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente, de acordo com a lei, as estruturas representativas dos trabalhadores.

4- Quando qualquer trabalhador mude, com carácter defi-

nitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou atividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Em laboração contínua nenhum trabalhador pode mudar de regime de trabalho (turnos, horários fixos completos e horários a tempo parcial em dias úteis ou de fim de semana), sem o seu acordo expresso.

6- O período normal de trabalho não poderá ser superior a 37 horas e trinta minutos ou 40 horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e/ou por atividades e instalações. Para os trabalhadores com as categorias profissionais administrativas, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 37 horas e trinta minutos.

7- São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as de intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário de turnos - aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida;

c) Horário flexível - aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) Isenção de horário de trabalho - aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

8- Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em atividades de laboração contínua, vigorem simultaneamente regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste ACT, só podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador formalizada pelas partes em acordo escrito.

9- O empregador deve facilitar a passagem para horários fixos, se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenham estabelecidos no mesmo local e para a respetiva categoria profissional; para este efeito, apreciará os pedidos formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

10- Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo do empregador, ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo, ou a diferença entre este e o que for apli-

cável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:

- a) 30 % no primeiro aumento;
- b) 35 % no segundo aumento;
- c) 35 % no terceiro aumento.

11- Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor devem suspender o trabalho por pausas de 10 minutos no fim de cada 2 horas de trabalho consecutivas, as quais serão consideradas, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

12- O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento como testemunhas apresentadas pelas empresas ou, em ações judiciais originadas por violações no pagamento de taxas de portagem (número 5 da BASE XVIII do Decreto Lei n.º 294/97), pelo Ministério Público ou diretamente convocados pelos juizes, é, para todos os efeitos previstos neste ACT, tratado como se de trabalho suplementar se tratasse.

13- Sem prejuízo do intervalo mínimo de 12 horas entre períodos normais de trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo, exceto nas situações previstas na lei.

Cláusula 22.^a

Regime de horários fixos

1- Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora, nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2- Nos horários fixos estabelecidos em atividades e postos de trabalho de laboração contínua, o intervalo pode ser reduzido até 30 minutos, mas sempre com início e termo pré-determinados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efetivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da atividade em que estes se inserem.

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o número 2 são, respetivamente, o domingo e o sábado; no entanto, por acordo das Partes, podem ser fixados dias diferentes para o efeito.

Cláusula 23.^a

Regime de horário por turnos

1- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- d) Três turnos com duas folgas fixas;
- e) Dois turnos com duas folgas variáveis;

- f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- g) Dois turnos com duas folgas fixas.

2- O empregador obriga-se a afixar quadrimestralmente, com antecedência mínima de 15 dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos às escalas anuais.

3- O período normal de trabalho não poderá exceder 8h30 por dia e 40 horas por semana, estas em termos de média anual.

4- O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efetivo sempre que o início e o termo desse período não sejam para cada trabalhador fixos e pré-determinados.

5- Os intervalos para refeições devem em qualquer dos casos recair dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço - entre as 11h00 e as 14h00;
- b) Jantar - entre as 18h00 e as 21h30 (não podendo o respetivo intervalo ultrapassar esse limite máximo);
- c) Ceia - entre as 2h00 e as 4h00.

6- Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais - estes em termos de média anual - não forem superiores a 7 e 35 horas, respetivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de 15 minutos considerada como tempo efetivo de serviço.

7- Os trabalhadores que pratiquem sistemas de turnos com quatro dias de trabalho seguidos e dois de descanso, só poderão mudar para sistemas de turnos diferentes por iniciativa dos próprios, através de solicitação por escrito.

8- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

9- Nas centrais de comunicações e nas barreiras de portagem, os operadores de comunicações e os operadores principais de posto de portagem, respetivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de atividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições, e o período de descanso, não inferior a 30 minutos, poderá ser repartido, exceto quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível, sem grande prejuízo dos serviços, proceder-se à sua substituição.

10- Quando as refeições não puderem comprovadamente ser tomadas no período fixo pré-determinado ou dentro dos limites e condições previstas nas alíneas anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

11- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições as empresas obrigam-se a facultar um local adequado para esse efeito.

12- Nenhum trabalhador poderá ser mudado do turno para que está escalado senão após um período de descanso nunca inferior a 24 horas, exceto nas situações previstas no número seguinte.

13- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelo empregador e não originem a violação de normas legais imperativas. Serão recusados os pedidos de trocas de turnos que impliquem

a prestação de trabalho no segundo dia de descanso semanal (descanso obrigatório) ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 0h00 horas às 24h00). As trocas pedidas pelos trabalhadores não dão direito a qualquer pagamento suplementar.

14- O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de quinze anos, e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos, deverá solicitá-lo por escrito ao empregador.

O atendimento dessa solicitação dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;

b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador das empresas ou por recrutamento externo.

15- Para efeitos do disposto no número anterior o empregador analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e/ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre este critério.

16- Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos deverá passar ao regime de horário normal.

16.1- A comprovação a que se refere o corpo deste número far-se-á mediante parecer favorável quer do médico das empresas, quer do médico do trabalhador;

16.2- Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre o empregador e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes;

16.3- Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, o empregador procurará reconvertê-lo para outra profissão ou categoria profissional para que o trabalhador tenha aptidão e capacidade física, e em que se verifiquem vagas;

16.4- Não sendo possível efetivar a solução preconizada no subnúmero anterior, o empregador deverá proporcionar ao trabalhador uma pré-reforma, em termos que serão negociados caso a caso;

16.5- O disposto neste número 16 e respetivos subnúmeros terá em vista evitar que se opere a caducidade do contrato, em consequência das impossibilidades acima previstas.

17- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal, sem que sejam substituídos, devendo, porém, o empregador providenciar para que, em cada caso, sejam tomadas as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

Cláusula 24.^a

Regime de horários flexíveis

1- Pode o empregador, em relação a postos de trabalho que os permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2- Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3- Os períodos de trabalho fixos obrigatórios a observar no regime de horário flexível devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e trinta minutos.

4- Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvidas sobre o assunto as organizações sindicais subscritoras do ACT, comissões intersindicais e comissão de trabalhadores, por esta ordem.

Cláusula 25.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho e consideradas a antiguidade e a qualificação técnica ou profissional.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar necessariamente a atividade a desenvolver, o horário de trabalho e a retribuição.

3- O trabalhador admitido em regime de trabalho a tempo parcial goza de preferência no preenchimento de vaga em regime de tempo completo para o exercício das mesmas funções, devendo ser levado em consideração a qualificação técnica ou profissional.

4- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente ACT ou praticados nas empresas.

A remuneração mensal e todas as prestações pecuniárias diretas, com exceção do subsídio de refeição regulado na cláusula 76.^a, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencional, tomando-se por base os valores previstos neste ACT para o trabalho a tempo completo equivalente.

A trabalhadores a quem estiverem já a ser pagas diuturnidades com valores mais favoráveis, serão estes mantidos em relação às diuturnidades vencidas.

Cláusula 26.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância, exerçam cargos de direção, de confiança, de fiscalização ou de chefia, e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementa-

res que devam ser efetuados fora dos limites dos horários de trabalho normal ou cuja atividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas da empresa e sem controlo imediato da hierarquia; bem como os quadros superiores que, pelas características das suas funções, careçam de praticar horários irregulares.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pelo empregador, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a antecedência possível.

4- O trabalho suplementar prestado para se fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano.

5- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando e havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa, bem como nas situações em que a legislação preveja a sua proibição ou dispensa ou quando tenha filhos com idade inferior a dois anos.

6- Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não entrar ao serviço antes de decorridas dez horas após ter terminado o período suplementar.

7- O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na cláusula 76.^a, sempre que preste três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

a) Almoço - das 12h00 às 14h00;

b) Jantar - das 19h00 às 21h00.

8- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, sendo superior a 3 horas, seja iniciada depois das 23 horas ou termine depois das 0 horas, o empregador fornecerá ou pagará uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 76.^a

9- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, se inicie até às 6 horas, o empregador fornecerá um pequeno-almoço ou pagará um subsídio de valor correspondente a 25 % do subsídio de refeição previsto na cláusula 76.^a

10- Para tomar as refeições previstas no número 7, o trabalhador terá o direito a um intervalo não superior a meia hora.

O tempo gasto para tomar a refeição será pago como tempo de trabalho suplementar sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

11- O empregador fica obrigado a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

a) O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;

b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

12- Se a empresa não fornecer ou não assegurar o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagará a despesa que o trabalhador efetiva e comprovadamente suportar com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com a empresa, aplicando-se o disposto na cláusula 39.^a quando for caso disso.

Nos centros operacionais (CO) pode, em substituição do regime atrás previsto, e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de 3,73 € em 2020 e 3,77 € em 1 de janeiro de 2021, por cada chamada.

13- Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, sem prejuízo de tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de contratos individuais de trabalho.

14- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

15- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

Cláusula 28.^a

Regime de prevenção

1- O empregador pode instituir regimes de prevenção, na medida das necessidades ou conveniências dos serviços.

2- A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a este poder acorrer, a qualquer momento, durante o respetivo período e através da sua prestação de trabalho, à satisfação de uma ou mais eventuais necessidades do empregador.

3- A disponibilidade do trabalhador consiste na obrigação deste, durante todo o período de prevenção, estar contactável pelo empregador através do equipamento por este atribuído, permanecer no local da sua residência ou em local próximo desta e, se convocado para o efeito, comparecer rapidamente no local que lhe for indicado, na área geográfica correspondente à da sua escala nesse momento, compreendida ou não no âmbito do seu local de trabalho.

4- As necessidades do empregador justificativas da prestação de trabalho no período de prevenção devem restringir-se à atividade necessária para repor as condições de normal funcionamento ou utilização das estruturas, designadamente das infraestruturas rodoviárias ou para resolver situações que afetem a economia da empresa e que não possam ou não devam esperar pela respetiva assistência durante o período normal de trabalho.

5- A elaboração das escalas e determinação da respetiva área geográfica cabe ao empregador, sendo que cada período de prevenção não deve exceder uma semana e, correspondendo a esta, o seu início e termo devem ocorrer, respetivamente, no final do horário de trabalho desse trabalhador no correspondente dia indicado na escala e no início do horário de trabalho do mesmo trabalhador no sétimo dia seguinte.

6- O empregador pode alterar a escala já elaborada desde que tal alteração seja comunicada ao correspondente trabalhador com o mínimo de 48 horas de antecedência, a contar do início do primeiro desses períodos de prevenção.

7- O período de prevenção compreende todos os dias abrangidos pela respetiva escala e, em cada um desses dias, qualquer período no qual o trabalhador não esteja a prestar atividade no âmbito do seu período normal de trabalho diário.

8- O empregador pode pôr termo à aplicação do regime de prevenção ou suspender a aplicação desse regime com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente a um ou mais trabalhadores por ele abrangidos.

9- Um trabalhador pode, em caso de força maior, nomeadamente, por motivos de saúde ou para assistência urgente e inadiável ao agregado familiar, solicitar a suspensão temporária da sua participação no regime de prevenção.

10- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de três turnos.

Cláusula 29.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Cláusula 30.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, exceto nos casos previstos nos números seguintes.

2- Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respetivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

O período mínimo a adicionar-se ao dia de descanso semanal obrigatório é de 6 horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho diário e semanal não excedam, respetivamente, 7 e 35 horas, e tenham, em média quadrimestral, pelo menos dois dias de descanso por semana; e de 8 horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho diários e semanais de 8 e 40 horas, respetivamente, e desde que tenham pelo menos 13

dias de descansos compensatórios, para além dos dois dias de descanso semanal em termos de média por quadrimestre.

3- Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias, dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

4- Nas situações contempladas no número anterior, um dos dias de descanso deve coincidir com um sábado ou com um domingo, no mínimo de quatro em quatro semanas.

5- O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6- O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder 2 horas, exceto se num período de um mês atingir o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder 4 horas.

8- O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fracionadamente em meios dias a pedido do trabalhador, ou em dia diverso do normal.

9- À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 27.^a, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajetos e no transporte.

Cláusula 31.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, no mínimo, a retribuição fixada neste ACT para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que é titular o trabalhador substituído.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

3- Os trabalhadores que venham substituindo temporariamente e com regularidade titulares de funções mais qualificadas terão prioridade no preenchimento de vagas que ocorreram para essas funções.

Cláusula 32.^a

Alteração de profissão

1- A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o seu acordo expresso.

2- Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de atividade da empresa, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manuten-

ção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se o empregador a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 33.^a

Local de trabalho

1- O local de trabalho terá de ser definido, por escrito, no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação da empresa a que o trabalhador se encontra adstrito, como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3- Na gestão dos recursos humanos afetos à prestação de trabalho nas portagens, o empregador prosseguirá a prática que vêm seguindo no sentido de privilegiar a aproximação dos respetivos trabalhadores das suas residências relativamente às barreiras de portagens em que desempenhem funções.

Cláusula 34.^a

Transferência de local de trabalho

1- Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula anterior.

2- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

Cláusula 35.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1- Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa do empregador, este acordará por negociação com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela mesma, devendo ser tidos em conta os encargos que terá de suportar com a mudança e instalação da nova residência.

2- O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, todas as condições de transferência garantidas pelo empregador aos trabalhadores que a ele concorram.

3- A decisão de transferência definitiva do local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, salvo motivo imprevisível, sob pena de poder ser recusada pelo trabalhador.

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho.

2- Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

3- As condições das deslocações em serviço são as definidas neste ACT.

Cláusula 37.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1- O empregador pagará ao trabalhador as despesas diretamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respetivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com atos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2- Nas deslocações efetuadas a mais de 20 km do local habitual de trabalho, e em que haja pernoita, o trabalhador tem direito, para além do previsto no número anterior, a uma ajuda de custo diária de montante igual a 20 % da remuneração de base correspondente aos dias completos de deslocação.

3- Quando a deslocação, nos termos de número anterior, durar mais de trinta dias seguidos, bem como nas deslocações ao estrangeiro ou às regiões autónomas, aquele subsídio será de 50 %.

4- Nas deslocações que recaiam em mais de um dia, considerar-se-ão, para o efeito de cálculo de ajuda de custo, as seguintes percentagens em relação aos dias de ida e de regresso:

Horas de partida:

Até às 13 horas - 100 %;

Das 13 às 21 horas - 75 %;

Depois das 21 horas - 50 %.

Horas de regresso:

Até às 12 horas - não é devido;

Das 12 às 20 horas - 75 %;

Depois das 20 horas - 100 %.

Nas deslocações ao estrangeiro a ajuda de custo é sempre paga por inteiro.

5- O tempo ocupado nos trajetos de ida e regresso nas deslocações no continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

6- Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o número 1, a empresa procurará ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respetiva localidade.

Cláusula 38.^a

Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações

1- Durante as deslocações o empregador assegurará um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamento-

sa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela Segurança Social ou por entidade seguradora.

2- Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares, a empresa suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3- O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento pelo empregador dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

O trabalhador terá direito ao valor daqueles transportes caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não lhe sendo, neste caso, devidas quer as ajudas de custo, quer o pagamento das despesas correspondentes ao período de férias.

4- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, o empregador pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5- O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

Cláusula 39.^a

Utilização de viatura própria

As deslocações efetuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pela administração, obrigam o empregador a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido o valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

Cláusula 40.^a

Inatividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações do empregador para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Regime especial de deslocação

Os trabalhadores integrados em equipas de fiscalização ou em núcleos de expropriações que, por esse efeito, fiquem deslocados dos seus locais habituais de trabalho receberão, em substituição do disposto na cláusula 37.^a, uma ajuda de custo igual a 35 % da remuneração de base equivalente ao período de deslocação.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 42.^a

Princípio geral

1- O empregador está obrigado a cumprir as disposições legais referentes aos direitos e deveres do trabalhador em

matéria de igualdade e não discriminação, à proteção da maternidade e da paternidade, ao trabalhador estudante e ao trabalho de menores.

2- O empregador está obrigado a manter afixada em todos os locais de trabalho, informação completa dos direitos e deveres dos trabalhadores nas matérias referidas no número anterior, por transcrição integral das respetivas disposições legais.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 43.^a

Feridos

1- Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

Cláusula 44.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 45.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.

2- Para efeito de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exceção de feriados.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

4- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a remuneração e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 46.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 47.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.

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

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

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

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 48.^a

Regime especial para trabalhadores de turnos de laboração contínua

1- Em relação a trabalhadores de turnos de laboração contínua, os períodos de férias devem iniciar-se no primeiro dia que se siga ao descanso semanal previsto na respetiva escala de turno, exceto se, por acordo entre o empregador e o trabalhador, for concedido um dia de descanso extraordinário imediatamente antes do dia de início das férias.

2- Havendo gozo interpolado das férias, nos termos do número 6 da cláusula anterior, cada período deve terminar, sempre que possível, num dia de descanso obrigatório previsto na respetiva escala de turno.

3- Se da aplicação dos números anteriores se não completarem os dias úteis de férias, a que cada trabalhador tenha direito, os dias em falta serão marcados em conformidade com o número 2 e número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 49.^a

Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no número 2 da cláusula 44.^a Porém, no caso das licenças de parto, não é exigido o decurso do período de 6 meses para o início do gozo das férias.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

Cláusula 50.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3- O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respetivo ano civil.

Cláusula 51.^a

Comunicação e prova das faltas

1- Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 5 dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

2- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se o empregador decidir o contrário.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 52.^a

Faltas justificadas

São consideradas faltas justificadas:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1- Casamento.	Até quinze dias seguidos por altura do casamento.	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2- Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente, ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha reta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de companheiro(a) com quem viva maritalmente deverá ainda este facto ser atestado pela junta de freguesia.
3- Falecimento de outro parente ou afim de linha reta ou segundo grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	
4- Prestação de provas de avaliação em estabelecimento de ensino.	Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, com o máximo de quatro dias por disciplina.	Mediante apresentação de declaração do respetivo estabelecimento de ensino.
5- Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais.	O que for considerado indispensável.	No caso de doença, apresentação de baixa da Segurança Social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa.
6- Assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, bem como nas situações legalmente equiparadas a estas por extensão do respetivo direito atribuído ao progenitor, nos casos e termos previstos na lei.	Período legalmente estabelecido para a respetiva justificação, o qual - apenas no caso de prestação de assistência a filho ou a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, bem como nas situações legalmente equiparadas àquela por extensão do respetivo direito atribuído ao progenitor - é aumentado até 15 dias por ano, acrescendo um dia por cada filho ou menor legalmente equiparado a este, para além do primeiro.	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa, sem prejuízo de, em qualquer caso, poder ser exigido ao trabalhador qualquer declaração ou outro documento previsto na lei para a respetiva justificação.
7- Deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor.	Até quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre.	Mediante declaração da escola.
8- Prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções como eleitos para as estruturas de representação coletiva que excedam o crédito de horas.	O estritamente necessário.	Declaração fundamentada da estrutura de representação coletiva respetiva.
9- Candidato a eleições para cargos públicos.	Durante o período legal da respetiva campanha eleitoral.	Documento comprovativo da candidatura.
10- Autorizadas ou aprovadas pelo empregador.	-----	-----
11- As que por lei forem como tal qualificadas.	-----	-----

Cláusula 53.^a

Efeito das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença, sem prejuízo do subsídio de doença previsto na cláusula 72.^a;

b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas no número 6 da cláusula 52.^a, salvo - até 15 dias por ano - as faltas que se integrem no aumento, nele previsto, do período legalmente estabelecido para a respetiva justificação e se o trabalhador não tiver direito à correspondente prestação da Segurança Social, qualquer que seja o valor desta.

d) As previstas no número 10 da cláusula 52.^a;

e) As previstas no número 11 da cláusula 52.^a, quando superiores a 30 dias;

3- Nos casos previstos no número 5 da cláusula 52.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- Nos casos previstos no número 9 da cláusula 52.^a, as faltas justificadas conferem direito à retribuição nos termos previstos em legislação especial, nomeadamente nas leis orgânicas.

Cláusula 54.^a

Efeito das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja

salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 56.^a

Impedimentos prolongados

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

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo de que o impedimento é definitivo.

6- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7- A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 57.^a

Licenças sem retribuição

1- O empregador poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentada, devendo aquelas concedê-las ou recusá-las por escrito.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

4- O empregador poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 58.^a

Remuneração mensal de base

1- As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III, e têm por base os resultados do processo de

análise e qualificação de funções efetuado pela empresa.

2- Para cada categoria profissional há uma remuneração mínima (escalão A) e escalões suplementares de mérito, atribuídos estes anualmente de acordo com os resultados do processo de avaliação de desempenho realizado pelo empregador.

3- A atribuição individual de escalões produzirá efeitos em todo o ano civil, com base na avaliação de desempenho correspondente ao ano civil anterior.

Serão avaliados no ano de admissão os trabalhadores admitidos no 1.º trimestre.

4- O processo de avaliação de desempenho, da exclusiva responsabilidade do empregador, obedecerá às seguintes regras gerais:

4.1- O empregador, em cada revisão do ACT, dará conhecimento às organizações sindicais subscritoras daquele, da metodologia adotada em cada processo de avaliação e do montante de encargos previstos para a progressão em escalões salariais.

4.2- Após a avaliação, o empregador terá de comunicar a cada trabalhador o resultado obtido, discriminado por fatores, bem como deverá entregar a cada trabalhador cópia da respetiva ficha de avaliação.

O trabalhador pode pedir durante a entrevista todos os elementos que julgue necessários para fundamentar eventual reclamação, devendo os mesmos serem-lhe facultados com a brevidade necessária ao cumprimento do prazo para a reclamação.

4.3- Antes de procederem à comunicação dos resultados, o empregador divulgará os critérios gerais estabelecidos para a progressão nos escalões salariais.

4.4- A cada trabalhador terá de ser dado um prazo não inferior a 10 dias úteis, contado a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação, para, se assim o entender, poder apresentar reclamação fundamentada.

4.5- O empregador reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos fatores sobre os quais tenha recaído a reclamação, dando resposta ao reclamante num prazo máximo de noventa dias após a receção da reclamação.

4.6- Para efeitos de cálculo do peso da assiduidade na avaliação de desempenho, as faltas serão consideradas nos seguintes termos:

Natureza das faltas	Faltas dadas	Faltas consideradas
Atividade sindical	s/limite a)	0
Assistência inadiável	7	1
Baixa por parto	s/limite	0
Baixa por acidente de trabalho	s/limite	0
Casamento	s/limite	0
Consulta médica/tratamento	4	1
Doença com baixa	10	1
Doença sem baixa	3	1
Falta justificada com retribuição (outros motivos)	4	1
Falta justificada sem retribuição (outros motivos)	2	1

Falta injustificada	1	3
Licença sem retribuição	5	1
Luto	s/ limite	0
Nascimento de filhos	s/ limite	0
Suspensão disciplinar	1	1
Trabalhador/estudante	12	1

a) Não são consideradas as faltas dadas por dirigentes ou delegados sindicais, originadas por reuniões formais com o empregador, nomeadamente por presença em reuniões de negociação do ACT.

b) Não são consideradas as faltas que, no âmbito do regime legal da proteção na parentalidade, sejam, de forma imperativa e para este efeito, equiparadas pela lei à prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 59.^a

Tempo, local e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês.

2- O empregador poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo dos incómodos.

Cláusula 60.^a

Determinação da remuneração horária

1- O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal de base} + \text{diuturnidades} + \text{IHT} + \text{sub. turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2- Esta fórmula será utilizada sempre que, nos termos deste ACT ou da lei, se tenha de determinar a remuneração horária. Apenas para o pagamento de trabalho suplementar e trabalho normal em dia feriado não serão considerados a remuneração especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio de turno.

Cláusula 61.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a diuturnidades de acordo com o seguinte:

1- As diuturnidades vencidas até 31 de dezembro de 1988 ficam subordinadas ao seguinte regime percentual:

Número de diuturnidades	Anos completos de serviço	Percentagem sobre a remuneração certa mínima ind.
1	3	4
2	6	8
3	10	12
4	15	15
5	20	-
6	25	-

2- As diuturnidades vencidas a partir de 1 de janeiro de 1989 terão o valor fixo de 39,33 € em 2020 e 39,72 € em 1 de janeiro de 2021.

3- A partir de janeiro de 1996 o valor global das diuturnidades de cada trabalhador não poderá exceder 25 % da sua remuneração de base.

Cláusula 62.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:

- a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 204,82 € em 2020 e 206,87 € em 1 de janeiro de 2021;
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável - 171,43 € em 2020 e 173,15 € em 1 de janeiro de 2021;
- c) Três turnos com duas folgas fixas - 148,99 € em 2020 e 150,48 € em 1 de janeiro de 2021;
- d) Dois turnos com duas folgas variáveis - 132,07 € em 2020 e 133,40 € em 1 de janeiro de 2021;
- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 111,84 € em 2020 e 112,96 € em 1 de janeiro de 2021;
- f) Dois turnos com duas folgas fixas - 102,83 € em 2020 e 103,86 € em 1 de janeiro de 2021.

2- Os subsídios de turno incluem o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho noturno.

3- Os subsídios de turno integram a remuneração durante o período de férias.

4- Estes subsídios são devidos proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês em regime de turnos.

Cláusula 63.^a

Retribuição do trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 64.^a

Subsídio de prevenção

1- O trabalhador tem direito a receber, por cada semana completa em que esteja de prevenção, o montante correspondente a 50 % do valor do subsídio mensal de turno estabelecido na alínea a) do número um da cláusula 62.^a

2- Caso o período de prevenção seja inferior a uma semana, o montante referido no número anterior deve ser reduzido proporcionalmente.

3- Caso o período de prevenção compreenda dia feriado completo e o trabalhador não preste trabalho nesse dia, àquele montante deve ser adicionado o valor correspondente ao acréscimo de remuneração, relativa a esse mesmo dia, estabelecido no número dois da cláusula 66.^a

4- O subsídio de prevenção não se integra na retribuição correspondente ao período de férias, nem no subsídio de Natal, nem no cálculo para determinação do valor da remuneração horária.

5- Caso o trabalhador seja convocado para prestação de trabalho no decurso do período de prevenção, o empregador deve assegurar ou pagar o transporte daquele, para deslocação entre a sua residência e o local da prestação de trabalho, nos termos estabelecidos na cláusula 27.^a

6- O empregador deve atribuir ao trabalhador, apenas no período em que este esteja de prevenção, equipamento de comunicação adequado para os contactos necessários entre ambos, incluindo para a convocação desse mesmo trabalhador.

7- O trabalho prestado no decurso do período de prevenção constitui trabalho suplementar, aplicando-se nessa medida o disposto na cláusula 27.^a e 65.^a

Cláusula 64.^a-A

Subsídio de função

1- O trabalhador titular da categoria profissional de «operador principal de posto de portagem» que coordene e supervise o funcionamento de duas ou mais barreiras de portagem agregadas e os meios humanos a elas afetos tem direito a auferir, na medida e enquanto o exercício dessas funções se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 75,00 € (setenta e cinco euros).

2- O trabalhador titular da categoria profissional de «oficial de mecânica» ou de «operador de patrulhamento» que proceda a patrulhamentos ao longo da autoestrada sozinho no respetivo veículo tem direito a auferir, na medida e enquanto tal situação se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 50,00 € (cinquenta euros).

3- Qualquer um dos subsídios de função estabelecidos nos números anteriores integra-se na retribuição correspondente ao período de férias e nos subsídios de férias e de Natal, mas não se integra em qualquer outra prestação ou acréscimo remuneratório, designadamente decorrente de trabalho normal prestado em dia feriado, de trabalho noturno e de trabalho suplementar.

Cláusula 65.^a

Remuneração do trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

- a) Em dias normais de trabalho:
 - 50 % na primeira hora;
 - 75 % nas horas ou frações subsequentes;
- b) 100 % para as horas prestadas em dia de descanso semanal e feriados.

Cláusula 66.^a

Prestações relativas a trabalho normal em dia feriado

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.

2- O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, tem direito a acréscimo de remuneração de 75 % ou descanso compensatório de igual duração ao trabalho prestado, sendo a escolha do empregador.

3- No caso de opção por descanso compensatório, decorrente da prestação de trabalho normal em dia feriado, tal opção dá lugar ao pagamento do período de trabalho prestado nesse dia, para além da respetiva retribuição mensal normal e sem prejuízo do descanso compensatório igual ao período de trabalho prestado nesse mesmo dia feriado.

Cláusula 67.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efetivo de trabalho, nos seguintes valores:

- a) 1,88 € em 2020 e 1,90 € em 1 de janeiro de 2021 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efetuado em condições que potenciem um maior risco de falhas (operadores de posto de portagem e «caixas»);
- b) 1,10 € em 2020 e 1,11 € em 1 de janeiro de 2021 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo embora frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efetuado, grande risco de falhas (operadores principais de posto de portagem, oficiais de mecânica e operadores de central de comunicações).

Cláusula 68.^a

Remuneração durante as férias e subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem em período efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3- Se as férias forem gozadas num só período, a remuneração correspondente e o subsídio serão pagos antes do início daquelas. Se as férias forem gozadas interpoladamente, o subsídio de férias será pago antes do início do gozo do período de maior duração.

Cláusula 69.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos números 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tenha direito nesse mês.

3- Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro.

4- No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o empregador pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho prestados nesse ano.

5- No caso de licença sem retribuição, ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestados durante o ano a que respeita o subsídio. Excetuam-se ao disposto neste número as licenças de parto, bem como as baixas por acidente do trabalho ou doença profissional, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6- Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufrira remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações, quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de dezembro.

7- Considera-se mês completo de serviço, para os efeitos desta cláusula, qualquer fração igual ou superior a quinze dias.

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 70.^a

Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

1- Às crianças e jovens deficientes, filhos de trabalhadores das empresas subscritoras do presente ACT que comprovadamente afirmam o abono complementar previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de maio, é atribuído um subsídio complementar mensal nos seguintes moldes:

- a) 47,85 € em 2020 e 48,33 € em 1 de janeiro de 2021 até aos 14 anos de idade;
- b) 65,15 € em 2020 e 65,80 € em 1 de janeiro de 2021 até aos 18 anos de idade;
- c) 76,35 € em 2020 e 77,11 € em 1 de janeiro de 2021 sem limite de idade.

2- Compete ao empregador a fixação de normas internas reguladoras de confirmação da deficiência entre os 25 e os 30 anos.

Cláusula 71.^a

Seguro de doença

1- O empregador continuará a assegurar aos seus trabalhadores efetivos e contratados por prazo superior a 6 meses um seguro de doença, pelo qual aqueles beneficiam de participação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

2- O disposto no número anterior não prejudica a subsistência do regime por que tenham optado os trabalhadores das empresas, em substituição do seguro de doença, à data em que este foi instituído.

3- Aos trabalhadores a que se refere o número anterior o

empregador assegurará o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa por motivo de doença.

Cláusula 72.^a

Complemento de subsídio de doença

1- Em caso de baixa por motivo de doença, o empregador continuará a completar o subsídio pago pela Segurança Social de modo a garantir ao trabalhador a sua remuneração mensal líquida, adotando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal.

2- O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela Segurança Social como dando direito ao subsídio.

3- Em situações de baixa com direito a pagamento de subsídio de doença pela Segurança Social o empregador assegurará, a título de complemento do subsídio de doença, o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa, nos casos de baixas de duração superior a 30 dias.

4- A título excepcional, e com prévia comunicação à comissão de trabalhadores e ao trabalhador dos motivos invocados para o efeito, o empregador poderá suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando concluíam, fundadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença confirmados por médico das empresas, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço. A suspensão do complemento nunca poderá ter lugar em qualquer situação de baixa que implique retenção do trabalhador na sua residência ou internamento hospitalar.

Cláusula 73.^a

Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, o empregador complementará o subsídio a que o trabalhador tenha legalmente direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

Cláusula 74.^a

Incapacidade permanente parcial

1- Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador procurará a reconversão do trabalhador para posto de trabalho compatível com a sua incapacidade e aptidões, caso não possa continuar a exercer as funções que lhe estavam atribuídas.

2- Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que vinha auferindo, será aquela que lhe será devida. Porém, será assegurado ao trabalhador que o subsídio legal de desvalorização acrescido da remuneração mensal que lhe for atribuída não será inferior à remuneração líquida atualizada, correspondente ao posto de trabalho de que era titular à data da reconversão.

3- Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, o empregador deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando desse modo que se opere a respetiva caducidade.

Cláusula 75.^a

Incapacidade permanente absoluta

Em caso de incapacidade permanente absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as atualizações anuais. Para esse efeito considerar-se-ão as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, assegurando as empresas o diferencial que porventura subsista. Esta obrigação cessa quando o trabalhador atinja a idade legal de reforma por ve-lhice.

Cláusula 76.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- Nos locais e nos horários de trabalho em que o empregador não garanta o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de 5 ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 10,34 € em 2020 e 10,44 € em 1 de janeiro de 2021 por cada dia de trabalho efetivo.

2- Para trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diário inferiores a 5 horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencional, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3- O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo para refeição, verificadas que sejam as condições a seguir estabelecidas e sem prejuízo da possibilidade de o empregador ponderar e decidir os casos de exceção que lhe sejam apresentados:

a) Para trabalhadores com horário rígido completo: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada; ou superior a uma hora, se a ausência for injustificada;

b) Para trabalhadores com horário flexível: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, e se prestarem pelo menos 5 horas e meia de trabalho efetivo;

c) Para os trabalhadores a tempo parcial: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a 1 hora ou a 30 minutos, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, respetivamente;

d) Se o empregador não tiver pago a refeição ao trabalhador.

4- O subsídio de refeição, como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios, não integra o conceito legal de retribuição.

Cláusula 76.^a A

Vales de refeição e subsídios para compensação de encargos familiares

1- Em substituição da prestação pecuniária, a título de subsídio de alimentação, prevista na cláusula 76.^a, o trabalhador pode optar por receber esse subsídio em vales de refeição, nos mesmos termos e valor estabelecidos naquela cláusula.

2- Efetuada a opção referida no número anterior, esta é irreversível até final de cada ano civil, salvo acordo em contrário e sem prejuízo do disposto nos números três e quatro.

3- Caso se venha a verificar a tributação sobre aqueles vales de refeição como rendimentos do trabalho dependente ou a sua sujeição às quotizações para a Segurança Social, o trabalhador pode decidir livremente, a qualquer momento e para futuro, a reversão para a prestação pecuniária de subsídio de alimentação, com todos os efeitos decorrentes do disposto na presente cláusula.

4- Caso se venha a verificar a sujeição daqueles vales de refeição às contribuições para a Segurança Social, o empregador pode decidir livremente, a qualquer momento e para futuro, a reversão para a prestação pecuniária de subsídio de alimentação, com todos os efeitos decorrentes do disposto na presente cláusula e qualquer nova opção pelos vales de refeição, mesmo que relativa a trabalhador que nunca tenha optado por estes, só produz efeitos se obtido o acordo com o empregador.

5- A opção pelos vales de refeição e a posterior reversão para a respetiva prestação pecuniária não importam qualquer custo para o trabalhador.

6- O empregador deve pagar ao trabalhador um subsídio para compensação de encargos familiares, através de vales sociais destinados ao pagamento de creches, jardins-de-infância e lactários, no valor mensal de 18,00 € em 2020 e 18,50 € em 1 de janeiro de 2021, por cada dependente com idade inferior a sete anos.

7- O empregador deve pagar ao trabalhador uma única prestação pecuniária em cada ano e por cada dependente com idade igual ou superior a sete anos e inferior a vinte e cinco anos, para compensação de encargos familiares com as respetivas despesas de educação, no valor de 122,50 € em 2020 e 124,00 € em 1 de janeiro de 2021 para os dependentes que no ano letivo com início nesse ano frequentem o 1.º ao 4.º ano de escolaridade, no valor de 173,50 € em 2020 e 175,00 € em 1 de janeiro de 2021 para os dependentes que no ano letivo com início nesse ano frequentem o 5.º ao 12.º ano de escolaridade e no valor de 224,50 € em 2020 e 227,00 € em 1 de janeiro de 2021 para os dependentes que no ano letivo com início nesse mesmo ano frequentem o ensino universitário.

8- O montante da respetiva prestação referida no número anterior é reduzido na proporção de 1/12 por cada mês que o trabalhador tenha auferido, desde o início desse ano, o subsídio de alimentação através de prestação pecuniária e não em vales de refeição.

9- A prestação referida no número sete vence-se aquando do vencimento da retribuição relativa ao mês de agosto.

10- Os subsídios referidos nos números seis e sete só são devidos caso o trabalhador tenha efetuado a opção referida

no número um e enquanto se mantiver o pagamento do subsídio de alimentação em vales de refeição e caso o trabalhador comprove, cumulativamente e através de prova por documento idóneo:

a) A respetiva relação de filiação ou adoção;

b) A sua obrigação de prestar alimentos ao menor, sem excluir os encargos com o pagamento de creche, jardim-de-infância ou lactário ou, se este tiver idade igual ou superior a sete anos, com o pagamento de despesas de educação, no caso de aquele não ter a sua residência no domicílio do trabalhador, integrando o seu agregado familiar ou no caso em que se tenha verificado a regulação das responsabilidades parentais, por acordo ou decisão judicial;

c) Encontrar-se o menor ao cuidado de creche, jardim-de-infância ou lactário, cujo encargo mensal seja igual ou superior ao valor mensal do respetivo subsídio.

11- Caso os encargos referidos na alínea c) do número anterior sejam inferiores ao valor do respetivo subsídio, este é reduzido ao valor daqueles.

12- Para efeitos dos subsídios referidos nos números seis e sete, considera-se dependente o filho ou o menor adotado pelo trabalhador, que esteja a cargo deste.

13- A opção referida no número um e a decisão referida três, bem como a pretensão de auferir algum dos subsídios referidos nos números seis e sete devem ser manifestadas pelo trabalhador, através de declaração escrita, na qual deve declarar ainda, sendo esse o caso, que o menor tem a sua residência no domicílio do declarante, integrando o seu agregado familiar e que não se procedeu à regulação das responsabilidades parentais por acordo ou decisão judicial.

14- O empregador pode estabelecer normas práticas visando regular o procedimento relativo à atribuição e subsistência dos títulos de refeição e dos referidos subsídios, bem como à utilização dos respetivos vales.

15- Os vales de refeição e os subsídios referidos nos números seis e sete não se integram no âmbito da retribuição.

16- Ambos ou qualquer um dos subsídios referidos nos números seis e sete podem deixar de ser devidos - sem que seja devida qualquer atribuição patrimonial substitutiva - por livre decisão do empregador, a qualquer momento e para futuro, mesmo relativamente aos trabalhadores que se encontrem a auferir esses subsídios, caso se venha a verificar a sua sujeição às contribuições para a segurança social e relativamente ao subsídio que ficar sujeito a tais contribuições.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 77.^a

Princípios gerais

1- Os empregadores obrigam-se a cumprir a legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, e a adaptá-la, com a colaboração de órgãos representativos dos seus trabalhadores, às características específicas das suas atividades, através de regulamentos internos e sua posterior transposição para o presente ACT.

2- Havendo relações societárias entre todas as empresas subscritoras do presente ACT, e sendo as atividades principais desenvolvidas nas instalações e para prestação de serviços a uma delas, para efeitos de segurança, higiene e saúde no trabalho considera-se como se existisse uma única empresa, nomeadamente no que se refere a representantes dos trabalhadores.

3- Face à dispersão geográfica dos locais de trabalho das empresas, a eleição dos representantes dos trabalhadores far-se-á por correspondência, observando-se todas as formalidades previstas na lei.

4- Será constituída, após a eleição dos representantes dos trabalhadores, nos termos do número anterior, uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho (CSHS), como órgão consultivo, de composição paritária.

4.1- A CSHS será constituída por três dos sete elementos eleitos, nos termos do número anterior, como representantes dos trabalhadores e três elementos nomeados pelos empregadores.

4.2- Constituída a CSHS, caber-lhe-á propor um regulamento para o seu funcionamento, a ser posteriormente negociado e acordado pelas empresas e organizações sindicais subscritoras do ACT.

CAPÍTULO XII

Formação

Cláusula 78.^a

Princípios gerais

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

3- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores.

4- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação e a consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, com a antecedência mínima de trinta dias relativamente ao início da sua execução.

5- Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados.

6- Os empregadores obrigam-se a cumprir as disposições legais que estiverem em vigor referentes à formação contínua, nomeadamente:

a) A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo, e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

Sendo fixada pelo empregador, a área de formação pro-

fissional tem de coincidir ou ser a fim com a atividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

b) O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de 35 horas de formação certificada por ano, a cada trabalhador.

c) O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe não seja imputável, para a frequência de ações de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência de 10 dias. O conteúdo da formação é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

d) O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

e) Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado e que ainda não pudesse substituir por formação por sua iniciativa ao abrigo da alínea c) anterior.

7- A formação profissional deve ter lugar dentro do horário normal de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

a) Para ações de curta duração, não superiores a 2 horas, podem as mesmas realizar-se por antecipação ou prolongamento do horário normal de trabalho, recebendo o trabalhador um subsídio de valor equivalente à sua remuneração horária normal.

b) Nas atividades de laboração contínua, em que não seja possível a substituição dos formandos nos seus postos de trabalho, as ações de formação com horários completos podem ser realizadas fora dos horários normais de trabalho, exceto em dias de descanso semanal obrigatório, sendo atribuído aos formandos um subsídio de valor equivalente à remuneração horária normal, acrescida de 50 %, por cada hora de formação.

c) Sempre que as ações de formação ocorram fora do local habitual de trabalho, aplica-se o regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 37.^a do ACT.

CAPÍTULO XIII

Disciplina nas empresas

Cláusula 79.^a

Infração disciplinar

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

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

Cláusula 80.^a

Poder disciplinar

1- O empregador tem poder disciplinar sob os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2- O empregador exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3- O poder disciplinar deve ser exercido sem arbítrio, tendo por objetivo assegurar a disciplina geral das empresas e o bom ambiente de trabalho.

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar.

2- Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste ACT ou regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de receção ou entregue diretamente;

b) Na comunicação que acompanha a nota de culpa, ou nesta, deve o trabalhador ser avisado de que o empregador pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

c) O prazo de apresentação da defesa é de dez dias úteis a contar da data da receção da nota de culpa;

d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao limite de dez, no total, e de três por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da sua responsabilidade a apresentação no local e datas estabelecidas pelo relator quando não pertençam ao quadro das empresa;

e) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3- A falta das formalidades referidas nas alíneas *a)* e *e)* do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e conseqüente impossibilidade de se aplicar a sanção.

4- Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

5- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

6- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, exceto se a mesma for de despedimento sem qualquer indemnização ou compensação em que a sanção tem de ser aplicada no prazo de 30 dias.

7- O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

8- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa referida na alínea *a)* do número 2.

Cláusula 82.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infração disciplinar são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

f) Despedimento com justa causa.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a trinta dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, trinta dias e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

CAPÍTULO XIV

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 83.^a

Cessação do contrato de trabalho

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 84.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por seis elementos, três em representação dos empregadores e três em representação do Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP, da FETESE e da FEPES, com competência para interpretar as disposições deste ACT e criar novas categorias profissionais.

2- Os empregadores e as associações sindicais referidas no número anterior podem fazer-se acompanhar de um assessor.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, no prazo de trinta dias após a publicação deste ACT, a identificação dos seus representantes.

4- As deliberações são tomadas por unanimidade e passa-

rão a constituir parte integrante deste ACT logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

6- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a quinze dias, com indicação do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas, exceto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores das empresas.

Cláusula 85.^a

Princípio da maior favorabilidade

1- O regime contido neste ACT é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores das empresas do que o resultante de instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, de disposições legais supletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2- Deixa de vigorar, em conformidade, o acordo de empresa celebrado entre a BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA, e as organizações sindicais subscritoras do presente ACT.

Cláusula 86.^a

Manual de acolhimento

O empregador obriga-se a distribuir pelos trabalhadores, no ato de admissão, o manual de acolhimento que contenha a menção das principais normas reguladoras das relações contratuais de trabalho não previstas no ACT, e informações gerais sobre a organização das empresas.

Cláusula 87.^a

Inspeção automóvel

1- O empregador suporta o custo de uma inspeção periódica obrigatória ao veículo automóvel ligeiro de passageiros do qual o trabalhador ou seu cônjuge seja proprietário, adquirente com reserva de propriedade ou locatário financeiro e desde que tal inspeção seja efetuada no decurso da presente cláusula num dos respetivos centros da sociedade «Controlauto, Controlo Técnico Automóvel, SA», ou de outra sociedade cuja totalidade do capital social esteja na titularidade daquela.

2- A pretensão de auferir o benefício referido no número anterior deve ser manifestada pelo trabalhador, através de declaração escrita, devendo ser junta a esta uma cópia dos documentos que comprovem a titularidade do direito sobre o veículo e, sendo o caso, a relação matrimonial.

3- O empregador pode estabelecer normas visando regular o procedimento relativo à atribuição desse mesmo benefício.

4- O benefício referido no número um não se integra no âmbito da retribuição.

5- O disposto na presente cláusula produz efeitos apenas para futuro e a partir da data da sua publicação oficial.

6- A presente cláusula tem um período de vigência limitado, caducando automaticamente no dia 31 de maio de 2022, extinguindo-se, nessa data e sem ser devida qualquer atribuição patrimonial substitutiva, qualquer obrigação dela decorrente, relativa ao benefício nela referido, mesmo relativamente aos trabalhadores que tenham auferido tal benefício.

ANEXO I

Descrição de funções

Profissionais de armazém

Fiel de armazém - É o profissional que possuindo conhecimentos genéricos de materiais e do funcionamento e gestão de armazéns, assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efetuando o seu controlo na receção, fornecimento e stock de armazém. É o responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação. Identifica necessidades de reposição e colabora nas ações relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

Construção civil

Técnico especialista de expropriações - É o profissional que, pela sua experiência e sólidos conhecimentos profissionais sobre toda a atividade de expropriações, coordena com elevada autonomia técnica e executa trabalhos para a caracterização de terrenos a expropriar e identificação dos proprietários; contacta os proprietários das parcelas, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis e litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

Encarregado de laboratório - É o profissional que coordena os meios humanos e materiais afetos ao laboratório. Elabora programas de trabalho e respetivos prazos de conclusão, analisa resultados, identifica desvios e redige relatórios sobre a atividade do seu sector.

Encarregado geral de obra civil - É o profissional que, possuindo bons conhecimentos técnicos no domínio da construção civil, coordena a execução das ações de conservação e manutenção da auto-estrada, através do planeamento e ordenação dos meios humanos e materiais afetos à sua área de trabalho.

Técnico de sinalização rodoviária - É o profissional que, tendo formação e experiência nas áreas de desenho e de projeto, se dedica especialmente à análise de projetos, no que se refere à sinalização e guardas de segurança, e ao acompanhamento e coordenação da sua execução em obra; fiscaliza as obras no que concerne à sinalização e guardas de segurança, quando executadas por empreiteiros; elabora projetos de sinalização vertical e horizontal e estudos sobre a nova sinalização a implementar e reposições nos lanços em serviço; colabora com a hierarquia nas respostas a reclamações de utentes das auto-estradas, emitindo pareceres no âmbito da

sinalização e guardas de segurança; pode executar, quando necessário, pequenos projetos de construção civil.

Técnico de conservação e manutenção de revestimento vegetal - É o profissional que acompanha e fiscaliza as ações desenvolvidas no âmbito da conservação e da manutenção do revestimento vegetal da auto-estrada e áreas envolventes dos CO's, colaborando na análise e implementação de projetos.

Participa na seleção de materiais, maquinaria, vedações e outros equipamentos inerentes ao desenvolvimento da atividade no sector.

Encarregado fiscal de obras - É o profissional que, possuindo sólidos conhecimentos de construção civil, acompanha e fiscaliza as condições de execução nas diferentes fases da obra com vista ao cumprimento das especificações técnicas que constam do projeto aprovado e do caderno de encargos.

Informa regularmente a hierarquia do andamento dos trabalhos, solicitando a sua intervenção e esclarecimento, sempre que se justifique. Pode colaborar na elaboração de orçamentos e controlo de faturação de obras.

Técnico de expropriações - É o profissional que, sob a orientação direta do chefe de núcleo ou de um técnico especialista de expropriações, executa todas as tarefas relacionadas com a caracterização de terrenos a serem expropriados e com a identificação dos proprietários; contacta os proprietários, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações (os quais lhe são fornecidos pela hierarquia) e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis ou litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

Técnico de laboratório - É o profissional que executa ensaios laboratoriais (químicos e/ou físicos) e de campo, de maior complexidade, podendo orientar no local o trabalho de ajudantes e operadores de laboratório.

Pode analisar e interpretar os resultados obtidos efetuando, quando necessário, cálculos complementares.

Oficial de obra civil - É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação e reparação de auto-estradas, operando, quando necessário, equipamentos especiais, tais como compactadores e compressores.

Procede à operação de desobstrução e limpeza da auto-estrada após acidente ou intempéries, podendo, em alguns casos, orientar pequenas equipas de trabalho.

Realiza tarefas simples de manutenção geral de apoio, nas áreas de pintura, carpintaria, serralharia, entre outras.

Operador de laboratório - É o profissional que garante a execução de ensaios laboratoriais ou de campo, bem como a recolha de amostras definidas no caderno de encargos e plano de trabalho, para determinação das características e qualidade dos materiais utilizados, procedendo ao registo dos resultados obtidos.

Auxiliar de técnico de expropriações - É o profissional que presta apoio executivo a um técnico especialista de expropriações ou a um técnico de expropriações; pode execu-

tar, sob a orientação e por delegação da sua chefia funcional direta, parte das tarefas a esta cometidas.

Ajudante de operador de laboratório - É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados no seu agrupamento profissional, colaborando na recolha de amostras e na realização de ensaios laboratoriais simples. Efetua a limpeza e manutenção dos equipamentos utilizados.

Ajudante de oficial de obra civil - É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados do seu agrupamento profissional, executando tarefas de reparação e conservação de auto-estradas, nomeadamente de substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal) e desobstrução e/ou limpeza da auto-estrada.

Guarda - É o profissional que assegura a vigilância de instalações e equipamentos das empresas, de forma a evitar furtos, incêndios e destruições. Pode prestar esclarecimentos e informações simples sempre que contactado por pessoas estranhas às empresas.

Desenhadores

Desenhador projetista - É o profissional que procede à recolha, análise e estudo de elementos relativos às diversas fases dos projetos de auto-estrada - estudo prévio, projeto de base e projeto de execução - de modo a encontrar e desenhar as soluções que melhor se enquadrem nos objetivos previamente definidos.

Efetua estudos e cálculos de acordo com as características do desenho a efetuar, nomeadamente cálculos de coordenadas e rumos, cálculo de tangentes e vértices, cálculo de maciços, implantando no desenho os valores calculados e elaborando a respetiva tabela.

Medidor orçamentista - É o profissional que efetua medições precisas sobre projetos novos, projetos de alteração ou de obras não previstas, dando apoio técnico aos vários engenheiros no controlo de quantidade de material, mão-de-obra, processos e métodos de execução de obras.

Desenhador de estudos - É o profissional que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, modifica, amplia e executa desenhos relativos a anteprojetos ou projetos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação.

Efetua cálculos e medições necessários à concretização do trabalho, utilizando conhecimentos de materiais e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação.

Desenhador de execução - É o profissional que executa, a partir de instruções pormenorizadas, a redução ou alteração de desenhos de projetos, utilizando material adequado e aplicando as técnicas de desenho. Pode efetuar as reproduções dos mesmos e respetivas dobragens, bem como o seu arquivo.

Arquivista técnico - É o profissional que classifica, etiqueta e arquia todos os elementos inerentes à sala de desenho, facilitando a consulta e encaminhamento dos projetos; pode organizar e preparar os respetivos processos, e executar cópia dos mesmos.

Eletricistas/eletrónicos

Técnico de eletricidade - É o profissional que seguindo orientações técnicas superiores participa na elaboração de programas de trabalho no âmbito da conservação, manutenção e segurança de instalações elétricas. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos elétricos e de telecomunicações, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e proteção.

Técnico de eletrónica - É o profissional que colabora na elaboração e realização de projetos de montagem, calibragem, ensaio e conservação de equipamentos eletrónicos.

Procede à deteção e reparação de avarias em aparelhagem de eletrónica de controlo analítico utilizando aparelhos de teste e medição eletrónica.

Encarregado fiscal de eletricidade - É o profissional que acompanha e fiscaliza as obras elétricas e de telecomunicações executadas nas diferentes fases da obra, de forma a assegurar o controlo de qualidade e quantidade previstos no projeto e caderno de encargos.

Estuda e analisa propostas de utilização de materiais apresentados pelos empreiteiros para verificar a sua qualidade e adequação técnica ao trabalho a efetuar.

Informa a hierarquia do andamento dos trabalhos e solicita a sua intervenção sempre que se justifique.

Oficial electricista - É o profissional que localiza e identifica o tipo de avarias, procedendo à reparação de instalações e equipamentos elétricos utilizando instrumentos adequados (aparelhos de medida), planos e esquemas de circuitos.

Realiza trabalhos nos postos de transformação, linhas e quadros de distribuição e trabalhos de manutenção, inspeção e conservação de instalações e aparelhagem elétrica.

Oficial de eletrónica - É o profissional que testa e verifica condições de funcionamento do equipamento eletrónico, efetuando quando necessário à sua instalação, manutenção e reparação, e utilizando para o efeito planos de detalhe e esquemas de circuitos.

Auxiliares de escritório

Empregado de serviços externos - É o profissional que executa, no exterior das empresas, tarefas de distribuição e recolha de correspondência, depósito e levantamento de cheques, pagamento de obrigações fiscais das empresas, levantamento de encomendas e vales e aquisição de diversos artigos de uso corrente.

Telefonista - É o profissional que, operando num posto telefónico, recebe chamadas, transmitindo-as às diversas extensões e estabelece ligações que lhe são solicitadas. Toma nota de mensagens e transmite-as aos respetivos destinatários. Emite e recebe telegramas.

Contínuo - É o profissional que executa diversos serviços de apoio tais como distribuição interna de documentação, mudanças e/ou arrumações nas instalações das empresas, reprodução de documentos. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento das empresas.

Operador reprográfico - É o profissional que efetua a reprodução de documentação e desenhos, através de máquinas fotocopiadoras e heliográficas.

Pode efetuar corte de desenhos técnicos, utilizando, para o efeito, guilhotina, assim como colagens e encadernações de documentação vária.

Empregado de limpeza - É o profissional que executa o serviço de limpeza/arrumação de instalações e zela pelas condições de higiene e asseio das mesmas. Providencia a reposição de material (consumíveis de higiene).

Profissionais de escritório

Técnico administrativo especialista - É o profissional que organiza e desenvolve trabalhos de natureza técnica administrativa especializada de apoio a diversas áreas das empresas. Pesquisa, analisa e trata os elementos relativos à área em estudo e elabora propostas ou relatórios.

Prepara e acompanha processos de natureza técnica de âmbito administrativo.

Pode coordenar e orientar as atividades de uma área específica de trabalho das empresas, planeando e distribuindo tarefas a colaboradores menos qualificados e controlando os resultados das mesmas.

Técnico de publicidade e marketing - É o profissional que coordena e acompanha a execução gráfica do órgão informativo das empresas; acompanha, junto de empresas da especialidade, trabalhos relativos à imagem das empresas no exterior, realiza reportagens fotográficas aéreas e terrestres; colabora em ações de promoção relacionadas com a adjudicação e inauguração de obras; sempre que solicitado, presta apoio técnico na conceção e elaboração de trabalhos para ações de publicidade e marketing e colabora no acompanhamento de projetos relativos a instalações das empresas, nomeadamente na decoração de interiores e escolha de materiais e de mobiliário.

Técnico administrativo - É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão.

Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico, a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores.

Pode coordenar as atividades de colaboradores menos qualificados.

Secretário - É o profissional que executa tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração e direção, atuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode operar com equipamento informático e fazer traduções e retroversões.

Marca e prepara entrevistas e transmite pedidos de informação, providencia pela organização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Elabora um plano de atividades onde ordena as marcações de reuniões, entrevistas, contactos telefónicos ou pessoais e deslocações do titular que secretaria. Recebe, data e distribui correspondência e assegura a circulação de informação segundo as normas existentes e/ou diretivas recebidas. Mantém atualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários.

Rececionista - É o profissional que recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com

os órgãos das empresas a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respetivo secretariado.

Caixa - É o profissional que tem a seu cargo as operações de caixa, efetuando pagamentos e recebimentos em cheque e numerário; procede ao registo de todos os movimentos realizados e colabora na conferência de posições bancárias; procede ao fecho e controlo diário da caixa; prepara ordens de pagamentos em moeda nacional ou em divisas; controla as assinaturas, quer para efeito de verificação das autorizações de despesas, quer quanto à movimentação de contas bancárias; controla o fundo de maneo da caixa da sede e dos órgãos periféricos, procedendo à sua reposição; colabora na auditoria dos caixas dos órgãos periféricos.

Escriturário - É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas relativas a assuntos específicos de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efetuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes das empresas, entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e/ou repartições públicas, consulta de documentos oficiais para identificação de proprietários e áreas de parcelas a expropriar, conferência de mapas e outros documentos.

Pode complementarmente efetuar trabalhos de dactilografia ou executar trabalhos em rotinas informáticas.

Administrativo operacional - É o profissional que executa tarefas relativas a assuntos específicos de âmbito administrativo, assegura a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão. Tem a seu cargo as operações de caixa e as atividades inerentes, nomeadamente, realização de pagamentos e recebimentos, fecho e controlo da caixa e do fundo de maneo. É responsável por garantir as existências necessárias em armazém e o fornecimento de material às áreas requisitantes, controlar as necessidades da frota automóvel afeta ao centro operacional e assegurar a gestão local das instalações e dos recursos materiais sob a sua responsabilidade.

Portagens

Encarregado de portagens - É o profissional que coordena os meios humanos afetos à área de portagens, assegurando o bom funcionamento das diversas barreiras de portagem sob a sua responsabilidade.

Elabora o plano anual de escalas de serviço; analisa e verifica necessidades suplementares de mão-de-obra, assegura a existência de um fundo de trocos para o funcionamento da portagem.

Operador principal de posto de portagem - É o profissional que coordena e supervisiona o funcionamento das barreiras

de portagem e os meios humanos ali afetos, na dependência do respetivo Encarregado de portagens.

Organiza e distribui os operadores de posto de portagem pelas respetivas cabinas, assegurando a sua substituição quando indispensável para permitir descanso de operadores de posto de portagem, ou em casos de força maior; confere e controla o fundo de maneo atribuído à barreira.

Opera com equipamento próprio para proceder ao fecho e abertura de vias e efetua leituras de tráfego; atende, quando solicitado, utentes da autoestrada para resolução de questões por estes colocadas; organiza e preenche expediente de apoio à sua atividade.

Operador de posto de portagem - É o profissional que classifica e regista (conforme regras definidas) os veículos entrados na autoestrada, procedendo à cobrança das tarifas de portagem correspondentes, utilizando para o efeito equipamento apropriado.

Zela pelo bom estado de conservação e limpeza do equipamento utilizado e da cabina de portagem; preenche todo o expediente de apoio à sua atividade; pode acompanhar a abertura das bolsas e respetiva conferência de valores.

Quadros superiores

Nível I:

a) Exerce cargos de responsabilidade diretiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo diretamente dos órgãos de gestão;

b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudo integradas nas grandes linhas de atividade das empresas, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias de alto nível;

c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e/ou de coordenação subordinado apenas à política global de gestão e aos objetivos gerais das empresas, em cuja fixação participa, bem como o controlo financeiro;

d) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível global das empresas.

Nível II:

a) Supervisiona várias equipas de que participam outros licenciados ou bacharéis, integradas dentro das linhas básicas de orientação das empresas, da mesma ou de diferentes áreas, cuja atividade coordena, fazendo automaticamente o planeamento a curto e médio prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena equipas de estudo, planificação de desenvolvimento, as quais lhe são confiadas com observância dos objetivos;

c) Toma decisões de responsabilidade, podendo desenvolver objetivos a longo prazo;

d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Nível III:

a) Supervisiona, direta e permanentemente, outros licenciados e bacharéis, para o que é requerida experiência profissional de elevada especialização;

b) Faz coordenação complexa de atividades numa ou mais áreas;

c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objetivos de prioridades relativas e de interligação com outras áreas;

d) Pode distribuir ou delinear trabalhos, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de atividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Nível IV:

a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada nas empresas;

b) Poderá executar, com autonomia técnica, trabalhos específicos de estudo, projetos ou consultadoria;

c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre problemas a tratar e que têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;

d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas e invulgares;

e) Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior;

f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Nível V:

a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada nas empresas e dar assistência a outrem;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Pode atuar com funções de chefia e/ou coordenação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que o necessite; quando ligado a projetos não tem funções de chefia.

Estagiário - Licenciado ou bacharel, sem qualquer experiência profissional ou com experiência profissional externa inferior a dois anos em áreas diferentes daquela para que sejam admitidos; exercendo funções sem autonomia técnica e sob a orientação de um quadro superior mais qualificado; não podendo permanecer nesta categoria durante mais de dois anos.

Rodoviários

Motorista - É o profissional que conduz viaturas das empresas transportando pessoas, bens e documentos. Zela pelo bom estado de conservação e asseio da viatura, podendo efetuar operações simples de manutenção (entre outras,

lavagem e limpeza de interiores). Providencia pela realização de revisões periódicas ou pela reparação de avarias identificadas.

Topografia

Topógrafo - É o profissional que, recebendo informações genéricas sobre o tipo de trabalho a efetuar, prepara, orienta e executa todos os levantamentos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais.

Fiscaliza, controla e acompanha a execução das obras para verificação dos elementos geométricos e topográficos do projeto.

Opera os equipamentos de topografia, procedendo a medições e cálculos de coordenadas por processos diversos e com base em figuras geométricas diversas.

Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre.

Executa nivelamentos taqueométricos e geométricos de grande precisão, calculando os respetivos resultados.

Auxiliar de topografia - É o profissional que colabora com o topógrafo nos trabalhos realizados em campo e gabinete, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido.

Executa observações de figuras simples previamente reconhecidas e observadas e calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos próprios. Representa graficamente e em qualquer escala os resultados das operações efetuadas em campo por meio de desenho próprio. Efetua a limpeza e manutenção simples dos equipamentos utilizados nos trabalhos de campo.

Porta-miras - É o profissional que, sob a orientação do topógrafo, colabora na realização de trabalho de campo de topografia (medições e registos de cadernetas). Fixa e posiciona miras, estacas e bandeirolas.

Abre o campo de visão nas zonas a observar, limpando o terreno. Transporta e procede à limpeza e manutenção do equipamento.

Assistência a utentes

Encarregado de assistência a utentes - É o profissional que, prioritariamente recrutado entre trabalhadores do centro de comunicações ou do sector de mecânica, possuindo bons conhecimentos técnicos e experiência nas áreas de comunicações e/ou mecânica, coordena os meios humanos e materiais afetos ao sector de assistência a utentes.

Planeia, acompanha e controla as atividades da assistência a utentes, e nas áreas da central de comunicações e mecânica, nomeadamente, patrulhamentos, atendimento de utentes no local ou na via central de comunicações, manutenção do parque automóvel, etc.

Colabora, quando necessário, nas operações de assistência a sinistros, através da coordenação de pessoal sob sua responsabilidade.

Encarregado de turno do centro coordenação operacional - É o profissional que, durante o seu turno, assegura e decide sobre a coordenação dos meios humanos e materiais afetos ao CCO, em ordem a que seja garantida a correta as-

sistência a clientes em toda a rede de autoestradas da BRISA.

Operador de central de comunicações - É o profissional que opera os equipamentos de comunicações existentes na central do centro operacional (CO), assegurando o estabelecimento e transmissão de informação interna e externa.

Em situações de assistência a utentes (mecânica e sinistros) é responsável pela centralização de todas as informações recebidas e respetiva articulação e canalização, por forma a acionar, em tempo útil, os meios necessários à resolução das ocorrências, de acordo com as normas estabelecidas.

Oficial de mecânica - É o profissional que, na posse de bons conhecimentos de mecânica e eletricidade-auto, procede a patrulhamentos ao longo da autoestrada, assegurando a sua vigilância, prestando assistência aos clientes e procedendo à sinalização adequada em situações de avaria e/ou sinistros.

Pode realizar pequenas operações de montagem e reparação automóvel, utilizando equipamento adequado.

Operador de patrulhamento - é o profissional que procede a patrulhamento ao longo da autoestrada, assegurando a sua vigilância, prestando assistência aos clientes, (não executando, porém, reparações mecânicas ou elétricas de viaturas) e procedendo à sinalização adequada em situações de avarias e/ou sinistros.

ANEXO II

Condições específicas de admissão e acesso

1- Princípios gerais

1.1- Disposições genéricas

1.1.1- As diferentes profissões abrangidas pelo presente ACT hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem necessárias, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas.

1.1.2- A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efetivo das respetivas funções.

1.1.3- A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

1.1.4- O empregador deverá observar a partir da avaliação respeitante a 1996, na aplicação de progressões nos escalões salariais resultantes da avaliação de desempenho, os seguintes tratamentos mínimos:

a) A passagem do escalão A para o escalão B, nas categorias com menos de cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80 %, ou, com classificações em dois anos entre 70 % e 80 %, ou ainda com classificações em três anos não

inferiores a 50 %.

b) Nas categorias em que existem quatro escalões a passagem de B para C será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 % ou que em dois anos tenham obtido classificações iguais ou superiores a 70 % (75 %, se considerada a avaliação respeitante a 1995).

c) Nas categorias em que existem cinco escalões a passagem de A para B será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 % ou que em dois anos tenham obtido classificações não inferiores a 50 %.

d) A passagem do escalão B para o escalão C, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados, no escalão B, com classificação superior a 80 %, ou com classificações em 2 anos entre 70 % e 80 %, ou em 4 anos com classificações não inferiores a 50 %.

e) A passagem do escalão C para o escalão D, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80 % e que no ano anterior tenham tido classificação igual ou superior a 70 % (75 % se considerada a avaliação respeitante a 1995) ou três avaliações iguais ou superiores a 70 % (75 % nos respeitantes a 1995 e anos anteriores).

f) Enquanto o fator risco não tiver expressão adequada na qualificação de funções e a sua tradução na tabela salarial, aos ajudantes de oficial de obra civil aplicar-se-ão as regras estabelecidas para as categorias com 5 escalões, no que se refere à passagem do escalão B para o C.

g) A passagem do escalão D para o escalão E, na categoria de ajudante de oficial de obra civil, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados no escalão D, com pontuação igual ou superior a 80 %, desde que no ano anterior, estando no escalão D, tenham obtido classificação não inferior a 70 %; ou classificados no escalão D, em três anos com classificações não inferiores a 70 %. Para os efeitos da progressão para o escalão E relevam apenas as classificações atribuídas desde 2015.

1.1.5- Só deverão ter acesso ao último escalão das respetivas categorias os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 %, desde que no ano anterior, estando no penúltimo escalão, tenham obtido classificações não inferiores a 70 %; ou classificados no penúltimo escalão, em três anos com classificações não inferiores a 70 %.

1.1.6- Para os efeitos previstos nos números 1.1.4 e 1.1.5 só relevam as classificações atribuídas na mesma categoria profissional e no mesmo escalão salarial.

1.1.7- Só poderão descer de escalão, mas sem prejuízo de lhes ser assegurada a remuneração individual de base do ano anterior, os trabalhadores que tenham em dois anos seguidos classificações significativamente negativas.

1.1.8- Consideram-se, para os efeitos previstos nesta cláusula, as seguintes classificações anteriores à avaliação de 1996:

- a) Menos que 45 %;
- b) Entre 45 % e 55 %;
- c) Entre 55 % e 75 %;
- d) Entre 75 % e 85 %;
- e) Igual ou superior a 85 %.

1.1.9- A partir da avaliação respeitante ao ano de 1996, as classificações passarão a ser as seguintes:

- a) Menos que 40 %;
- b) Entre 40 % e 50 %;
- c) Entre 50 % e 70 %;
- d) Entre 70 % e 80 %;
- e) Igual ou superior a 80 %.

1.2- Conceitos gerais

Profissão - É a atividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas enquadáveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial das empresas.

Função - É o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador.

Tarefa - É o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e/ou mental com vista a atingir objetivos específicos.

Carreira profissional - Considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da atividade profissional do trabalhador, para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas.

2- Habilitações, período experimental e níveis de qualificação

Habilitação escolar e profissional	Período experimental	Níveis de qualificação
Diploma de um curso de ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado.	Até 240 dias.	Quadros superiores

Formação profissional especializada ou experiência profissional específica.	Até 180 dias.	Quadros médios
Formação profissional, 11.º ano de escolaridade ou equiparado, ou experiência profissional específica.	Até 180 dias.	Encarregado e contramestre
11.º ano de escolaridade ou equiparado, ou experiência profissional específica.	Até 180 dias.	Altamente qualificado
Escolaridade obrigatória, ou experiência profissional específica.	Até 120 dias.	Qualificados
Escolaridade obrigatória, ou experiência profissional específica.	Até 90 dias.	Profissionais semi-qualificados
Escolaridade obrigatória, ou experiência profissional específica.	Até 60 dias.	Profissionais não qualificados

3- Deontologia profissional

3.1- O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações elétricas.

3.2- O trabalhador electricista pode, também, recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com adequado título de qualificação profissional ou engenheiro técnico do ramo eletrónico.

Tabela salarial 2020

Profissionais de armazém

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Fiel de armazém	908,00 €	972,00€	1 063,00 €	1 126,00 €	1 176,00 €

Profissionais de construção civil

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Téc. esp. expropriações	1 752,00 €	1 826,00 €	1 928,00 €		
Enc. laboratório	1 752,00 €	1 826,00 €	1 928,00 €		
Enc. geral obra civil	1 542,00 €	1 694,00 €	1 752,00 €	1 826,00 €	1 928,00 €
Téc. sinal. rodoviária	1 439,00 €	1 542,00 €	1 694,00 €	1 752,00 €	1 826,00 €
Téc. cons. man. rev. veg.	1 439,00 €	1 542,00 €	1 694,00 €		
Enc. fiscal obras	1 290,00 €	1 439,00 €	1 542,00 €	1 752,00 €	1 928,00 €
Téc. de expropriações	1 290,00 €	1 352,00 €	1 542,00 €	1 694,00 €	
Téc. laboratório	1 231,00 €	1 290,00 €	1 439,00 €	1 542,00 €	1 752,00 €
Of. de obra civil	972,00 €	1 024,00 €	1 063,00 €	1 151,00 €	1 231,00 €
Op. laboratório	898,00 €	972,00 €	1 024,00 €	1 101,00 €	1 176,00 €
Aux. téc. expropriações	821,00 €	898,00 €	972,00 €	1 063,00€	1 176,00 €
Aj. op. laboratório	725,00 €	761,00 €	855,00 €		
Ajudante of. o. civil	635,00 €	761,00 €	835,00 €	898,00 €	947,00 €
Guarda	635,00 €	635,00 €	635,00 €		

Desenhadores

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Desenhador project.	1 439,00 €	1 542,00 €	1 694,00 €	1 752,00 €	1 826,00 €
Medidor orçamentista	1 231,00 €	1 290,00 €	1 439,00 €	1 542,00 €	1 694,00 €
Desenhador estudos	1 063,00 €	1 176,00 €	1 231,00 €	1 290,00 €	
Desenhador execução	821,00 €	855,00 €	908,00 €	972,00 €	
Arquivista técnico	761,00 €	804,00 €	855,00 €		

Electricistas/electrónicos

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Téc. electricidade	1 542,00 €	1 694,00 €	1 752,00 €	1 826,00 €	1 928,00 €
Téc. electrónica	1 542,00 €	1 694,00 €	1 752,00 €	1 826,00 €	1 928,00 €
Enc. fiscal electr.	1 290,00 €	1 439,00 €	1 542,00 €	1 752,00 €	1 928,00 €
Oficial electricista	972,00 €	1 024,00 €	1 063,00 €	1 151,00 €	1 231,00 €
Oficial electrónica	972,00 €	1 024,00 €	1 063,00 €	1 151,00 €	1 231,00 €

Auxiliares de escritório

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Emp. serv. externos	821,00 €	855,00 €	898,00 €	939,00 €	
Operad. reprográfico	821,00 €	855,00 €	898,00 €		
Telefonista	821,00 €	855,00 €	898,00 €		
Contínuo	725,00 €	761,00 €	804,00 €	855,00 €	
Empregado de limpeza	635,00 €	635,00 €	725,00 €	761,00 €	

Profissionais de escritório

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Téc. adm. especialista	1 752,00 €	1 826,00€	1 928,00 €		
Téc. pub. marketing	1 752,00 €	1 826,00 €	1 928,00 €		
Téc. administrativo	1 290,00 €	1 352,00 €	1 542,00 €	1 713,00 €	
Secretário	1 231,00 €	1 290,00 €	1 352,00 €	1 542,00 €	1 646,00 €
Recepcionista	1 151,00 €	1 231,00 €	1 290,00 €	1 352,00 €	
Administrativo operacional	1 063,00 €	1 151,00 €	1 231,00 €	1 290,00 €	1 352,00 €
Escriturário	821,00 €	898,00 €	972,00 €	1 063,00 €	1 176,00 €

Portagens

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Encarreg. portagens	1 542,00 €	1 694,00 €	1 752,00 €	1 826,00 €	1 928,00 €
Op. prin. p. portagem	1 063,00 €	1 176,00 €	1 231,00 €	1 290,00 €	1 352,00 €
Op. p. portagem	725,00 €	804,00 €	855,00 €	939,00 €	1 024,00 €

Quadros superiores

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Nível I	3 550,00 €	3 664,00 €	4 030,00 €	4 279,00 €	
Nível II	2 822,00 €	2 968,00 €	3 112,00 €	3 259,00 €	
Nível III	2 420,00 €	2 528,00 €	2 638,00 €	2 745,00 €	
Nível IV	2 019,00 €	2.125,00 €	2 240,00 €	2 349,00 €	
Nível V	1 726,00 €	1 799,00 €	1 854,00 €	1 908,00 €	
Estagiário	1 381,00 €				

Rodoviários

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Motorista	855,00 €	908,00 €	1 024,00 €	1 063,00 €	

Topografia

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Topógrafo	1 439,00 €	1 542,00 €	1 694,00 €	1 826,00 €	1 928,00 €
Aux. topografia	821,00 €	855,00 €	908,00 €	939,00 €	
Porta miras	725,00 €	761,00 €	821,00 €		

Assistência a utentes

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Enc. ass. utentes	1 542,00 €	1 694,00 €	1 752,00 €	1 826,00 €	1 928,00 €
Enc. turno do cco	1 484,00 €	1 542,00 €	1 617,00 €	1 694,00 €	1 775,00 €
Op. cent. comunicações	1 063,00 €	1 176,00 €	1 231,00 €	1 290,00 €	1 352,00 €
Oficial mecânica	972,00 €	1 024,00 €	1 063,00 €	1 151,00 €	1 231,00 €
Op. patrulhamento	835,00 €	898,00 €	939,00 €	972,00 €	

Tabela salarial 2021

Profissionais de armazém

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Fiel de armazém	918,00 €	982,00 €	1 074,00 €	1 138,00 €	1 188,00 €

Profissionais de construção civil

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Téc. esp. expropriações	1 770,00 €	1 845,00 €	1 948,00 €		
Enc. laboratório	1 770,00 €	1 845,00 €	1 948,00 €		
Enc. geral obra civil	1 558,00 €	1 711,00 €	1 770,00 €	1 845,00 €	1 948,00 €
Téc. sinal. rodoviária	1 454,00 €	1 558,00 €	1 711,00 €	1 770,00 €	1 845,00 €
Téc. cons. man. rev. veg.	1 454,00 €	1 558,00 €	1 711,00 €		
Enc. fiscal obras	1 303,00 €	1 454,00 €	1 558,00 €	1 770,00 €	1 948,00 €
Téc. de expropriações	1 303,00 €	1 366,00 €	1 558,00 €	1.711,00 €	0,00 €
Téc. laboratório	1 244,00 €	1 303,00 €	1 454,00 €	1 558,00 €	1 770,00€
Of. de obra civil	982,00 €	1 035,00 €	1 074,00 €	1 163,00 €	1 244,00 €
Op. laboratório	907,00 €	982,00 €	1 035,00 €	1 113,00 €	1 188,00 €
Aux. téc. expropriações	830,00 €	907,00 €	982,00 €	1 074,00 €	1 188,00 €
Aj. op. laboratório	733,00 €	769,00 €	864,00 €		
Ajudante of. o. civil	642,00 €	769,00 €	844,00 €	907,00 €	957,00 €
Guarda	642,00€	642,00€	642,00€		

Desenhadores

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Desenhador project.	1 454,00 €	1 558,00 €	1 711,00 €	1 770,00 €	1 845,00 €
Medidor orçamentista	1 244,00 €	1 303,00 €	1 454,00 €	1 558,00 €	1 711,00 €
Desenhador estudos	1 074,00 €	1 188,00 €	1 244,00 €	1 303,00 €	
Desenhador execução	830,00 €	864,00 €	918,00 €	982,00 €	
Arquivista técnico	769,00 €	813,00 €	864,00 €		

Electricistas/electrónicos

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Téc. electricidade	1 558,00 €	1 711,00 €	1 770,00 €	1 845,00 €	1 948,00 €
Téc. electrónica	1 558,00 €	1 711,00 €	1 770,00 €	1 845,00 €	1 948,00 €
Enc. fiscal electr.	1 303,00 €	1 454,00 €	1 558,00 €	1 770,00 €	1 948,00 €
Oficial electricista	982,00 €	1 035,00 €	1 074,00 €	1 163,00 €	1 244,00 €
Oficial electrónica	982,00 €	1 035,00 €	1 074,00 €	1 163,00 €	1 244,00 €

Auxiliares de escritório

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Emp. serv. externos	830,00 €	864,00 €	907,00 €	949,00 €	
Operad. reprográfico	830,00 €	864,00 €	907,00 €		
Telefonista	830,00 €	864,00 €	907,00 €		
Contínuo	733,00 €	769,00 €	813,00 €	864,00 €	
Empregado de limpeza	642,00€	642,00€	733,00 €	769,00 €	

Profissionais de escritório

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Téc. adm. especialista	1 770,00 €	1 845,00 €	1 948,00 €		
Téc. pub. marketing	1 770,00 €	1 845,00 €	1 948,00 €		
Téc. administrativo	1.303,00 €	1 366,00 €	1 558,00 €	1 731,00 €	
Secretário	1 244,00 €	1 303,00 €	1 366,00 €	1 558,00 €	1 663,00 €
Recepcionista	1 163,00 €	1 244,00 €	1 303,00 €	1 366,00 €	
Administrativo operacional	1 074,00 €	1 163,00 €	1 244,00 €	1 303,00 €	1 366,00 €
Escriturário	830,00 €	907,00 €	982,00 €	1 074,00 €	1 188,00 €

Portagens

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Encarreg. portagens	1 558,00 €	1 711,00 €	1 770,00 €	1 845,00 €	1 948,00 €
Op. prin. p. portagem	1 074,00 €	1 188,00 €	1 244,00 €	1 303,00 €	1 366,00 €
Op. p. portagem	733,00 €	813,00 €	864,00 €	949,00 €	1 035,00 €

Quadros superiores

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Nível I	3 586,00 €	3 701,00 €	4 071,00 €	4 322,00 €	
Nível II	2 851,00 €	2 998,00 €	3 144,00 €	3 292,00 €	
Nível III	2 445,00 €	2 554,00 €	2 665,00 €	2 773,00 €	
Nível IV	2 040,00 €	2 147,00 €	2 263,00 €	2 373,00 €	
Nível V	1 744,00 €	1 817,00 €	1 873,00 €	1 928,00 €	
Estagiário	1 395,00 €				

Rodoviários

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Motorista	864,00 €	918,00 €	1 035,00 €	1 074,00 €	

Topografia

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Topógrafo	1 454,00 €	1 558,00 €	1 711,00 €	1 845,00 €	1 948,00 €
Aux. topografia	830,00 €	864,00 €	918,00 €	949,00 €	
Porta miras	733,00 €	769,00 €	830,00 €		

Assistência a utentes

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Enc. ass. utentes	1 558,00 €	1 711,00 €	1 770,00 €	1 845,00 €	1 948,00 €
Enc. turno do cco	1 499,00 €	1 558,00 €	1 634,00 €	1 711,00 €	1 793,00 €
Op. cent. comunicações	1 074,00 €	1 188,00 €	1 244,00 €	1 303,00 €	1 366,00 €
Oficial mecânica	982,00 €	1 035,00 €	1 074,00 €	1 163,00 €	1 244,00 €
Op. patrulhamento	844,00 €	907,00 €	949,00 €	982,00 €	

Lisboa, 30 de julho de 2020.

Pela BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA:

João Pedro Stilwell Rocha e Melo, administrador.
António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.

Pela Via Verde Portugal - Gestão de Sistemas Eletrónicos
 de Cobranças, SA:

João Pedro Ribeiro Azevedo Coutinho, administrador.
Pedro Villas Wintermantel Mourisca, administrador.

Pela BRISA O&M, SA:

António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.
Vasco Maria Horta Machado Trigo da Cunha, admi-

nistrador.

Pela ATOBE - MOBILITY TECHNOLOGY, SA:

Daniel Alexandre Miguel Amaral, administrador.
Eduardo António da Costa Ramos, administrador.

Pela BGI - BRISA Gestão de Infraestruturas, SA:

António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.
Pedro José Lacerda M. Fernandes Carvalho, administrador.

Pela BRISA, Concessão Rodoviária, SA:

João Pedro Stilwell Rocha e Melo, administrador.
Manuel Rebelo Teixeira Melo Ramos, administrador.

Pela BRISAL, Autoestradas do Litoral, SA:

Daniel Alexandre Miguel Amaral, administrador.
João Adolfo de Brito Portela, administrador.

Pela AEDL, Autoestradas do Douro Litoral, SA:

Daniel Alexandre Miguel Amaral, administrador.
João Adolfo de Brito Portela, administrador.

Pela Via Verde Serviços, SA:

João Pedro Stilwell Rocha e Melo, administrador.
Luís Miguel Pinto Machado D'Eça Pinheiro, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Joaquim Martins, secretário-geral.
Carlos Miguel Viegas Vitorino, secretário nacional

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Luís Azinheira, secretário-geral, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - FEPACES:

Ivo Monteiro Santos, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Ivo Monteiro Santos, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Ivo Monteiro Santos, na qualidade de mandatário.

Declaração

A Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - FEPACES: representa os seguintes sindicatos filiados:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;
- Sindicatos dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

A Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos :

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agência de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
- SICOMA - Sindicato dos trabalhadores da Construção, Madeiras.

Depositado em 16 de setembro de 2020, a fl. 133 do livro n.º 12, com o n.º 141/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2019 e, tem efeitos a 1 de janeiro de 2020.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional na indústria de fabricação e comercialização de cimento e obriga, de um lado, a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e, por outro, os trabalhadores, que desempenhem funções inerentes às categorias profissionais ou profissões previstas nesta convenção, representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º, do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 477 trabalhadores.

(...)

Cláusula 44.ª

Regime das férias

1 a 13- (*Igual*)...

14- Os trabalhadores com 40 ou mais anos de antiguidade terão direito a mais 1 (um) dia útil de férias retribuído.

(...)

Cláusula 58.ª

Apoio escolar aos filhos dos trabalhadores

A empresa atribui aos trabalhadores, uma vez ao ano, em agosto, um subsídio de apoio escolar, no valor de 45,00 €, por cada filho com idades, referenciadas a 31 de dezembro do ano de atribuição, compreendidas entre os 3 anos (incluídos) aos 18 anos (excluídos).

(...)

ANEXO II

Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas (2020)

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
1	Aprendiz	838,00	-
2	Aprendiz praticante A	905,00	-
3	Aprendiz praticante B	946,00	-
4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de instalação de moagem de 2.ª Operador de pedra de 2.ª Telefonista (*)	1 022,00	1 042,00
5	Condutor de veículos industriais de 2.ª Desenhador de 2.ª Ensacador/carregador (*) Escriturário de 2.ª Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2.ª Motorista de 2.ª Oficial (conservação e laboratório) de 2.ª Oficial de fabricação de 2.ª (FCH) Oficial de fabricação de 2.ª (cimento) Operador de embalagem de 2.ª (cimento) Operador de instalação de moagem de 1.ª Operador de pedra de 1.ª	1 057,00	1 073,00

6	<p>Conductor de veículos industriais de 1.^a Desenhador de 1.^a Escriturário de 1.^a Fiel de armazém de 1.^a Motorista de 1.^a Oficial (conservação e laboratório) de 1.^a Oficial de fabricação de 1.^a (FCH) Oficial de fabricação de 1.^a (cimento). Operador de embalagem de 1.^a (cimento) Operador de instalação de moagem principal I (**) Operador de processo com comando centralizado Prospettor de vendas</p>	1 087,00	1 121,00
7	<p>Chefe de equipa Desenhador principal I (**) Escriturário principal I (**) Oficial principal (conservação e laboratório) I (**) Oficial de fabricação principal (**) Operador de instalação de moagem principal II (**) Operador de processo com comando centralizado principal I (**) Prospettor de vendas principal I (**) Visitador/preparador de trabalho I</p>	1 151,00	1 183,00
8	<p>Assistente operacional I Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica Desenhador principal II (**) Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação I - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento Escriturário principal II (**) Oficial principal (conservação e laboratório) II (**) Operador de computador I Operador de processo com comando centralizado principal II (**) Prospettor de vendas principal II (**) Secretário de direção Técnico de eletrónica Visitador/preparador de trabalho II</p>	1 210,00	1 241,00
9	<p>Assistente administrativo Assistente operacional II Bacharel do grau I - A Chefe de processo com comando centralizado I Desenhador projetista Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado de conservação II - FCH Encarregado de fabricação - FCH Operador de computador II Secretário de administração Técnico de eletrónica principal I (**)</p>	1 269,00	1 325,00
10	<p>Assistente técnico operacional I Chefe de secção I Chefe de processo com comando centralizado II Licenciado e bacharel do grau I - B Técnico de eletrónica principal II (**)</p>	1 383,00	1 509,00
11	<p>Assistente técnico operacional II Chefe de secção II Licenciado e bacharel do grau II Programador informático I</p>	1 639,00	1 840,00
12	<p>Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III Programador informático II</p>	2 040,00	2 040,00

13	Analista de sistemas Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV	2 496,00	-
14	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V	2 986,00	-
15	Licenciado e bacharel do grau VI	3 482,00	-

(*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(**) A classe «principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respetiva categoria profissional.

ANEXO III

Tabela das cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

- 7- Lanche: 2,31 €.
- 8- Jantar: 9,44 €.
- 9- Pequeno-almoço: 2,31 €.
- 10- Jantar no local de trabalho: 9,44 €.
- 11- Jantar fora do local de trabalho: 10,00 €.

Cláusula 28.^a

Subsídio de refeição

- 1- 10,28 €.
- 2- 10,28 €.
- 3- 2,31 €.

Cláusula 30.^a

Retribuição do trabalho por turnos

- 1-
 - 1.1- 30,5 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II - 387,05 €.
 - 1.2- 23 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II - 291,87 €.
 - 1.3- 18 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II - 228,42 €.
- 4- 44,43 €.

Cláusula 31.^a

Subsídio de prevenção

Níveis salariais 14 e 15.....	399,78 €
Níveis salariais 12 e 13.....	319,52 €
Níveis salariais 9 a 11.....	239,86 €
Níveis salariais 6, 7 e 8.....	199,82 €

Cláusula 32.^a

Anuidades

- 1- Por cada ano completo de permanência na empresa até 16 anos: 14,42 €.
- Por cada ano completo subsequente: 1,82 €.

Cláusula 64.^a

Trabalhador-estudante

- 14-
 - Ensino básico (1.º e 2.º ciclos - até 6.º ano): 67,06 €.
 - Ensino básico (3.º ciclo - 7.º a 9.º anos): 98,08 €.
 - Ensino secundário (10.º a 12.º anos): 146,88 €.
 - Ensino politécnico e superior: 226,41 €.

Lisboa, 16 de junho de 2020.

Pela CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA:

Luís Miguel da Ponte Alves Fernandes, na qualidade de mandatário.

Luís António Cunha das Neves Gomes, na qualidade de mandatário.

Maria Eduarda Ribeiro Rosa, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Jorge Manuel de Matos Pestana, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de setembro de 2020, a fl. 133 do livro n.º 12, com o n.º 140/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 9.^a, 17.^a, 38.^a, 39.^a, 39.^a-B, 39.^a-C, 41.^a, 42.^a, 45.^a, 52.^a, 58.^a, anexo I, anexo II e anexo IV; e aditamento da cláusula 9.^a-B ao acordo de empresa celebrado entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA, e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2019.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 9.^a

(Seguros)

1- A empresa disponibilizará a todos os seus trabalhadores, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- (Eliminado.)

Cláusula 9.^a-B

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- A formação a ministrar aos trabalhadores marítimos deverá abranger matérias relacionadas com a segurança marítima, nomeadamente controlo de multidões, segurança básica e segurança de passageiros.

5- O crédito de horas para formação é referido ao período

do normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

6- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

7- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

8- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

9- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1- (...)

2- Às promoções previstas no número anterior será aplicado, com as necessárias adaptações, o previsto nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.

3- (...)

Cláusula 38.^a

(Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,44 €.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- O subsídio de refeição é de 9,16 €.

9- (...)

Cláusula 39.^a-B

(Subsídio de transporte)

1- (...)

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23h00 e as 7h00, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,03 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de

transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- (...)

4- (...)

Cláusula 39.^a-C

(Prémio de assiduidade)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (...)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 166,56 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 149,32 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,18 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,24 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito a atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 3,46 € e 6,90 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) (...)

i) (...)

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2020, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.^a-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 167,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (...)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 124,92;

b) 2 faltas - prémio mensal - 111,99;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 5,39 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 7,68 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito a atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 2,60 € e 5,18 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.^a-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 111,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (...)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 83,28 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 74,66 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 3,59 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 5,12 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito a atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 1,73 € e 3,45 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2022, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.^a-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 56,00 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (...)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 41,64 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 37,33 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 1,80 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 2,56 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 0,87 € e 1,73 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2023, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 39.^a-C.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) 26, € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) 48,55 € mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2- (...)

Cláusula 42.^a

(Subsídio por quebras e riscos)

1- Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 25,08 €.

2-

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,75 €.

b) (...)

Cláusula 45.^a

(Subsídio de alteração do local de trabalho)

1- (...)

2- Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habi-

tual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,78 €.

Cláusula 52.^a

(Alteração ou interrupção por doença ou falecimento de familiar)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Nos casos em que exista um falecimento de familiar do trabalhador, nos termos do estipulado na cláusula 58.^a, número 2, alínea b), durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas, a partir do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique de imediato o facto à empresa.

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- A partir de 1 de janeiro de 2021, os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

5- A partir de 1 de agosto de 2020, não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I

Área funcional: Fluviais

(...)

Grupo II

Área funcional: Terminais e estações

(...)

Grupo III

Área funcional: Manutenção

(...)

Grupo IV

Área funcional: Administrativa e de apoio

Técnico auxiliar (TA 1, TA 2, TA 3, TA 4, TA 5) - (...)

Acessos:

1- (...)

2- acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de três anos para acesso ao nível imediatamente superior àquele que é detido pelo

trabalhador, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, do presente acordo de empresa;
o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III b) (...)

ANEXO II

Tabela salarial

(em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020)

Área funcional			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 400,96 €	1 442,99 €	1 486,28 €	1 530,87 €	1 576,80 €	1 624,10 €	1 672,82 €
	II	Mestre do tráfego local	922,45 €	950,12 €	978,63 €	1 007,98 €	1 038,23 €	1 069,37 €	1 101,45 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	889,71 €	916,40 €	943,89 €	972,21 €	1 001,38 €	1 031,41 €	1 062,36 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	871,38 €	897,51 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	863,44 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	762,76 €	785,64 €	809,21 €	833,49 €	858,50 €	884,24 €	910,77 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	737,58 €						
	VII	Ajudante de maquinista	719,45 €						

Área funcional			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 047,18 €	1 078,60 €	1 110,95 €	1 144,28 €	1 178,62 €	1 213,97 €	1 250,39 €
	II	Chefe de terminal	884,01 €	910,53 €	937,86 €	965,99 €	994,97 €	1 024,82 €	1 055,56 €
	III	Fiscal	844,11 €	869,44 €	895,52 €	922,39 €	950,06 €	978,56 €	1 007,91 €
	IV	Chefe de estação	828,82 €	853,68 €					
	V	Bilheteiro	742,30 €	764,57 €	787,51 €	811,14 €	835,47 €	860,53 €	886,34 €
	VI	Operador comercial	742,30 €	764,57 €	787,51 €	811,14 €	835,47 €	860,53 €	886,34 €

Área funcional			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
		Eletricista principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
		Carpinteiro principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
	II	Mecânico de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Eletricista de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Carpinteiro de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Pintor	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
	III	Mecânico de 2.ª	892,56 €						
		Eletricista de 2.ª	892,56 €						
		Carpinteiro de 2.ª	892,56 €						
	IV	Oficial de reparações	872,66 €	898,84 €	925,81 €	953,58 €	982,19 €	1 011,66 €	1 042,01 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 235,44 €	1 272,50 €	1 310,67 €	1 350,00 €	1 390,49 €	1 432,20 €	1 475,17 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 164,65 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 114,01 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 047,18 €						
	V	Técnico auxiliar 1	997,08 €						
	VI	Oficial administrativo principal	874,05 €	900,27 €	927,28 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	824,52 €	849,25 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	766,25 €						
	IX	Fiel de armazém	758,09 €	780,83 €	804,26 €	828,38 €	853,23 €	878,83 €	905,20 €
	X	Motorista	749,38 €	771,86 €	795,02 €	818,87 €	843,43 €	868,74 €	894,80 €
	XI	Assistente operacional	675,65 €	695,92 €	716,79 €	738,30 €	760,45 €	783,26 €	806,76 €

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2020, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, conforme espelhado nas alterações à cláusula 39.^a-C do presente acordo de empresa)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 458,44 €	1 500,47 €	1 543,76 €	1 588,35 €	1 634,28 €	1 681,58 €	1 730,30 €
	II	Mestre do tráfego local	979,93 €	1 007,60 €	1 036,11 €	1 065,46 €	1 095,71 €	1 126,85 €	1 158,93 €
	III	Maquinista prático de 1. ^a classe	947,19 €	973,88 €	1 001,37 €	1 029,69 €	1 058,86 €	1 088,89 €	1 119,84 €
	IV	Maquinista prático de 2. ^a classe	928,86 €	954,99 €					
	V	Maquinista prático de 3. ^a classe	920,92 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	820,24 €	843,12 €	866,69 €	890,97 €	915,98 €	941,72 €	968,25 €
	VII	Marinheiro de 2. ^a classe do tráfego local	795,06 €						
	VII	Ajudante de maquinista	776,93 €						

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 104,66 €	1 136,08 €	1 168,43 €	1 201,76 €	1 236,10 €	1 271,45 €	1 307,87 €
	II	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	III	Fiscal	901,59 €	926,92 €	953,00 €	979,87 €	1 007,54 €	1 036,04 €	1 065,39 €
	IV	Chefe de estação	886,30 €	911,16 €					
	V	Bilheteiro	799,78 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
	VI	Operador comercial	799,78 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
		Eletricista principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
		Carpinteiro principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
	II	Mecânico de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Eletricista de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Carpinteiro de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Pintor	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
	III	Mecânico de 2.ª	950,04 €						
		Eletricista de 2.ª	950,04 €						
		Carpinteiro de 2.ª	950,04 €						
	IV	Oficial de reparações	930,14 €	956,32 €	983,29 €	1 011,06 €	1 039,67 €	1 069,14 €	1 099,49 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 292,92 €	1 329,98 €	1 368,15 €	1 407,48 €	1 447,97 €	1 489,68 €	1 532,65 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 054,56 €						
	VI	Oficial administrativo principal	931,53 €	957,75 €	984,76 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	882,00 €	906,73 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	823,73 €						
	IX	Fiel de armazém	815,57 €	838,31 €	861,74 €	885,86 €	910,71 €	936,31 €	962,68 €
	X	Motorista	806,86 €	829,34 €	852,50 €	876,35 €	900,91 €	926,22 €	952,28 €
	XI	Assistente operacional	733,13 €	753,40 €	774,27 €	795,78 €	817,93 €	840,74 €	864,24 €

ANEXO IV

Artigo 30.º

1- (...)

2- Em caso de naufrágio, abaloamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efetivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 250,15 € por trabalhador.

3- (...)

4- (...)

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 260.

Lisboa, 31 de agosto de 2020.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Flípe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

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

António Alexandre P. Delgado, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Transtejo - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de

transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.

3- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar declarações aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;
- f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;
- g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho,

nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de segurança social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;

i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de dez dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;

j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores expressamente o solicitarem;

l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;

m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;

n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício duma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;

p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;

q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;

r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;

s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;

t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho;

u) Assegurar o patrocínio judiciário dos trabalhadores, no âmbito de processos judiciais que resultem do exercício da profissão, bem como o pagamento de custas judiciais a que haja lugar, na medida em que tal se justifique, a fim de que estes não sofram prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem. O patrocínio judiciário anteriormente referido pode ser assegurado pelos serviços jurídicos da empresa ou, na sua falta, por advogados contratados especificamente para a prática daquele patrocínio, mediante deliberação do conselho de administração. O patrocínio judiciário e apoio ao pagamento de custas judiciais depende de requerimento do interessado.

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- c) Guardar segredo profissional;
- d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;
- i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
- j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
- m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho, dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180, retomar as suas funções;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu

acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;
- i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contra-venção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE, e na lei.

3- O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

Cláusula 6.^a

(Proibição de acordos entre empresas)

1- São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2- O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

Cláusula 7.^a

(Créditos resultantes do contrato)

1- Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 8.^a

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 9.^a

(Seguros)

1- A empresa disponibilizará a todos os seus trabalhadores, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- *(Eliminado.)*

Cláusula 9.^a-A

(Transporte)

Têm direito ao transporte gratuito nos navios da empresa afetos ao serviço público todos os trabalhadores no activo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida, e os filhos e equiparados com idade igual ou inferior a 18 anos que façam parte do respetivo agregado familiar ou até aos 23 anos que se mantenham no respetivo agregado familiar e comprovem manter o estatuto de estudante.

Cláusula 9.^a-B

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- A formação a ministrar aos trabalhadores marítimos deverá abranger matérias relacionadas com a segurança marítima, nomeadamente controlo de multidões, segurança básica e segurança de passageiros;

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

6- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

7- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

8- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

9- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

(Admissão)

1- As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) Idade mínima 18 anos.

b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e adequação ao perfil do posto de trabalho.

c) Maior aptidão para o exercício da função.

2- A empresa poderá contactar os sindicatos, no sentido de estes indicarem trabalhadores que se encontrem inscritos nas respetivas escalas de embarque.

Cláusula 11.^a

(Idade mínima)

(Eliminada.)

Cláusula 12.^a

(Habilitações mínimas)

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.^a

(Condições especiais de admissão)

(Eliminada.)

Cláusula 14.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expreso em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador.

Cláusula 15.^a

(Contratos a termo)

1- Os contratos a termo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a termo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- A duração dos contratos a termo não pode exceder 18 meses, incluindo renovações.

4- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem termo, exceto no que se dispuser de forma diferente.

5- A fixação do termo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

6- A caducidade do contrato confere ao trabalhador uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

7- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 16.^a

(Preenchimento de vagas)

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e seleção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.^a

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1-

a) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial administrativo após três anos de permanência na categoria;

b) O primeiro-oficial administrativo será promovido a oficial administrativo principal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria;

c) O oficial administrativo principal será promovido a técnico auxiliar 1 após três anos de permanência no escalão C da respetiva categoria;

d) O mecânico de 2.^a será promovido a mecânico de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

e) O eletricista de 2.^a será promovido a eletricista de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

f) O carpinteiro de 2.^a será promovido a carpinteiro de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

g) O chefe de estação será promovido a chefe de terminal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria.

2- Às promoções previstas no número anterior será aplicado, com as necessárias adaptações, o previsto nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.

3-

a) O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro;

b) O maquinista prático de 2.^a classe e o maquinista prático de 3.^a classe serão promovidos, respetivamente, à 1.^a e 2.^a classes nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor;

c) O ajudante de maquinista será promovido a maquinista prático de 3.^a classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Cláusula 18.^a

(Promoções facultativas)

Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas da iniciativa da empresa com suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Locais de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da Transtejo - Transportes Tejo, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3- O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4- Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.^a

5- Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respetivamente, de acordo com a fórmula prevista no número 3 da cláusula 34.^a

6- Para efeito do disposto no número 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.^a

(Período normal de trabalho)

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8h00 e as 20h00, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3- O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4- Os horários de trabalho só poderão ser implementados depois de ter sido solicitado parecer à comissão de trabalhadores, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias.

5- O parecer referido no número anterior, embora não vinculativo, deverá ser tomado em consideração pela empresa.

6- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7- Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

1- Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2- A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3- Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4- Os turnos e escalas de serviço, serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5- Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10- As escalas ou turnos de serviço, serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

Cláusula 22.^a

(Afixação dos horários de trabalho)

1- Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos)

(Eliminada.)

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante celebração de acordo, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2- *(Eliminado.)*

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

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

5- Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;

b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;

c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;

d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;

e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.^a

(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)

1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3- As folgas previstas nos números 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 27.^a

(Registo de trabalho suplementar)

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Cláusula 28.^a

(Limite do trabalho suplementar)

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores integrados em turnos e cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.^a

(Trabalho suplementar de menores)

(Eliminada.)

Cláusula 30.^a

(Trabalho nocturno)

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2- A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.^a, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.^a

(Dispensa de trabalho nocturno)

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno os trabalhadores com responsabilidades familiares, desde que o solicitem e que seja autorizado pela empresa.

Cláusula 32.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2- O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3- As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.^a

(Transferências)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3- Em caso de transferência nos termos do número 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4- Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5- Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6- Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

(Generalidades)

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

2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3- Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

O prémio de assiduidade previsto na cláusula 39.^a-C não é considerado para determinação do valor da retribuição horária.

4- A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no número 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

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

Cláusula 35.^a

(Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Clausula 36.^a

(Remunerações base mínimas)

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 37.^a

(Pagamento da retribuição)

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;

c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 38.^a

(Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,44 €.

2- Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3- Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4- As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efectivas de trabalho.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.^a

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5- As ausências ao serviço inferiores a três horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.^a, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

- a) As relativas à revisão do AE;
 - b) As que forem convocadas pela empresa;
 - c) As que tenham lugar por solicitação sindical.
- 8- O subsídio de refeição é de 9,16 €.
- 9- (Eliminado.)

Cláusula 39.^a-A

(Adicional de remuneração)

1- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios catamaran ao serviço da empresa, têm direito, pela prestação efetiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 14,99 % e 10,88 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respetivamente, para mestres e maquinistas.

2- O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.^a, com exceção dos números 4 e 5.

Cláusula 39.^a-B

(Subsídio de transporte)

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23h00 e as 7h00, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,03 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- (Eliminado.)

4- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efetividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.^a-C

(Prémio de assiduidade)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

- a) 1 falta - prémio mensal - 166,56 €;
- b) 2 faltas - prémio mensal - 149,32 €;
- c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,18 € X número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,24 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente 3,46 € e 6,90 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à exceção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2020, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.^a-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 167,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 124,92 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 111,99 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 5,39 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 7,68 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 2,60 € e 5,18 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.ª-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 111,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 83,28 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 74,66 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 3,59 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 5,12 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 1,73 € e 3,45 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2022, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.ª-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 56,00 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias

de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

- a) 1 falta – prémio mensal - 41,64 €;
- b) 2 faltas - prémio mensal - 37,33 €;
- c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 1,80 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 2,56 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 0,87 € e 1,73 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do n.º 11 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2023, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 39.^a-C.

Cláusula 40.^a

(Abono de função)

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) 26,35 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) 48,55 € mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2- Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 42.^a

(Subsídio por quebras e riscos)

1- Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 25,08 €.

2-

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,75 €.

b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

Cláusula 43.^a

(Subsídio de penosidade)

(Eliminada.)

Cláusula 43.^a A

(Subsídio de inovação tecnológica)

(Eliminada.)

Cláusula 44.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2- O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5- O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 45.^a

(Subsídio de alteração do local de trabalho)

1- Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar e ou terminar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2- Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,78 €.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de novembro.

3- O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.^a, a que o trabalhador tiver direito no mês de dezembro.

4- No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 47.^a

(Direito a férias)

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3- Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

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

5- Os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.

6- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9- O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.^a

(Escolha e marcação de férias)

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3- Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6- O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 49.^a

(Férias seguidas e interpoladas)

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 50.^a

(Cumulação de férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato

em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 51.^a

(Alteração do período de férias)

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 52.^a

(Alteração ou interrupção por doença)

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4- Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

5- Nos casos em que exista um falecimento de familiar do trabalhador, nos termos do estipulado na cláusula 58.^a, número 2, alínea b), durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas, a partir do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique de imediato o facto à empresa.

Cláusula 53.^a

(Serviço militar - Férias)

(Eliminada.)

Cláusula 54.^a

(Indisponibilidade do direito a férias)

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com acordo do trabalhador, por

qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição - conforme definida no número 2 da cláusula 34.^a - e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 55.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 56.^a

(Feriados obrigatórios)

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- Corpo de Deus;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- Serão igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o dia 13 de junho, feriado municipal de Lisboa.

3- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

4- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de Natal, Ano Novo e Páscoa, será concedido um dia de descanso compensatório.

5- Sempre que for concedida tolerância de ponto e não seja possível abranger a totalidade dos trabalhadores por imperativo da prestação do serviço público, estes gozarão a respetiva tolerância em data posterior, tendo em consideração as especificidades dos horários praticados em cada área, no prazo de 120 dias mediante acordo entre a empresa e o trabalhador. Se por motivos imperiosos de serviço, não for possível assegurar o gozo do dia de tolerância no prazo de 120 dias, o referido dia será remunerado.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.^a

(Princípios gerais)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos deste acordo de empresa e da lei;

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

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

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

4- A partir de 1 de janeiro de 2021, os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

5- A partir de 1 de agosto de 2020, não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar.

Cláusula 59.^a

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto

na alínea *a)* do número 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 60.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos e regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) (Eliminada.)

b) Dadas nos casos previstos na alínea *g)* do número 2 da cláusula 58.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.^a

Cláusula 61.^a

(Efeito das faltas no direito a férias)

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

(Suspensão por impedimento do trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5- Nos contratos a prazo o impedimento previsto no número 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 63.^a

(Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 64.^a

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 65.^a

(Licença sem retribuição)

1- Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 66.^a

(Parentalidade)

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 67.^a

(Trabalhadores-estudantes - Regalias)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qual-

quer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.^a;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.^a

(Poder disciplinar)

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 69.^a

(Processo disciplinar)

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repressão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea d) do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 70.^a

(Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 71.^a

(Suspensão do trabalho)

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 72.^a

(Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 73.^a

(Proporcionalidade das sanções)

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 74.^a

(Indemnização e acção penal)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 75.^a

(Recursos)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 76.^a

(Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 77.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;

b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 78.^a

(Comunicação das sanções)

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 79.^a

(Registo de sanções)

1- A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança Social - Direitos complementares

Cláusula 80.^a

(Complemento de subsídio de doença e acidente)

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela Segurança Social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 81.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4-

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/1997, de 13 de setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/1971.

Cláusula 82.^a

(Subsídios de reforma)

A Transtejo - Transportes Tejo, SA e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 83.^a

(Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 84.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei.

2- (Eliminado.)

3- A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 85.^a

(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 86.^a

(Encerramento definitivo)

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2- Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 87.^a

(Pagamento do mês da cessação)

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 88.^a

(Indemnizações)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 89.^a

(Incorporação de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os traba-

lhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.^a

(Garantias diversas)

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3- Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

4- O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

Cláusula 91.^a

(Normas supletivas)

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I

Área funcional: Fluviais

Controlador do tráfego local - Só poderão desempenhar funções de controlador do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

Os controladores do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

– Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respetivos mestres;

– Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;

– Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo coletivo de trabalho específico a cada sector de actividade;

– Dar estrito cumprimento às convenções coletivas de trabalho vigentes;

– Controlar, em colaboração com os respetivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;

- Coordenar e controlar a efetivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;
- Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

Compete ao coordenador do tráfego local a coordenação da atividade dos trabalhadores que desempenham as funções de controlador de tráfego local.

Mestre do tráfego local - O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Maquinista prático (Maquinista prático de 1.ª classe; Maquinista prático de 2.ª classe; Maquinista prático de 3.ª classe - de acordo com as categorias marítimas previstas no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor) - Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes diretos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Marinheiro do tráfego local - O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

Nota: Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local - O trabalhador que auxilia o marinheiro do tráfego local em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Ajudante de maquinista - Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes diretos.

Grupo II

Área funcional: Terminais e estações

Chefe de serviço de fiscalização, terminais e estações - É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nos terminais e nas estações de embarque e desembarque.

Chefe de terminal - É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respetivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o atendimento do público e o cumprimento das normas legais e

contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Chefe de estação - É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de atividade; acata e cumpre todas as ordens que expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

Fiscal - É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infrator se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infração no exercício das suas funções - compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

Bilheteiro - É o profissional que procede à venda de bilhetes diretamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

Operador comercial - É o trabalhador que executa um conjunto de atividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

Grupo III

Área funcional: Manutenção

Mecânico principal - É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico (Mecânico de 1.ª; mecânico de 2.ª) - É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspeção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em ações de desmanagem ou de revisão programada.

Eletricista principal - É o profissional eletricitista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela

coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Eletricista (eletricista de 1.ª; eletricista de 2.ª) - É o profissional eletricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

Carpinteiro (carpinteiro principal; carpinteiro de 1.ª; carpinteiro de 2.ª) - É o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querengagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

Pintor - É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respetivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

Oficial de reparações - Procede ao esgoto e limpeza da casa das máquinas, a lavagem de motores e outros equipamentos, lavagem dos navios, desmontagem, reparação e montagem de equipamentos, em diversos locais da empresa, navios e pontões, movimentações das peças e componentes, de e para bordo dos navios ao cais, colaboração nos abastecimentos de óleos e combustíveis e, ainda, outras tarefas no âmbito da exploração e manutenção de equipamentos, instalações e edifícios, nos domínios da canalização, eletricidade, pintura, carpintaria, obras e outros.

Grupo IV

Área funcional: Administrativa e de apoio

Técnico auxiliar (TA 1, TA 2, TA 3, TA 4, TA 5) - É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em atividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce atividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

As funções de tesoureiro serão exercidas por trabalhador com a categoria profissional de técnico auxiliar: dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Acessos:

1- O ingresso na categoria é efetuado mediante integração, concurso interno ou promoção, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2- O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de três anos para acesso ao nível imediatamente superior àquele que é detido pelo trabalhador, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

Oficial principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção.

Primeiro-oficial administrativo, Segundo-oficial administrativo - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Fiel de armazém - É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas corretamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina

na periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

Assistente operacional - É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efetuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

ANEXO II

Tabela salarial

(em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 400,96 €	1 442,99 €	1 486,28 €	1 530,87 €	1 576,80 €	1 624,10 €	1 672,82 €
	II	Mestre do tráfego local	922,45 €	950,12 €	978,63 €	1 007,98 €	1 038,23 €	1 069,37 €	1 101,45 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	889,71 €	916,40 €	943,89 €	972,21 €	1 001,38 €	1 031,41 €	1 062,36 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	871,38 €	897,51 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	863,44 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	762,76 €	785,64 €	809,21 €	833,49 €	858,50 €	884,24 €	910,77 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	737,58 €						
	VII	Ajudante de maquinista	719,45 €						

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 047,18 €	1 078,60 €	1 110,95 €	1 144,28 €	1 178,62 €	1 213,97 €	1 250,39 €
	II	Chefe de terminal	884,01 €	910,53 €	937,86 €	965,99 €	994,97 €	1 024,82 €	1 055,56 €
	III	Fiscal	844,11 €	869,44 €	895,52 €	922,39 €	950,06 €	978,56 €	1 007,91 €
	IV	Chefe de estação	828,82 €	853,68 €					
	V	Bilheteiro	742,30 €	764,57 €	787,51 €	811,14 €	835,47 €	860,53 €	886,34 €
	VI	Operador comercial	742,30 €	764,57 €	787,51 €	811,14 €	835,47 €	860,53 €	886,34 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
		Eletricista principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
		Carpinteiro principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
	II	Mecânico de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Eletricista de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Carpinteiro de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Pintor	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
	III	Mecânico de 2.ª	892,56 €						
		Eletricista de 2.ª	892,56 €						
		Carpinteiro de 2.ª	892,56 €						
	IV	Oficial de reparações	872,66 €	898,84 €	925,81 €	953,58 €	982,19 €	1 011,66 €	1 042,01 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 235,44 €	1 272,50 €	1 310,67 €	1 350,00 €	1 390,49 €	1 432,20 €	1 475,17 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 164,65 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 114,01 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 047,18 €						
	V	Técnico auxiliar 1	997,08 €						
	VI	Oficial administrativo principal	874,05 €	900,27 €	927,28 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	824,52 €	849,25 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	766,25 €						
	IX	Fiel de armazém	758,09 €	780,83 €	804,26 €	828,38 €	853,23 €	878,83 €	905,20 €
	X	Motorista	749,38 €	771,86 €	795,02 €	818,87 €	843,43 €	868,74 €	894,80 €
	XI	Assistente operacional	675,65 €	695,92 €	716,79 €	738,30 €	760,45 €	783,26 €	806,76 €

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2020, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, conforme espelhado nas alterações cláusula 39.ª-C do presente acordo de empresa)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 458,44 €	1 500,47 €	1 543,76 €	1 588,35 €	1 634,28 €	1 681,58 €	1 730,30 €
	II	Mestre do tráfego local	979,93 €	1 007,60 €	1 036,11 €	1 065,46 €	1 095,71 €	1 126,85 €	1 158,93 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	947,19 €	973,88 €	1 001,37 €	1 029,69 €	1 058,86 €	1 088,89 €	1 119,84 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	928,86 €	954,99 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	920,92 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	820,24 €	843,12 €	866,69 €	890,97 €	915,98 €	941,72 €	968,25 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	795,06 €						
	VII	Ajudante de maquinista	776,93 €						

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 104,66 €	1 136,08 €	1 168,43 €	1 201,76 €	1 236,10 €	1 271,45 €	1 307,87 €
	II	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	III	Fiscal	901,59 €	926,92 €	953,00 €	979,87 €	1 007,54 €	1 036,04 €	1 065,39 €
	IV	Chefe de estação	886,30 €	911,16 €					
	V	Bilheteiro	799,78 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
	VI	Operador comercial	799,78 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
		Eletricista principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
		Carpinteiro principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
	II	Mecânico de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Eletricista de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Carpinteiro de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Pintor	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
	III	Mecânico de 2.ª	950,04 €						
		Eletricista de 2.ª	950,04 €						
		Carpinteiro de 2.ª	950,04 €						
	IV	Oficial de reparações	930,14 €	956,32 €	983,29 €	1 011,06 €	1 039,67 €	1 069,14 €	1 099,49 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 292,92 €	1 329,98 €	1 368,15 €	1 407,48 €	1 447,97 €	1 489,68 €	1 532,65 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 054,56 €						
	VI	Oficial administrativo principal	931,53 €	957,75 €	984,76 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	882,00 €	906,73 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	823,73 €						
	IX	Fiel de armazém	815,57 €	838,31 €	861,74 €	885,86 €	910,71 €	936,31 €	962,68 €
	X	Motorista	806,86 €	829,34 €	852,50 €	876,35 €	900,91 €	926,22 €	952,28 €
	XI	Assistente operacional	733,13 €	753,40 €	774,27 €	795,78 €	817,93 €	840,74 €	864,24 €

ANEXO III

Regulamento de carreiras

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

- a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação que constitui o objeto da prestação de trabalho;
- b) Carreira profissional: conjunto de níveis ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) Nível: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;
- d) Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e nível profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

- a) Ingresso pelo nível e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;
- b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para escalão superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela empresa.

Artigo 3.º

Evolução profissional

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Promoção - constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou nível profissional superior;
- b) Progressão - constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da empresa e terão suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional, sem prejuízo do estabelecido no presente acordo de empresa.

2- As progressões far-se-ão:

- a) Por mérito - em qualquer altura, por decisão da empresa;
- b) Por ajustamento - decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

3- A progressão por ajustamento pode ser retardada por um período de 12 meses, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado de forma justificada e por escrito ao trabalhador, ouvindo-o e ao sindicato que o representa.

4- Sempre que um trabalhador aceda a nível ou categoria profissional mais elevados, passará a receber pelo escalão imediatamente superior ao anteriormente detido.

5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ausências por doença inferiores a 30 dias seguidos, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

6- As primeiras progressões por ajustamento ocorrerão nos seguintes termos:

- a) Os trabalhadores com dez ou mais anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2020;
- b) Os trabalhadores com mais de cinco e menos de dez anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2021;
- c) Os trabalhadores com menos de cinco anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2022.

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

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

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

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

Artigo 6.º

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

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores

condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

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

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas - óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - máscaras antipoeiras.

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - máscaras com fornecimento de ar à distancia e devidamente filtrado;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, cisternas, etc.) - fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo - máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto - luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas, porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

Artigo 30.º

1- Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2- Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 250,15 € por trabalhador.

3- As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4- Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 260.

Lisboa, 31 de agosto de 2020.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Flípe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

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

António Alexandre P. Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 14 de setembro de 2020, a fl. 132 do livro n.º 12, com o n.º 138/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 2.ª, 9.ª, 17.ª, 38.ª, 39.ª, 39.ª-B, 39.ª-C, 41.ª, 42.ª, 45.ª, 52.ª, 58.ª, anexo I, anexo II e anexo IV; e aditamento da cláusula 9.ª-B ao acordo de empresa celebrado entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2019.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 9.ª

(Seguros)

1- A empresa disponibilizará a todos os seus trabalhadores, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- (*Eliminado.*)

Cláusula 9.^a-B

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- A formação a ministrar aos trabalhadores marítimos deverá abranger matérias relacionadas com a segurança marítima, nomeadamente controlo de multidões, segurança básica e segurança de passageiros.

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

6- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

7- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

8- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

9- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1- (...)

2- Às promoções previstas no número anterior será aplicado, com as necessárias adaptações, o previsto nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.

3- (...)

Cláusula 38.^a

(Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,44 €.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- O subsídio de refeição é de 9,16 €.

9- (...)

Cláusula 39.^a-B

(Subsídio de transporte)

1- (...)

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,03 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- (...)

4- (...)

Cláusula 39.^a-C

(Prémio de assiduidade)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (...)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 166,56 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 149,32 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,18 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,24 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 3,46 € e 6,90 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

- a) (...)
- b) (...)
- c) (...)
- d) (...)
- e) (...)
- f) (...)
- g) (...)
- h) (...)
- i) (...)

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2020, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.^a-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 167,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (...)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

- a) 1 falta - prémio mensal - 124,92 €;
- b) 2 faltas - prémio mensal - 111,99 €;
- c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 5,39 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 7,68 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 2,60 € e 5,18 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.^a-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 111,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (...)

3- Este prémio será reduzido em função do número de

dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

- a) 1 falta - prémio mensal - 83,28 €;
- b) 2 faltas - prémio mensal - 74,66 €;
- c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 3,59 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 5,12 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 1,73 € e 3,45 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2022, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.^a-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 56,00 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (...)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

- a) 1 falta - prémio mensal - 41,64 €;
- b) 2 faltas - prémio mensal - 37,33 €;
- c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 1,80 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 2,56 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 0,87 € e 1,73 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2023, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 39.^a-C.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) 26,35 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) 48,55 € mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2- (...)

Cláusula 42.^a

(Subsídio por quebras e riscos)

1- Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 25,08 €.

2-

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,75 €.

b) (...)

Cláusula 45.^a

(Subsídio de alteração do local de trabalho)

1- (...)

2- Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,78 €.

Cláusula 52.^a

(Alteração ou interrupção por doença ou falecimento de familiar)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Nos casos em que exista um falecimento de familiar do trabalhador, nos termos do estipulado na cláusula 58.^a, número 2, alínea b), durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas, a partir do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique de imediato o facto à empresa.

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- A partir de 1 de janeiro de 2021, os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

5- A partir de 1 de agosto de 2020, não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I

Área funcional: Fluviais

(...)

Grupo II

Área funcional: Terminais e estações

(...)

Grupo III

Área funcional: Manutenção

(...)

Grupo IV

Área funcional: Administrativa e de apoio

Técnico auxiliar (TA 1, TA 2, TA 3, TA 4, TA 5) - (...)

Acessos:

1- (...)

2- O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de três anos para acesso ao nível imediatamente superior àquele que é detido pelo trabalhador, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) (...)

(...)

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 400,96 €	1 442,99 €	1 486,28 €	1 530,87 €	1 576,80 €	1 624,10 €	1 672,82 €
	II	Mestre do tráfego local	922,45 €	950,12 €	978,63 €	1 007,98 €	1 038,23 €	1 069,37 €	1 101,45 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	889,71 €	916,40 €	943,89 €	972,21 €	1 001,38 €	1 031,41 €	1 062,36 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	871,38 €	897,51 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	863,44 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	762,76 €	785,64 €	809,21 €	833,49 €	858,50 €	884,24 €	910,77 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	737,58 €						
	VII	Ajudante de maquinista	719,45 €						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 047,18 €	1 078,60 €	1 110,95 €	1 144,28 €	1 178,62 €	1 213,97 €	1 250,39 €
	II	Chefe de terminal	884,01 €	910,53 €	937,86 €	965,99 €	994,97 €	1 024,82 €	1 055,56 €
	III	Fiscal	844,11 €	869,44 €	895,52 €	922,39 €	950,06 €	978,56 €	1 007,91 €
	IV	Chefe de estação	828,82 €	853,68 €					
	V	Bilheteiro	742,30 €	764,57 €	787,51 €	811,14 €	835,47 €	860,53 €	886,34 €
	VI	Operador comercial	742,30 €	764,57 €	787,51 €	811,14 €	835,47 €	860,53 €	886,34 €
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
		Eletricista principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
		Carpinteiro principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
	II	Mecânico de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Eletricista de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Carpinteiro de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Pintor	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
	III	Mecânico de 2.ª	892,56 €						
		Eletricista de 2.ª	892,56 €						
		Carpinteiro de 2.ª	892,56 €						
	IV	Oficial de reparações	872,66 €	898,84 €	925,81 €	953,58 €	982,19 €	1 011,66 €	1 042,01 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 235,44 €	1 272,50 €	1 310,67 €	1 350,00 €	1 390,49 €	1 432,20 €	1 475,17 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 164,65 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 114,01 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 047,18 €						
	V	Técnico auxiliar 1	997,08 €						
	VI	Oficial administrativo principal	874,05 €	900,27 €	927,28 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	824,52 €	849,25 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	766,25 €						
	IX	Fiel de armazém	758,09 €	780,83 €	804,26 €	828,38 €	853,23 €	878,83 €	905,20 €
	X	Motorista	749,38 €	771,86 €	795,02 €	818,87 €	843,43 €	868,74 €	894,80 €
	XI	Assistente operacional	675,65 €	695,92 €	716,79 €	738,30 €	760,45 €	783,26 €	806,76 €

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2020, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, conforme espelhado nas alterações à cláusula 39.^a-C do presente acordo de empresa)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 458,44 €	1 500,47 €	1 543,76 €	1 588,35 €	1 634,28 €	1 681,58 €	1 730,30 €
	II	Mestre do tráfego local	979,93 €	1 007,60 €	1 036,11 €	1 065,46 €	1 095,71 €	1 126,85 €	1 158,93 €
	III	Maquinista prático de 1. ^a classe	947,19 €	973,88 €	1 001,37 €	1 029,69 €	1 058,86 €	1 088,89 €	1 119,84 €
	IV	Maquinista prático de 2. ^a classe	928,86 €	954,99 €					
	V	Maquinista prático de 3. ^a classe	920,92 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	820,24 €	843,12 €	866,69 €	890,97 €	915,98 €	941,72 €	968,25 €
	VII	Marinheiro de 2. ^a classe do tráfego local	795,06 €						
	VII	Ajudante de maquinista	776,93 €						

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 104,66 €	1 136,08 €	1 168,43 €	1 201,76 €	1 236,10 €	1 271,45 €	1 307,87 €
	II	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	III	Fiscal	901,59 €	926,92 €	953,00 €	979,87 €	1 007,54 €	1 036,04 €	1 065,39 €
	IV	Chefe de estação	886,30 €	911,16 €					
	V	Bilheteiro	799,78 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
	VI	Operador comercial	799,78 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
		Eletricista principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
		Carpinteiro principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
	II	Mecânico de 1. ^a	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Eletricista de 1. ^a	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Carpinteiro de 1. ^a	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Pintor	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
	III	Mecânico de 2. ^a	950,04 €						
		Eletricista de 2. ^a	950,04 €						
		Carpinteiro de 2. ^a	950,04 €						
	IV	Oficial de reparações	930,14 €	956,32 €	983,29 €	1 011,06 €	1 039,67 €	1 069,14 €	1 099,49 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 292,92 €	1 329,98 €	1 368,15 €	1 407,48 €	1 447,97 €	1 489,68 €	1 532,65 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 054,56 €						
	VI	Oficial administrativo principal	931,53 €	957,75 €	984,76 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	882,00 €	906,73 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	823,73 €						
	IX	Fiel de armazém	815,57 €	838,31 €	861,74 €	885,86 €	910,71 €	936,31 €	962,68 €
	X	Motorista	806,86 €	829,34 €	852,50 €	876,35 €	900,91 €	926,22 €	952,28 €
	XI	Assistente operacional	733,13 €	753,40 €	774,27 €	795,78 €	817,93 €	840,74 €	864,24 €

ANEXO IV

Artigo 30.º

1- (...)

2- Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efetivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 250,15 € por trabalhador.

3- (...)

4- (...)

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 260.

Lisboa, 31 de agosto de 2020.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Flípe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

José Luís de Oliveira Pires, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Transtejo - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.

3- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevigência e caducidade.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar declarações aos trabalhadores que o solicitarem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;

f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitarem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;

g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de segurança social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;

i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de dez dias por mês, que se conta para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;

j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores expressamente o solicitarem;

l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;

m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;

n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício duma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;

p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;

q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;

r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;

s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;

t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho;

u) Assegurar o patrocínio judiciário dos trabalhadores, no âmbito de processos judiciais que resultem do exercício da

profissão, bem como o pagamento de custas judiciais a que haja lugar, na medida em que tal se justifique, a fim de que estes não sofram prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem. O patrocínio judiciário anteriormente referido pode ser assegurado pelos serviços jurídicos da empresa ou, na sua falta, por advogados contratados especificamente para a prática daquele patrocínio, mediante deliberação do conselho de administração. O patrocínio judiciário e apoio ao pagamento de custas judiciais depende de requerimento do interessado.

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- c) Guardar segredo profissional;
- d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;
- i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
- j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
- m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho, dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180, retomar as suas funções;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

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

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contra-venção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE, e na lei.

3- O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

Cláusula 6.^a

(Proibição de acordos entre empresas)

1- São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2- O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

Cláusula 7.^a

(Créditos resultantes do contrato)

1- Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa

quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 8.^a

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 9.^a

(Seguros)

1- A empresa disponibilizará a todos os seus trabalhadores, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- *(Eliminado.)*

Cláusula 9.^a-A

(Transporte)

Têm direito ao transporte gratuito nos navios da empresa afetos ao serviço público todos os trabalhadores no activo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida, e os filhos e equiparados com idade igual ou inferior a 18 anos que façam parte do respetivo agregado familiar ou até aos 23 anos que se mantenham no respetivo agregado familiar e comprovem manter o estatuto de estudante.

Cláusula 9.^a-B

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- A formação a ministrar aos trabalhadores marítimos deverá abranger matérias relacionadas com a segurança marítima, nomeadamente controlo de multidões, segurança básica e segurança de passageiros;

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

6- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

7- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

8- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

9- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

(Admissão)

1- As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) Idade mínima 18 anos;

b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e adequação ao perfil do posto de trabalho;

c) Maior aptidão para o exercício da função.

2- A empresa poderá contactar os sindicatos, no sentido de estes indicarem trabalhadores que se encontrem inscritos nas respetivas escalas de embarque.

Cláusula 11.^a

(Idade mínima)

(Eliminada.)

Cláusula 12.^a

(Habilitações mínimas)

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.^a

(Condições especiais de admissão)

(Eliminada.)

Cláusula 14.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador.

Cláusula 15.^a

(Contratos a termo)

1- Os contratos a termo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a termo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- A duração dos contratos a termo não pode exceder 18 meses, incluindo renovações.

4- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem termo, exceto no que se dispuser de forma diferente.

5- A fixação do termo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

6- A caducidade do contrato confere ao trabalhador uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

7- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 16.^a

(Preenchimento de vagas)

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e seleção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.^a

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1-

a) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial administrativo após três anos de permanência na categoria;

b) O primeiro-oficial administrativo será promovido a oficial administrativo principal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria;

c) O oficial administrativo principal será promovido a técnico auxiliar 1 após três anos de permanência no escalão C da respetiva categoria;

d) O mecânico de 2.^a será promovido a mecânico de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

e) O eletricista de 2.^a será promovido a eletricista de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

f) O carpinteiro de 2.^a será promovido a carpinteiro de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

g) O chefe de estação será promovido a chefe de terminal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria.

2- Às promoções previstas no número anterior será aplicado, com as necessárias adaptações, o previsto nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.

3-

a) O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro;

b) O maquinista prático de 2.^a classe e o maquinista prático de 3.^a classe serão promovidos, respetivamente, à 1.^a e 2.^a classes nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor;

c) O ajudante de maquinista será promovido a maquinista prático de 3.^a classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Cláusula 18.^a

(Promoções facultativas)

Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas da iniciativa da empresa com suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Locais de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da Transtejo - Transportes Tejo, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3- O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4- Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.^a

5- Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no número 3 da cláusula 34.^a

6- Para efeito do disposto no número 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.^a

(Período normal de trabalho)

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8h00 e as 20h00, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3- O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4- Os horários de trabalho só poderão ser implementados depois de ter sido solicitado parecer à comissão de trabalhadores, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias.

5- O parecer referido no número anterior, embora não vinculativo, deverá ser tomado em consideração pela empresa.

6- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7- Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

1- Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2- A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3- Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4- Os turnos e escalas de serviço, serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5- Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10- As escalas ou turnos de serviço, serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

Cláusula 22.^a

(Afixação dos horários de trabalho)

1- Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos)

(Eliminada.)

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante celebração de acordo, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2- (Eliminado.)

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

4- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

5- Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;
- b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;
- d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;
- e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.^a

(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)

1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3- As folgas previstas nos números 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 27.^a

(Registo de trabalho suplementar)

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Cláusula 28.^a

(Limite do trabalho suplementar)

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores integrados em turnos e cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.^a

(Trabalho suplementar de menores)

(Eliminada.)

Cláusula 30.^a

(Trabalho nocturno)

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2- A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.^a, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.^a

(Dispensa de trabalho nocturno)

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno os trabalhadores com responsabilidades familiares, desde que o solicitem e que seja autorizado pela empresa.

Cláusula 32.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2- O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3- As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.^a

(Transferências)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3- Em caso de transferência nos termos do número 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4- Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5- Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6- Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

(Generalidades)

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

2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3- Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

O prémio de assiduidade previsto na cláusula 39.^a-C não é considerado para determinação do valor da retribuição horária.

4- A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no número 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

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

Cláusula 35.^a

(Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 36.^a

(Remunerações base mínimas)

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 37.^a

(Pagamento da retribuição)

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;

c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 38.^a

(Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,44 €.

2- Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3- Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4- As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efectivas de trabalho.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.^a

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5- As ausências ao serviço inferiores a três horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.ª, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

- a) As relativas à revisão do AE;
- b) As que forem convocadas pela empresa;
- c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8- O subsídio de refeição é de 9,16 €.

9- (Eliminado.)

Cláusula 39.ª-A

(Adicional de remuneração)

1- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios catamaran ao serviço da empresa, têm direito, pela prestação efetiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 14,99 % e 10,88 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respetivamente, para mestres e maquinistas.

2- O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.ª, com exceção dos números 4 e 5.

Cláusula 39.ª-B

(Subsídio de transporte)

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23h00 e as 7h00, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,03 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- (Eliminado.)

4- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efetividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.ª-C

(Prémio de assiduidade)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

- a) 1 falta - prémio mensal - 166,56 €;
- b) 2 faltas - prémio mensal - 149,32 €;
- c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,18 € X número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,24 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente 3,46 € e 6,90 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à exceção de:

- a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;
- b) Cumprimento de obrigações legais;
- c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;
- d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;
- e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;
- f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;
- g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;
- h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;
- i) Gozo de férias;
- j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2020, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.ª-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 167,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 124,92 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 111,99 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 5,39 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 7,68 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 2,60 € e 5,18 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.ª-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 111,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 83,28 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 74,66 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 3,59 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 5,12 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 1,73 € e 3,45 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;

- i) Gozo de férias;
- j) Dispensa no dia do aniversário natalício.
- 7- (Eliminado.)
- 8- (Eliminado.)
- 9- (Eliminado.)

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2022, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.^a-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 56,00 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

- a) 1 falta - prémio mensal - 41,64 €;
- b) 2 faltas - prémio mensal - 37,33 €;
- c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 1,80 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 2,56 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 0,87 € e 1,73 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;

- i) Gozo de férias;
- j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2023, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 39.^a-C.

Cláusula 40.^a

(Abono de função)

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

- a) 26,35 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
- b) 48,55 € mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2- Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 42.^a

(Subsídio por quebras e riscos)

1- Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 25,08 €.

2-

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,75 €.

b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

Cláusula 43.^a

(Subsídio de penosidade)

(Eliminada.)

Cláusula 43.^a-A

(Subsídio de inovação tecnológica)

(Eliminada.)

Cláusula 44.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2- O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5- O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 45.^a

(Subsídio de alteração do local de trabalho)

1- Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar e ou terminar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2- Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,78 €.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de novembro.

3- O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.^a, a que o trabalhador tiver direito no mês de dezembro.

4- No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 47.^a

(Direito a férias)

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3- Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

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

5- Os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.

6- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9- O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.^a

(Escolha e marcação de férias)

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3- Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6- O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 49.^a

(Férias seguidas e interpoladas)

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 50.^a

(Cumulação de férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 51.^a

(Alteração do período de férias)

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 52.^a

(Alteração ou interrupção por doença)

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da

situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4- Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

5- Nos casos em que exista um falecimento de familiar do trabalhador, nos termos do estipulado na cláusula 58.^a, número 2, alínea b), durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas, a partir do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique de imediato o facto à empresa.

Cláusula 53.^a

(Serviço militar - Férias)

(Eliminada.)

Cláusula 54.^a

(Indisponibilidade do direito a férias)

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição - conforme definida no número 2 da cláusula 34.^a - e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 55.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 56.^a

(Feriados obrigatórios)

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- Corpo de Deus;
- 25 de abril;

1 de maio;
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro.

2- Serão igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o dia 13 de junho, feriado municipal de Lisboa.

3- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

4- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de Natal, Ano Novo e Páscoa, será concedido um dia de descanso compensatório.

5- Sempre que for concedida tolerância de ponto e não seja possível abranger a totalidade dos trabalhadores por imperativo da prestação do serviço público, estes gozarão a respetiva tolerância em data posterior, tendo em consideração as especificidades dos horários praticados em cada área, no prazo de 120 dias mediante acordo entre a empresa e o trabalhador. Se por motivos imperiosos de serviço, não for possível assegurar o gozo do dia de tolerância no prazo de 120 dias, o referido dia será remunerado.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.^a

(Princípios gerais)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado fami-

liar de trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos deste acordo de empresa e da lei;

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

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

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

4- A partir de 1 de janeiro de 2021, os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

5- A partir de 1 de agosto de 2020, não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar.

Cláusula 59.^a

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea a) do número 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 60.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos e regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) (Eliminada.)

b) Dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 58.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.^a

Cláusula 61.^a

(Efeito das faltas no direito a férias)

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qual-

quer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

(Suspensão por impedimento do trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5- Nos contratos a prazo o impedimento previsto no número 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 63.^a

(Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 64.^a

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 65.^a

(Licença sem retribuição)

1- Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em

motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 66.^a

(Parentalidade)

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 67.^a

(Trabalhadores-estudantes - Regalias)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.^a;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.^a

(Poder disciplinar)

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 69.^a

(Processo disciplinar)

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea d) do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 70.^a

(Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 71.^a

(Suspensão do trabalho)

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 72.^a

(Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 73.^a

(Proporcionalidade das sanções)

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 74.^a

(Indemnização e acção penal)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 75.^a

(Recursos)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 76.^a

(Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho

necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;

f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;

g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;

h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;

i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;

j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;

l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 77.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;

b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 78.^a

(Comunicação das sanções)

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 79.^a

(Registo de sanções)

1- A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança Social - Direitos complementares

Cláusula 80.^a

(Complemento de subsídio de doença e acidente)

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela Segurança Social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 81.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4-

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/1997, de 13 de setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/1971.

Cláusula 82.^a

(Subsídios de reforma)

A Transtejo e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 83.^a

(Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 84.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei.

2- *(Eliminado.)*

3- A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 85.^a

(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 86.^a

(Encerramento definitivo)

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2- Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 87.^a

(Pagamento do mês da cessação)

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 88.^a

(Indemnizações)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 89.^a

(Incorporação de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.^a

(Garantias diversas)

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3- Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

4- O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

Cláusula 91.^a

(Normas supletivas)

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I

Área funcional: Fluviais

Controlador do tráfego local - Só poderão desempenhar funções de controlador do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respetiva carta de mestre.

Os controladores do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à atividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

- Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respetivos mestres;
- Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;
- Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo coletivo de trabalho específico a cada sector de atividade;
- Dar estrito cumprimento às convenções coletivas de trabalho vigentes;
- Controlar, em colaboração com os respetivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
- Coordenar e controlar a efetivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;
- Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

Compete ao coordenador do tráfego local a coordenação da atividade dos trabalhadores que desempenham as funções de controlador de tráfego local.

Mestre do tráfego local - O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Maquinista prático (maquinista prático de 1.ª classe; Maquinista prático de 2.ª classe; Maquinista prático de 3.ª classe - de acordo com as categorias marítimas previstas no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor) - Aos maqui-

nistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes diretos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Marinheiro do tráfego local - O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

Nota: Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local - O trabalhador que auxilia o marinheiro do tráfego local em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Ajudante de maquinista - Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes diretos.

Grupo II

Área funcional: Terminais e estações

Chefe de serviço de fiscalização, terminais e estações - É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nos terminais e nas estações de embarque e desembarque.

Chefe de terminal - É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respetivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o atendimento do público e o cumprimento das normas legais e contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Chefe de estação - É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de atividade; acata e cumpre todas as ordens que expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

Fiscal - É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não

portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infrator se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infração no exercício das suas funções - compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

Bilheteiro - É o profissional que procede à venda de bilhetes diretamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

Operador comercial - É o trabalhador que executa um conjunto de atividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

Grupo III

Área funcional: Manutenção

Mecânico principal - É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico (Mecânico de 1.ª; Mecânico de 2.ª) - É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspeção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em ações de desmanagem ou de revisão programada.

Eletricista principal - É o profissional eletricitista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Eletricista (Eletricista de 1.ª; Eletricista de 2.ª) - É o profissional eletricitista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

Carpinteiro (Carpinteiro principal; Carpinteiro de 1.ª; Carpinteiro de 2.ª) - É o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

Pintor - É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas

prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respetivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

Oficial de reparações - Procede ao esgoto e limpeza da casa das máquinas, a lavagem de motores e outros equipamentos, lavagem dos navios, desmontagem, reparação e montagem de equipamentos, em diversos locais da empresa, navios e pontões, movimentações das peças e componentes, de e para bordo dos navios ao cais, colaboração nos abastecimentos de óleos e combustíveis e, ainda, outras tarefas no âmbito da exploração e manutenção de equipamentos, instalações e edifícios, nos domínios da canalização, eletricidade, pintura, carpintaria, obras e outros.

Grupo IV

Área funcional: Administrativa e de Apoio

Técnico auxiliar (TA 1, TA 2, TA 3, TA 4, TA 5) - É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em atividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce atividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

As funções de tesoureiro serão exercidas por trabalhador com a categoria profissional de técnico auxiliar: dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Acessos:

1- O ingresso na categoria é efetuado mediante integração, concurso interno ou promoção, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2- O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de três anos para acesso ao nível imediatamente superior àquele que é detido pelo trabalhador, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

Oficial principal - É o trabalhador que executa as tare-

fas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção.

Primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Fiel de armazém - É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas corretamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

Assistente operacional - É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efetuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 400,96 €	1 442,99 €	1 486,28 €	1 530,87 €	1 576,80 €	1 624,10 €	1 672,82 €
	II	Mestre do tráfego local	922,45 €	950,12 €	978,63 €	1 007,98 €	1 038,23 €	1 069,37 €	1 101,45 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	889,71 €	916,40 €	943,89 €	972,21 €	1 001,38 €	1 031,41 €	1 062,36 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	871,38 €	897,51 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	863,44 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	762,76 €	785,64 €	809,21 €	833,49 €	858,50 €	884,24 €	910,77 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	737,58 €						
	VII	Ajudante de maquinista	719,45 €						

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 047,18 €	1 078,60 €	1 110,95 €	1 144,28 €	1 178,62 €	1 213,97 €	1 250,39 €
	II	Chefe de terminal	884,01 €	910,53 €	937,86 €	965,99 €	994,97 €	1 024,82 €	1 055,56 €
	III	Fiscal	844,11 €	869,44 €	895,52 €	922,39 €	950,06 €	978,56 €	1 007,91 €
	IV	Chefe de estação	828,82 €	853,68 €					
	V	Bilheteiro	742,30 €	764,57 €	787,51 €	811,14 €	835,47 €	860,53 €	886,34 €
	VI	Operador comercial	742,30 €	764,57 €	787,51 €	811,14 €	835,47 €	860,53 €	886,34 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
		Eletricista principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
		Carpinteiro principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
	II	Mecânico de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Eletricista de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Carpinteiro de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Pintor	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
	III	Mecânico de 2.ª	892,56 €						
		Eletricista de 2.ª	892,56 €						
		Carpinteiro de 2.ª	892,56 €						
	IV	Oficial de reparações	872,66 €	898,84 €	925,81 €	953,58 €	982,19 €	1 011,66 €	1 042,01 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 235,44 €	1 272,50 €	1 310,67 €	1 350,00 €	1 390,49 €	1 432,20 €	1 475,17 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 164,65 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 114,01 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 047,18 €						
	V	Técnico auxiliar 1	997,08 €						
	VI	Oficial administrativo principal	874,05 €	900,27 €	927,28 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	824,52 €	849,25 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	766,25 €						
	IX	Fiel de armazém	758,09 €	780,83 €	804,26 €	828,38 €	853,23 €	878,83 €	905,20 €
	X	Motorista	749,38 €	771,86 €	795,02 €	818,87 €	843,43 €	868,74 €	894,80 €
	XI	Assistente operacional	675,65 €	695,92 €	716,79 €	738,30 €	760,45 €	783,26 €	806,76 €

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2020, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, conforme espelhado nas alterações à cláusula 39.ª-C do presente acordo de empresa)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 458,44 €	1 500,47 €	1 543,76 €	1 588,35 €	1 634,28 €	1 681,58 €	1 730,30 €
	II	Mestre do tráfego local	979,93 €	1 007,60 €	1 036,11 €	1 065,46 €	1 095,71 €	1 126,85 €	1 158,93 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	947,19 €	973,88 €	1 001,37 €	1 029,69 €	1 058,86 €	1 088,89 €	1 119,84 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	928,86 €	954,99 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	920,92 €						
	VI	Marinheiro do Tráfego local	820,24 €	843,12 €	866,69 €	890,97 €	915,98 €	941,72 €	968,25 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	795,06 €						
	VII	Ajudante de maquinista	776,93 €						

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 104,66 €	1 136,08 €	1 168,43 €	1 201,76 €	1 236,10 €	1 271,45 €	1 307,87 €
	II	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	III	Fiscal	901,59 €	926,92 €	953,00 €	979,87 €	1 007,54 €	1 036,04 €	1 065,39 €
	IV	Chefe de estação	886,30 €	911,16 €					
	V	Billheteiro	799,78 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
	VI	Operador comercial	799,78 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
		Eletricista principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
		Carpinteiro principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
	II	Mecânico de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Eletricista de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Carpinteiro de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Pintor	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
	III	Mecânico de 2.ª	950,04 €						
		Eletricista de 2.ª	950,04 €						
		Carpinteiro de 2.ª	950,04 €						
	IV	Oficial de reparações	930,14 €	956,32 €	983,29 €	1 011,06 €	1 039,67 €	1 069,14 €	1 099,49 €

Área funcional	Remuneração base								
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 292,92 €	1 329,98 €	1 368,15 €	1 407,48 €	1 447,97 €	1 489,68 €	1 532,65 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 054,56 €						
	VI	Oficial administrativo principal	931,53 €	957,75 €	984,76 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	882,00 €	906,73 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	823,73 €						
	IX	Fiel de armazém	815,57 €	838,31 €	861,74 €	885,86 €	910,71 €	936,31 €	962,68 €
	X	Motorista	806,86 €	829,34 €	852,50 €	876,35 €	900,91 €	926,22 €	952,28 €
	XI	Assistente operacional	733,13 €	753,40 €	774,27 €	795,78 €	817,93 €	840,74 €	864,24 €

ANEXO III

Artigo 3.º

Regulamento de carreiras

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: conjunto de níveis ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Nível: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;

d) Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e nível profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

a) Ingresso pelo nível e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para escalão superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela empresa.

Evolução profissional

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou nível profissional superior;

b) Progressão - constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da empresa e terão suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional, sem prejuízo do estabelecido no presente acordo de empresa.

2- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - em qualquer altura, por decisão da empresa;

b) Por ajustamento - decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

3- A progressão por ajustamento pode ser retardada por um período de 12 meses, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado de forma justificada e por escrito ao trabalhador, ouvindo-o e ao sindicato que o representa.

4- Sempre que um trabalhador aceda a nível ou categoria profissional mais elevados, passará a receber pelo escalão imediatamente superior ao anteriormente detido.

5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ausências por doença inferiores a 30 dias seguidos, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por diri-

gentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

6- As primeiras progressões por ajustamento ocorrerão nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores com dez ou mais anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2020;

b) Os trabalhadores com mais de cinco e menos de dez anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2021;

c) Os trabalhadores com menos de cinco anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2022.

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

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

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

a) O chão, as escadas e os corredores;

b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;

c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

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

Artigo 6.º

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

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

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

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa a justifique - capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais suscep-

tíveis de partículas - óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - máscaras antipoeiras.

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, conferrands, cisternas, etc.) - fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo - máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto - luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas, porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

Artigo 30.º

1- Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2- Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 250,15 € por trabalhador.

3- As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4- Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 260.

Lisboa, 31 de agosto de 2020.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Flípe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

José Luís de Oliveira Pires, na qualidade de mandatário.

Depositado em 14 de setembro de 2020, a fl. 132 do livro n.º 12, com o n.º 137/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 9.^a, 17.^a, 38.^a, 39.^a, 39.^a-B, 39.^a-C, 41.^a, 42.^a, 45.^a, 52.^a, 58.^a, anexo I, anexo II e anexo IV; e aditamento da cláusula 9.^a-B ao acordo de empresa celebrado entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de dezembro de 1986, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2019.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 9.^a

(Seguros)

1- A empresa disponibilizará a todos os seus trabalhadores, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- (Eliminado.)

Cláusula 9.^a-B

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- A formação a ministrar aos trabalhadores marítimos deverá abranger matérias relacionadas com a segurança marítima, nomeadamente controlo de multidões, segurança básica e segurança de passageiros;

5- O crédito de horas para formação é referido ao período

do normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

6- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

7- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

8- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

9- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1- (...)

2- Às promoções previstas no número anterior será aplicado, com as necessárias adaptações, o previsto nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.

3- (...)

Cláusula 38.^a

(Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,44 €.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- O subsídio de refeição é de 9,16 €.

9- (...)

Cláusula 39.^a-B

(Subsídio de transporte)

1- (...)

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23h00 e as 7h00, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,03 €, desde que o trabalhador

necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- (...)

4- (...)

Cláusula 39.^a-C

(Prémio de assiduidade)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (...)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 166,56 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 149,32 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,18 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,24 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito a atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 3,46 € e 6,90 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) (...)

i) (...)

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2020, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.^a-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 167,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (...)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias

de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 124,92 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 111,99 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 5,39 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 7,68 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito a atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 2,60 € e 5,18 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.^a-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 111,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (...)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 83,28 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 74,66 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 3,59 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 5,12 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito a atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 1,73 € e 3,45 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2022, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.^a-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de as-

siduidade, no valor de 56,00 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (...)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 41,64 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 37,33 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 1,80 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 2,56 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 0,87 € e 1,73 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2023, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 39.^a-C.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) 26,35 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) 48,55 € mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2- (...)

Cláusula 42.^a

(Subsídio por quebras e riscos)

1- Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 25,08 €.

2-

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,75 €.

b) (...)

Cláusula 45.^a

(Subsídio de alteração do local de trabalho)

1- (...)

2- Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,78 €.

Cláusula 52.^a

(Alteração ou interrupção por doença ou falecimento de familiar)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Nos casos em que exista um falecimento de familiar do trabalhador, nos termos do estipulado na cláusula 58.^a, número 2, alínea b), durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas, a partir do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique de imediato o facto à empresa.

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- A partir de 1 de janeiro de 2021, os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

5- A partir de 1 de agosto de 2020, não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I

Área funcional: Fluviais

(...)

Grupo II

Área funcional: Terminais e estações

(...)

Grupo III

Área funcional: Manutenção

(...)

Grupo IV

Área funcional: Administrativa e de apoio

Técnico auxiliar (TA 1, TA 2, TA 3, TA 4, TA 5) - (...)

Acessos:

1- (...)

2- O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de três anos para aces-

so ao nível imediatamente superior àquele que é detido pelo trabalhador, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) (...)

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 400,96 €	1 442,99 €	1 486,28 €	1 530,87 €	1 576,80 €	1 624,10 €	1 672,82 €
	II	Mestre do tráfego local	922,45 €	950,12 €	978,63 €	1 007,98 €	1 038,23 €	1 069,37 €	1 101,45 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	889,71 €	916,40 €	943,89 €	972,21 €	1 001,38 €	1 031,41 €	1 062,36 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	871,38 €	897,51 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	863,44 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	762,76 €	785,64 €	809,21 €	833,49 €	858,50 €	884,24 €	910,77 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	737,58 €						
	VII	Ajudante de maquinista	719,45 €						
	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 047,18 €	1 078,60 €	1 110,95 €	1 144,28 €	1 178,62 €	1 213,97 €	1 250,39 €
	II	Chefe de terminal	884,01 €	910,53 €	937,86 €	965,99 €	994,97 €	1 024,82 €	1 055,56 €
	III	Fiscal	844,11 €	869,44 €	895,52 €	922,39 €	950,06 €	978,56 €	1 007,91 €
	IV	Chefe de estação	828,82 €	853,68 €					
	V	Bilheteiro	742,30 €	764,57 €	787,51 €	811,14 €	835,47 €	860,53 €	886,34 €
	VI	Operador comercial	742,30 €	764,57 €	787,51 €	811,14 €	835,47 €	860,53 €	886,34 €

	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
		Eletricista principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
		Carpinteiro principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
	II	Mecânico de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Eletricista de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Carpinteiro de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
	III	Pintor	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Mecânico de 2.ª	892,56 €						
		Eletricista de 2.ª	892,56 €						
	IV	Carpinteiro de 2.ª	892,56 €						
		Oficial de reparações	872,66 €	898,84 €	925,81 €	953,58 €	982,19 €	1 011,66 €	1 042,01 €

	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 235,44 €	1 272,50 €	1 310,67 €	1 350,00 €	1 390,49 €	1 432,20 €	1 475,17 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 164,65 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 114,01 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 047,18 €						
	V	Técnico auxiliar 1	997,08 €						
	VI	Oficial administrativo principal	874,05 €	900,27 €	927,28 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	824,52 €	849,25 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	766,25 €						
	IX	Fiel de armazém	758,09 €	780,83 €	804,26 €	828,38 €	853,23 €	878,83 €	905,20 €
	X	Motorista	749,38 €	771,86 €	795,02 €	818,87 €	843,43 €	868,74 €	894,80 €
	XI	Assistente operacional	675,65 €	695,92 €	716,79 €	738,30 €	760,45 €	783,26 €	806,76 €

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2020, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, conforme espelhado nas alterações à cláusula 39.ª-C do presente acordo de empresa)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 458,44 €	1 500,47 €	1 543,76 €	1 588,35 €	1 634,28 €	1 681,58 €	1 730,30 €
	II	Mestre do tráfego local	979,93 €	1 007,60 €	1 036,11 €	1 065,46 €	1 095,71 €	1 126,85 €	1 158,93 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	947,19 €	973,88 €	1 001,37 €	1 029,69 €	1 058,86 €	1 088,89 €	1 119,84 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	928,86 €	954,99 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	920,92 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	820,24 €	843,12 €	866,69 €	890,97 €	915,98 €	941,72 €	968,25 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	795,06 €						
	VII	Ajudante de maquinista	776,93 €						
			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 104,66 €	1 136,08 €	1 168,43 €	1 201,76 €	1 236,10 €	1 271,45 €	1 307,87 €
	II	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	III	Fiscal	901,59 €	926,92 €	953,00 €	979,87 €	1 007,54 €	1 036,04 €	1 065,39 €
	IV	Chefe de estação	886,30 €	911,16 €					
	V	Bilheteiro	799,78 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
	VI	Operador comercial	799,78 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
		Eletricista principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
		Carpinteiro principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
	II	Mecânico de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Eletricista de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Carpinteiro de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Pintor	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
	III	Mecânico de 2.ª	950,04 €						
		Eletricista de 2.ª	950,04 €						
		Carpinteiro de 2.ª	950,04 €						
	IV	Oficial de reparações	930,14 €	956,32 €	983,29 €	1 011,06 €	1 039,67 €	1 069,14 €	1 099,49 €

	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 292,92 €	1 329,98 €	1 368,15 €	1 407,48 €	1 447,97 €	1 489,68 €	1 532,65 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 054,56 €						
	VI	Oficial administrativo principal	931,53 €	957,75 €	984,76 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	882,00 €	906,73 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	823,73 €						
	IX	Fiel de armazém	815,57 €	838,31 €	861,74 €	885,86 €	910,71 €	936,31 €	962,68 €
	X	Motorista	806,86 €	829,34 €	852,50 €	876,35 €	900,91 €	926,22 €	952,28 €
	XI	Assistente operacional	733,13 €	753,40 €	774,27 €	795,78 €	817,93 €	840,74 €	864,24 €

ANEXO IV

Artigo 30.º

1- (...)

2- Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efetivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 250,15 € por trabalhador.

3- (...)

4- (...)

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 260.

Lisboa, 31 de agosto de 2020.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Flípe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Adolfo António Diegues Moreira, na qualidade de mandatário.

Fábio Filipe Marques Correia, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Transtejo - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.

3- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevigência e caducidade.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar declarações aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;
- f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;
- g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de Segurança Social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;
- i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de dez dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;
- j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores expressamente o solicitarem;
- l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;
- m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto

dos rigores do tempo particularmente adversos;

n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício numa nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;

p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;

q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;

r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;

s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;

t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho;

u) Assegurar o patrocínio judiciário dos trabalhadores, no âmbito de processos judiciais que resultem do exercício da profissão, bem como o pagamento de custas judiciais a que haja lugar, na medida em que tal se justifique, a fim de que estes não sofram prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem. O patrocínio judiciário anteriormente referido pode ser assegurado pelos serviços jurídicos da empresa ou, na sua falta, por advogados contratados especificamente para a prática daquele patrocínio, mediante deliberação do conselho de administração. O patrocínio judiciário e apoio ao pagamento de custas judiciais depende de requerimento do interessado.

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- c) Guardar segredo profissional;
- d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções discipli-

nares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;

i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;

j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;

m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;

n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho, dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180, retomar as suas funções;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

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

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contra-venção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE, e na lei.

3- O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar

da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

Cláusula 6.^a

(Proibição de acordos entre empresas)

1- São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2- O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

Cláusula 7.^a

(Créditos resultantes do contrato)

1- Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 8.^a

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 9.^a

(Seguros)

1- A empresa disponibilizará a todos os seus trabalhadores, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- (Eliminado.)

Cláusula 9.^a-A

(Transporte)

Têm direito ao transporte gratuito nos navios da empresa afetos ao serviço público todos os trabalhadores no activo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida, e os filhos e equiparados com idade igual ou inferior a 18 anos que façam parte do respetivo agregado

familiar ou até aos 23 anos que se mantenham no respetivo agregado familiar e comprovem manter o estatuto de estudante.

Cláusula 9.^a-B

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- A formação a ministrar aos trabalhadores marítimos deverá abranger matérias relacionadas com a segurança marítima, nomeadamente controlo de multidões, segurança básica e segurança de passageiros;

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

6- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

7- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

8- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

9- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

(Admissão)

1- As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) Idade mínima 18 anos.

b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatam e adequação ao perfil do posto de trabalho.

c) Maior aptidão para o exercício da função.

2- A empresa poderá contactar os sindicatos, no sentido de estes indicarem trabalhadores que se encontrem inscritos nas respetivas escalas de embarque.

Cláusula 11.^a

(Idade mínima)

(Eliminada.)

Cláusula 12.^a

(Habilitações mínimas)

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.^a

(Condições especiais de admissão)

(Eliminada.)

Cláusula 14.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador.

Cláusula 15.^a

(Contratos a termo)

1- Os contratos a termo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a termo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- A duração dos contratos a termo não pode exceder 18 meses, incluindo renovações.

4- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem termo, ex-

ceto no que se dispuser de forma diferente.

5- A fixação do termo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

6- A caducidade do contrato confere ao trabalhador uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

7- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 16.^a

(Preenchimento de vagas)

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e selecção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.^a

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1-

a) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial administrativo após três anos de permanência na categoria;

b) O primeiro-oficial administrativo será promovido a oficial administrativo principal após três anos de permanência no escalão B da respectiva categoria;

c) O oficial administrativo principal será promovido a técnico auxiliar 1 após três anos de permanência no escalão C da respectiva categoria;

d) O mecânico de 2.^a será promovido a mecânico de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

e) O electricista de 2.^a será promovido a electricista de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

f) O carpinteiro de 2.^a será promovido a carpinteiro de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

g) O chefe de estação será promovido a chefe de terminal após três anos de permanência no escalão B da respectiva categoria.

2- Às promoções previstas no número anterior será aplicado, com as necessárias adaptações, o previsto nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.

3-

a) O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro;

b) O maquinista prático de 2.^a classe e o maquinista prático de 3.^a classe serão promovidos, respetivamente, à 1.^a e 2.^a

classes nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor;

c) O ajudante de maquinista será promovido a maquinista prático de 3.^a classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Cláusula 18.^a

(Promoções facultativas)

Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas da iniciativa da empresa com suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Locais de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da Transtejo - Transportes Tejo, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3- O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4- Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.^a

5- Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no número 3 da cláusula 34.^a

6- Para efeito do disposto no número 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.^a

(Período normal de trabalho)

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8h00 e as 20h00, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3- O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4- Os horários de trabalho só poderão ser implementados depois de ter sido solicitado parecer à comissão de trabalhadores, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias.

5- O parecer referido no número anterior, embora não vinculativo, deverá ser tomado em consideração pela empresa.

6- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7- Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

1- Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2- A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3- Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4- Os turnos e escalas de serviço, serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5- Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10- As escalas ou turnos de serviço, serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

Cláusula 22.^a

(Afixação dos horários de trabalho)

1- Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos)

(Eliminada.)

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante celebração de acordo, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2- (Eliminado.)

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

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

5- Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;

b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;

c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;

d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;

e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.^a

(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)

1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso

so, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3- As folgas previstas nos números 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 27.^a

(Registo de trabalho suplementar)

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Cláusula 28.^a

(Limite do trabalho suplementar)

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores integrados em turnos e cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.^a

(Trabalho suplementar de menores)

(Eliminada.)

Cláusula 30.^a

(Trabalho nocturno)

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2- A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.^a, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.^a

(Dispensa de trabalho nocturno)

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno os trabalhadores com responsabilidades familiares, desde que o solicitem e que seja autorizado pela empresa.

Cláusula 32.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2- O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3- As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.^a

(Transferências)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3- Em caso de transferência nos termos do número 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4- Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5- Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6- Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

(Generalidades)

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

2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3- Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

O prémio de assiduidade previsto na cláusula 39.^a-C não é considerado para determinação do valor da retribuição horária.

4- A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no número 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

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

Cláusula 35.^a

(Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Clausula 36.^a

(Remunerações base mínimas)

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 37.^a

(Pagamento da retribuição)

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;

c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 38.^a

(Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,44 €.

2- Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3- Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4- As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efectivas de trabalho.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.^a

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5- As ausências ao serviço inferiores a três horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.^a, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

a) As relativas à revisão do AE;

b) As que forem convocadas pela empresa;

c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8- O subsídio de refeição é de 9,16 €.

9- (Eliminado.)

Clausula 39.^a-A

(Adicional de remuneração)

1- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios catamaran ao serviço da empresa, têm direito, pela prestação efetiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 14,99 % e

10,88 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respetivamente, para mestres e maquinistas.

2- O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.^a, com exceção dos números 4 e 5.

Cláusula 39.^a-B

(Subsídio de transporte)

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23h00 e as 7h00, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,03 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- (Eliminado.)

4- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.^a-C

(Prémio de assiduidade)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 166,56 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 149,32 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,18 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,24 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 3,46 € e 6,90 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2020, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.^a-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 167,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 124,92 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 111,99 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 5,39 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 7,68 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 2,60 € e 5,18 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos

trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.ª-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 111,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 83,28 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 74,66 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 3,59 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 5,12 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 1,73 € e 3,45 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-

-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2022, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.ª-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 56,00 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 41,64 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 37,33 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 1,80 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 2,56 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à

atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 0,87 € e 1,73 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2023, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 39.ª-C.

Cláusula 40.ª

(Abono de função)

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

Cláusula 41.ª

(Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) 26,35 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) 48,55 € mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2- Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 42.ª

(Subsídio por quebras e riscos)

1- Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 25,08 €.

2-

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,75 €;

b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

Cláusula 43.ª

(Subsídio de penosidade)

(Eliminada.)

Cláusula 43.ª-A

(Subsídio de inovação tecnológica)

(Eliminada.)

Cláusula 44.ª

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2- O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5- O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 45.ª

(Subsídio de alteração do local de trabalho)

1- Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar e ou terminar o serviço em local de trabalho

diferente do habitual.

2- Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,78 €.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de novembro.

3- O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.^a, a que o trabalhador tiver direito no mês de dezembro.

4- No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 47.^a

(Direito a férias)

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3- Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

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

5- Os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.

6- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias pro-

porcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9- O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.^a

(Escolha e marcação de férias)

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3- Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6- O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 49.^a

(Férias seguidas e interpoladas)

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 50.^a

(Cumulação de férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato a acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 51.^a

(Alteração do período de férias)

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se,

em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 52.^a

(Alteração ou interrupção por doença)

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4- Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

5- Nos casos em que exista um falecimento de familiar do trabalhador, nos termos do estipulado na cláusula 58.^a, número 2, alínea *b*), durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas, a partir do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique de imediato o facto à empresa.

Cláusula 53.^a

(Serviço militar - Férias)

(Eliminada.)

Cláusula 54.^a

(Indisponibilidade do direito a férias)

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição - conforme definida no número 2 da cláusula 34.^a - e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 55.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título

de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feridos

Cláusula 56.^a

(Feriados obrigatórios)

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- Corpo de Deus;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- Serão igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o dia 13 de junho, feriado municipal de Lisboa.

3- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

4- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de Natal, Ano Novo e Páscoa, será concedido um dia de descanso compensatório.

5- Sempre que for concedida tolerância de ponto e não seja possível abranger a totalidade dos trabalhadores por imperativo da prestação do serviço público, estes gozarão a respetiva tolerância em data posterior, tendo em consideração as especificidades dos horários praticados em cada área, no prazo de 120 dias mediante acordo entre a empresa e o trabalhador. Se por motivos imperiosos de serviço, não for possível assegurar o gozo do dia de tolerância no prazo de 120 dias, o referido dia será remunerado.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.^a

(Princípios gerais)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;
 - f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos deste acordo de empresa e da lei;
 - h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
 - j) A que por lei seja como tal considerada.
- 3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.
- 4- A partir de 1 de janeiro de 2021, os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.
- 5- A partir de 1 de agosto de 2020, não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar.

Cláusula 59.^a

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea a) do número 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 60.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos e regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:
 - a) (Eliminada;)
 - b) Dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 58.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;
 - c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.^a

Cláusula 61.^a

(Efeito das faltas no direito a férias)

- 1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

(Suspensão por impedimento do trabalhador)

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.
- 2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.
- 3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
- 4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.
- 5- Nos contratos a prazo o impedimento previsto no número 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 63.^a

(Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 64.^a

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 65.^a

(Licença sem retribuição)

1- Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 66.^a

(Parentalidade)

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 67.^a

(Trabalhadores-estudantes - Regalias)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas

antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.^a;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.^a

(Poder disciplinar)

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 69.^a

(Processo disciplinar)

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repressão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas pe-

ças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea *d*) do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 70.^a

(Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 71.^a

(Suspensão do trabalho)

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 72.^a

(Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 73.^a

(Proporcionalidade das sanções)

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 74.^a

(Indemnização e acção penal)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 75.^a

(Recursos)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 76.^a

(Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 77.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea *i*) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 78.^a

(Comunicação das sanções)

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 79.^a

(Registo de sanções)

1- A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança Social - Direitos complementares

Cláusula 80.^a

(Complemento de subsídio de doença e acidente)

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela Segurança Social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 81.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para

o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais.

4-

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/1997, de 13 de setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/1971.

Cláusula 82.^a

(Subsídios de reforma)

A Transtejo - Transportes Tejo, SA e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 83.^a

(Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 84.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- A cessação do contrato individual de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei.

2- (Eliminado.)

3- A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 85.^a

(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 86.^a

(Encerramento definitivo)

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2- Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 87.^a

(Pagamento do mês da cessação)

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 88.^a

(Indemnizações)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 89.^a

(Incorporação de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os traba-

lhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.^a

(Garantias diversas)

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3- Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

4- O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

Cláusula 91.^a

(Normas supletivas)

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I

Área funcional: Fluviais

Controlador do tráfego local - Só poderão desempenhar funções de controlador do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

Os controladores do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

– Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respetivos mestres;

– Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;

– Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo coletivo de trabalho específico a cada sector de actividade;

– Dar estrito cumprimento às convenções coletivas de trabalho vigentes;

– Controlar, em colaboração com os respetivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;

- Coordenar e controlar a efetivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;
- Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

Compete ao coordenador do tráfego local a coordenação da atividade dos trabalhadores que desempenham as funções de controlador de tráfego local.

Mestre do tráfego local - O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Maquinista prático (maquinista prático de 1.ª classe; Maquinista prático de 2.ª classe; maquinista prático de 3.ª classe - de acordo com as categorias marítimas previstas no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor) - Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes diretos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Marinheiro do tráfego local - O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

Nota - Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local - O trabalhador que auxilia o marinheiro do tráfego local em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Ajudante de maquinista - Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes diretos.

Grupo II

Área funcional: Terminais e estações

Chefe de serviço de fiscalização, terminais e estações - É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nos terminais e nas estações de embarque e desembarque.

Chefe de terminal - É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respetivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o

atendimento do público e o cumprimento das normas legais e contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Chefe de estação - É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de atividade; acata e cumpre todas as ordens que expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

Fiscal - É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infrator se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infração no exercício das suas funções - compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

Bilheteiro - É o profissional que procede à venda de bilhetes diretamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

Operador comercial - É o trabalhador que executa um conjunto de atividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

Grupo III

Área funcional: Manutenção

Mecânico principal - É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico (mecânico de 1.ª; mecânico de 2.ª) - É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspeção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em ações de desmanagem ou de revisão programada.

Eletricista principal - É o profissional eletricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Eletricista (eletricista de 1.ª; eletricista de 2.ª) - É o profissional eletricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

Carpinteiro (carpinteiro principal; carpinteiro de 1.ª; carpinteiro de 2.ª) - É o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querengagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

Pintor - É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas à água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respetivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

Oficial de reparações - Procede ao esgoto e limpeza da casa das máquinas, a lavagem de motores e outros equipamentos, lavagem dos navios, desmontagem, reparação e montagem de equipamentos, em diversos locais da empresa, navios e pontões, movimentações das peças e componentes, de e para bordo dos navios ao cais, colaboração nos abastecimentos de óleos e combustíveis e, ainda, outras tarefas no âmbito da exploração e manutenção de equipamentos, instalações e edifícios, nos domínios da canalização, eletricidade, pintura, carpintaria, obras e outros.

Grupo IV

Área funcional: Administrativa e de apoio

Técnico auxiliar (TA 1, TA 2, TA 3, TA 4, TA 5) - É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em atividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce atividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

As funções de tesoureiro serão exercidas por trabalhador com a categoria profissional de técnico auxiliar: dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante

dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Acessos:

1- O ingresso na categoria é efetuado mediante integração, concurso interno ou promoção, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2- O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de três anos para acesso ao nível imediatamente superior àquele que é detido pelo trabalhador, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

Oficial principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção.

Primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Fiel de armazém - É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão

armazenadas corretamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos

automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

Assistente operacional - É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efetuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 400,96 €	1 442,99 €	1 486,28 €	1 530,87 €	1 576,80 €	1 624,10 €	1 672,82 €
	II	Mestre do tráfego local	922,45 €	950,12 €	978,63 €	1 007,98 €	1 038,23 €	1 069,37 €	1 101,45 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	889,71 €	916,40 €	943,89 €	972,21 €	1 001,38 €	1 031,41 €	1 062,36 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	871,38 €	897,51 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	863,44 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	762,76 €	785,64 €	809,21 €	833,49 €	858,50 €	884,24 €	910,77 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	737,58 €						
	VII	Ajudante de maquinista	719,45 €						
	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 047,18 €	1 078,60 €	1 110,95 €	1 144,28 €	1 178,62 €	1 213,97 €	1 250,39 €
	II	Chefe de terminal	884,01 €	910,53 €	937,86 €	965,99 €	994,97 €	1 024,82 €	1 055,56 €
	III	Fiscal	844,11 €	869,44 €	895,52 €	922,39 €	950,06 €	978,56 €	1 007,91 €
	IV	Chefe de estação	828,82 €	853,68 €					
	V	Bilheteiro	742,30 €	764,57 €	787,51 €	811,14 €	835,47 €	860,53 €	886,34 €
	VI	Operador comercial	742,30 €	764,57 €	787,51 €	811,14 €	835,47 €	860,53 €	886,34 €

			Remuneração base							
			Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F
Manutenção	I	Mecânico principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €	
		Eletricista principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €	
		Carpinteiro principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €	
	II	Mecânico de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €	
		Eletricista de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €	
		Carpinteiro de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €	
		Pintor	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €	
	III	Mecânico de 2.ª	892,56 €							
		Eletricista de 2.ª	892,56 €							
		Carpinteiro de 2.ª	892,56 €							
	IV	Oficial de reparações	872,66 €	898,84 €	925,81 €	953,58 €	982,19 €	1 011,66 €	1 042,01 €	
				Remuneração base						
				Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 235,44 €	1 272,50 €	1 310,67 €	1 350,00 €	1 390,49 €	1 432,20 €	1 475,17 €	
	II	Técnico auxiliar 4	1 164,65 €							
	III	Técnico auxiliar 3	1 114,01 €							
	IV	Técnico auxiliar 2	1 047,18 €							
	V	Técnico auxiliar 1	997,08 €							
	VI	Oficial administrativo principal	874,05 €	900,27 €	927,28 €					
	VII	Primeiro-oficial administrativo	824,52 €	849,25 €						
	VIII	Segundo-oficial administrativo	766,25 €							
	IX	Fiel de armazém	758,09 €	780,83 €	804,26 €	828,38 €	853,23 €	878,83 €	905,20 €	
	X	Motorista	749,38 €	771,86 €	795,02 €	818,87 €	843,43 €	868,74 €	894,80 €	
	XI	Assistente operacional	675,65 €	695,92 €	716,79 €	738,30 €	760,45 €	783,26 €	806,76 €	

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2020, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, conforme espelhado nas alterações à cláusula 39.ª-C do presente acordo de empresa)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 458,44 €	1 500,47 €	1 543,76 €	1 588,35 €	1 634,28 €	1 681,58 €	1 730,30 €
	II	Mestre do tráfego local	979,93 €	1 007,60 €	1 036,11 €	1 065,46 €	1 095,71 €	1 126,85 €	1 158,93 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	947,19 €	973,88 €	1 001,37 €	1 029,69 €	1 058,86 €	1 088,89 €	1 119,84 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	928,86 €	954,99 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	920,92 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	820,24 €	843,12 €	866,69 €	890,97 €	915,98 €	941,72 €	968,25 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	795,06 €						
	VII	Ajudante de maquinista	776,93 €						
			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 104,66 €	1 136,08 €	1 168,43 €	1 201,76 €	1 236,10 €	1 271,45 €	1 307,87 €
	II	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	III	Fiscal	901,59 €	926,92 €	953,00 €	979,87 €	1 007,54 €	1 036,04 €	1 065,39 €
	IV	Chefe de estação	886,30 €	911,16 €					
	V	Bilheteiro	799,78 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
	VI	Operador comercial	799,78 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
		Eletricista principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
		Carpinteiro principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
	II	Mecânico de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Eletricista de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Carpinteiro de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Pintor	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
	III	Mecânico de 2.ª	950,04 €						
		Eletricista de 2.ª	950,04 €						
		Carpinteiro de 2.ª	950,04 €						
	IV	Oficial de reparações	930,14 €	956,32 €	983,29 €	1 011,06 €	1 039,67 €	1 069,14 €	1 099,49 €

	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5.º	1 292,92 €	1 329,98 €	1 368,15 €	1 407,48 €	1 447,97 €	1 489,68 €	1 532,65 €
	II	Técnico auxiliar 4.º	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3.º	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2.º	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1.º	1 054,56 €						
	VI	Oficial administrativo principal	931,53 €	957,75 €	984,76 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	882,00 €	906,73 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	823,73 €						
	IX	Fiel de armazém	815,57 €	838,31 €	861,74 €	885,86 €	910,71 €	936,31 €	962,68 €
	X	Motorista	806,86 €	829,34 €	852,50 €	876,35 €	900,91 €	926,22 €	952,28 €
	XI	Assistente operacional	733,13 €	753,40 €	774,27 €	795,78 €	817,93 €	840,74 €	864,24 €

ANEXO III

Regulamento de carreiras

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

- a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação que constitui o objeto da prestação de trabalho;
- b) Carracade por antiguidade dentro da mesma categoria e nível profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

- a) Ingresso pelo nível e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;
- b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para escalão superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela empresa.

Artigo 3.º

Evolução profissional

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Promoção - constitui promoção o acesso, com carácter

definitivo, de um trabalhador a categoria ou nível profissional superior;

b) Progressão - constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da empresa e terão suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional, sem prejuízo do estabelecido no presente acordo de empresa.

2- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - em qualquer altura, por decisão da empresa;

b) Por ajustamento - decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

3- A progressão por ajustamento pode ser retardada por um período de 12 meses, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado de forma justificada e por escrito ao trabalhador, ouvindo-o e ao sindicato que o representa.

4- Sempre que um trabalhador aceda a nível ou categoria profissional mais elevados, passará a receber pelo escalão imediatamente superior ao anteriormente detido.

5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ausências por doença inferiores a 30 dias seguidos, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

6- As primeiras progressões por ajustamento ocorrerão nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores com dez ou mais anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2020;

b) Os trabalhadores com mais de cinco e menos de dez anos de antiguidade na atual categoria profissional progridem um escalão em 1 de janeiro de 2021;

c) Os trabalhadores com menos de cinco anos de antiguidade na atual categoria profissional progridem um escalão em 1 de janeiro de 2022.

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

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

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

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

Artigo 6.º

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

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realiza-

do pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

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

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros

deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas - óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - máscaras antipoeiras;

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, confferdans, cisternas, etc.) - fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo - máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto - luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os

meios de protecção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriquem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas, porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

Artigo 30.º

1- Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2- Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 250,15 € por trabalhador.

3- As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4- Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 260.

Lisboa, 31 de agosto de 2020.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Flípe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Adolfo António Diegues Moreira, na qualidade de mandatário.

Fábio Filipe Marques Correia, na qualidade de mandatário.

Depositado em 14 de setembro de 2020, a fl. 132 do livro n.º 12, com o n.º 136/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 9.^a, 17.^a, 38.^a, 39.^a, 39.^a-B, 39.^a-C, 41.^a, 42.^a, 45.^a, 52.^a, 58.^a, anexo I, anexo II e anexo IV; e aditamento da cláusula 9.^a-B ao acordo de empresa celebrado entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2019.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2020.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 9.^a

(Seguros)

1- A empresa disponibilizará a todos os seus trabalhadores, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- (Eliminado.)

Cláusula 9.^a-B

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- A formação a ministrar aos trabalhadores marítimos deverá abranger matérias relacionadas com a segurança marítima, nomeadamente controlo de multidões, segurança básica e segurança de passageiros.

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

6- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

7- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

8- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

9- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

- 1- (...)
- 2- Às promoções previstas no número anterior será aplicado, com as necessárias adaptações, o previsto nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.
- 3- (...)

Cláusula 38.^a

(Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,44 €.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

8- O subsídio de refeição é de 9,16 €.

9- (...)

Cláusula 39.^a-B

(Subsídio de transporte)

1- (...)

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23h00 e as 7h00, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,03 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- (...)

Cláusula 39.^a-C

(Prémio de assiduidade)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (...)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 166,56 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 149,32 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,18 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,24 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 3,46 € e 6,90 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) (...)

i) (...)

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2020, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.^a-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 167,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (...)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 124,92 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 111,99 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 5,39 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 7,68 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 2,60 € e 5,18 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.^a-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 111,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (...)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 83,28 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 74,66 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 3,59 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 5,12 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 1,73 € e 3,45 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- (...)

- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2022, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.^a-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 56,00 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (...)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 41,64 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 37,33 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 1,80 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 2,56 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 0,87 € e 1,73 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2023, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 39.^a-C.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) 26,35 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) 48,55 € mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2- (...)

Cláusula 42.^a

(Subsídio por quebras e riscos)

1- Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes

sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 25,08 €.

2-

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,75 €;

b) (...)

Cláusula 45.^a

(Subsídio de alteração do local de trabalho)

1- (...)

2- Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,78 €.

Cláusula 52.^a

(Alteração ou interrupção por doença ou falecimento de familiar)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Nos casos em que exista um falecimento de familiar do trabalhador, nos termos do estipulado na cláusula 58.^a, número 2, alínea b), durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas, a partir do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique de imediato o facto à empresa.

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- A partir de 1 de janeiro de 2021, os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

5- A partir de 1 de agosto de 2020, não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I

Área funcional: Fluviais

(...)

Grupo II

Área funcional: Terminais e estações

(...)

Grupo III

Área funcional: Manutenção

(...)

Grupo IV

Área funcional: Administrativa e de apoio

Técnico auxiliar (TA 1, TA 2, TA 3, TA 4, TA 5) - ...

Acessos:

1- (...)

2- O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de três anos para acesso ao nível imediatamente superior àquele que é detido pelo trabalhador, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) (...)

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 400,96 €	1 442,99 €	1 486,28 €	1 530,87 €	1 576,80 €	1 624,10 €	1 672,82 €
	II	Mestre do tráfego local	922,45 €	950,12 €	978,63 €	1 007,98 €	1 038,23 €	1 069,37 €	1 101,45 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	889,71 €	916,40 €	943,89 €	972,21 €	1 001,38 €	1 031,41 €	1 062,36 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	871,38 €	897,51 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	863,44 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	762,76 €	785,64 €	809,21 €	833,49 €	858,50 €	884,24 €	910,77 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	737,58 €						
	VII	Ajudante de maquinista	719,45 €						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 047,18 €	1 078,60 €	1 110,95 €	1 144,28 €	1 178,62 €	1 213,97 €	1 250,39 €
	II	Chefe de terminal	884,01 €	910,53 €	937,86 €	965,99 €	994,97 €	1 024,82 €	1 055,56 €
	III	Fiscal	844,11 €	869,44 €	895,52 €	922,39 €	950,06 €	978,56 €	1 007,91 €
	IV	Chefe de estação	828,82 €	853,68 €					
	V	Bilheteiro	742,30 €	764,57 €	787,51 €	811,14 €	835,47 €	860,53 €	886,34 €
	VI	Operador comercial	742,30 €	764,57 €	787,51 €	811,14 €	835,47 €	860,53 €	886,34 €

			Remuneração base						
			Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E
Manutenção	I	Mecânico principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
		Eletricista principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
		Carpinteiro principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
	II	Mecânico de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Eletricista de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Carpinteiro de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Pintor	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
	III	Mecânico de 2.ª	892,56 €						
		Eletricista de 2.ª	892,56 €						
		Carpinteiro de 2.ª	892,56 €						
	IV	Oficial de reparações	872,66 €	898,84 €	925,81 €	953,58 €	982,19 €	1 011,66 €	1 042,01 €

			Remuneração base						
			Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 235,44 €	1 272,50 €	1 310,67 €	1 350,00 €	1 390,49 €	1 432,20 €	1 475,17 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 164,65 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 114,01 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 047,18 €						
	V	Técnico auxiliar 1	997,08 €						
	VI	Oficial administrativo principal	874,05 €	900,27 €	927,28 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	824,52 €	849,25 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	766,25 €						
	IX	Fiel de armazém	758,09 €	780,83 €	804,26 €	828,38 €	853,23 €	878,83 €	905,20 €
	X	Motorista	749,38 €	771,86 €	795,02 €	818,87 €	843,43 €	868,74 €	894,80 €
	XI	Assistente Operacional	675,65 €	695,92 €	716,79 €	738,30 €	760,45 €	783,26 €	806,76 €

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2020, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, conforme espelhado nas alterações à cláusula 39.ª-C do presente acordo de empresa)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 458,44 €	1 500,47 €	1 543,76 €	1 588,35 €	1 634,28 €	1 681,58 €	1 730,30 €
	II	Mestre do tráfego local	979,93 €	1 007,60 €	1 036,11 €	1 065,46 €	1 095,71 €	1 126,85 €	1 158,93 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	947,19 €	973,88 €	1 001,37 €	1 029,69 €	1 058,86 €	1 088,89 €	1 119,84 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	928,86 €	954,99 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	920,92 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	820,24 €	843,12 €	866,69 €	890,97 €	915,98 €	941,72 €	968,25 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	795,06 €						
	VII	Ajudante de maquinista	776,93 €						

	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 104,66 €	1 136,08 €	1 168,43 €	1 201,76 €	1 236,10 €	1 271,45 €	1 307,87 €
	II	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	III	Fiscal	901,59 €	926,92 €	953,00 €	979,87 €	1 007,54 €	1 036,04 €	1 065,39 €
	IV	Chefe de estação	886,30 €	911,16 €					
	V	Bilheteiro	799,78 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
	VI	Operador comercial	799,78 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €

	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
		Eletricista principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
		Carpinteiro principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
	II	Mecânico de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Eletricista de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Carpinteiro de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Pintor	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
	III	Mecânico de 2.ª	950,04 €						
		Eletricista de 2.ª	950,04 €						
		Carpinteiro de 2.ª	950,04 €						
	IV	Oficial de reparações	930,14 €	956,32 €	983,29 €	1 011,06 €	1 039,67 €	1 069,14 €	1 099,49 €

	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 292,92 €	1 329,98 €	1 368,15 €	1 407,48 €	1 447,97 €	1 489,68 €	1 532,65 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 054,56 €						
	VI	Oficial administrativo principal	931,53 €	957,75 €	984,76 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	882,00 €	906,73 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	823,73 €						
	IX	Fiel de armazém	815,57 €	838,31 €	861,74 €	885,86 €	910,71 €	936,31 €	962,68 €
	X	Motorista	806,86 €	829,34 €	852,50 €	876,35 €	900,91 €	926,22 €	952,28 €
	XI	Assistente operacional	733,13 €	753,40 €	774,27 €	795,78 €	817,93 €	840,74 €	864,24 €

ANEXO IV

Artigo 30.º

1- (...)

2- Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efetivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 250,15 € por trabalhador.

3- (...)

4- (...)

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 260.

Lisboa, 31 de agosto de 2020.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Flípe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

José Luís Silva Pimenta Diaz, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Transtejo - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.

3- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar declarações aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;
- f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;
- g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de Segurança Social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;
- i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de dez dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;
- j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores expressamente o solicitarem;
- l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da labora-

ção normal da empresa;

m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;

n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício duma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;

p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;

q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;

r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;

s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;

t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho;

u) Assegurar o patrocínio judiciário dos trabalhadores, no âmbito de processos judiciais que resultem do exercício da profissão, bem como o pagamento de custas judiciais a que haja lugar, na medida em que tal se justifique, a fim de que estes não sofram prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem. O patrocínio judiciário anteriormente referido pode ser assegurado pelos serviços jurídicos da empresa ou, na sua falta, por advogados contratados especificamente para a prática daquele patrocínio, mediante deliberação do conselho de administração. O patrocínio judiciário e apoio ao pagamento de custas judiciais depende de requerimento do interessado.

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- c) Guardar segredo profissional;
- d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada

em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;

i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição.

j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;

m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;

n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho, dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180, retomar as suas funções;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

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

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contra-venção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE, e na lei.

3- O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua res-

ponsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

Cláusula 6.^a

(Proibição de acordos entre empresas)

1- São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2- O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

Cláusula 7.^a

(Créditos resultantes do contrato)

1- Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 8.^a

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 9.^a

(Seguros)

1- A empresa disponibilizará a todos os seus trabalhadores, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- (Eliminado.)

Cláusula 9.^a-A

(Transporte)

Têm direito ao transporte gratuito nos navios da empresa afetos ao serviço público todos os trabalhadores no activo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida, e os filhos e equiparados com idade igual

ou inferior a 18 anos que façam parte do respetivo agregado familiar ou até aos 23 anos que se mantenham no respetivo agregado familiar e comprovem manter o estatuto de estudante.

Cláusula 9.^a-B

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- A formação a ministrar aos trabalhadores marítimos deverá abranger matérias relacionadas com a segurança marítima, nomeadamente controlo de multidões, segurança básica e segurança de passageiros;

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

6- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

7- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

8- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

9- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

(Admissão)

1- As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) Idade mínima 18 anos.

b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatam e adequação ao perfil do posto de trabalho.

c) Maior aptidão para o exercício da função.

2- A empresa poderá contactar os sindicatos, no sentido de

estes indicarem trabalhadores que se encontrem inscritos nas respetivas escalas de embarque.

Cláusula 11.^a

(Idade mínima)

(Eliminada.)

Cláusula 12.^a

(Habilitações mínimas)

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.^a

(Condições especiais de admissão)

(Eliminada.)

Cláusula 14.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expreso em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador.

Cláusula 15.^a

(Contratos a termo)

1- Os contratos a termo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a termo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- A duração dos contratos a termo não pode exceder 18 meses, incluindo renovações.

4- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem termo, exceto no que se dispuser de forma diferente.

5- A fixação do termo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

6- A caducidade do contrato confere ao trabalhador uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

7- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 16.^a

(Preenchimento de vagas)

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e selecção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.^a

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1-

a) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial administrativo após três anos de permanência na categoria;

b) O primeiro-oficial administrativo será promovido a oficial administrativo principal após três anos de permanência no escalão B da respectiva categoria;

c) O oficial administrativo principal será promovido a técnico auxiliar 1 após três anos de permanência no escalão C da respectiva categoria;

d) O mecânico de 2.^a será promovido a mecânico de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

e) O electricista de 2.^a será promovido a electricista de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

f) O carpinteiro de 2.^a será promovido a carpinteiro de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

g) O chefe de estação será promovido a chefe de terminal após três anos de permanência no escalão B da respectiva categoria.

2- Às promoções previstas no número anterior será aplicada, com as necessárias adaptações, o previsto nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.

3-

a) O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2001,

de 23 de outubro;

b) O maquinista prático de 2.^a classe e o maquinista prático de 3.^a classe serão promovidos, respetivamente, à 1.^a e 2.^a classes nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor;

c) O ajudante de maquinista será promovido a maquinista prático de 3.^a classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Cláusula 18.^a

(Promoções facultativas)

Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas da iniciativa da empresa com suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Locais de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da Transtejo - Transportes Tejo, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3- O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4- Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.^a

5- Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no número 3 da cláusula 34.^a

6- Para efeito do disposto no número 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.^a

(Período normal de trabalho)

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8h00 e as 20h00, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3- O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4- Os horários de trabalho só poderão ser implementados

depois de ter sido solicitado parecer à comissão de trabalhadores, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias.

5- O parecer referido no número anterior, embora não vinculativo, deverá ser tomado em consideração pela empresa.

6- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7- Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

1- Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2- A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3- Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4- Os turnos e escalas de serviço, serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5- Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10- As escalas ou turnos de serviço, serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

Clausula 22.^a

(Afixação dos horários de trabalho)

1- Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos)

(Eliminada.)

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante celebração de acordo, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2- (Eliminado.)

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

4- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

5- Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;

b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;

c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;

d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;

e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.^a

(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)

1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis

imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3- As folgas previstas nos números 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 27.^a

(Registo de trabalho suplementar)

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Cláusula 28.^a

(Limite do trabalho suplementar)

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores integrados em turnos e cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.^a

(Trabalho suplementar de menores)

(Eliminada.)

Cláusula 30.^a

(Trabalho nocturno)

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2- A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.^a, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.^a

(Dispensa de trabalho nocturno)

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno os trabalhadores com responsabilidades familiares, desde que o solicitem e que seja autorizado pela empresa.

Cláusula 32.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2- O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3- As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.^a

(Transferências)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3- Em caso de transferência nos termos do número 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4- Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5- Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6- Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

(Generalidades)

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

2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3- Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

O prémio de assiduidade previsto na cláusula 39.^a-C não é considerado para determinação do valor da retribuição horária.

4- A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no número 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

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

Cláusula 35.^a

(Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Clausula 36.^a

(Remunerações base mínimas)

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 37.^a

(Pagamento da retribuição)

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;

c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 38.^a

(Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de

quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,44 €.

2- Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3- Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4- As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efectivas de trabalho.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.^a

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5- As ausências ao serviço inferiores a três horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.^a, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

a) As relativas à revisão do AE;

b) As que forem convocadas pela empresa;

c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8- O subsídio de refeição é de 9,16 €.

9- (Eliminado.)

Clausula 39.^a-A

(Adicional de remuneração)

1- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios catamaran ao serviço da empresa, têm direito, pela prestação efetiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 14,99 % e 10,88 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respetivamente, para mestres e maquinistas.

2- O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.^a, com exceção dos números 4 e 5.

Cláusula 39.^a-B

(Subsídio de transporte)

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23h00 e as 7h00, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,03 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- *(Eliminado.)*

4- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.^a-C

(Prémio de assiduidade)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- *(Eliminado.)*

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 166,56 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 149,32 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,18 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,24 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 3,46 € e 6,90 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau

da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- *(Eliminado.)*

8- *(Eliminado.)*

9- *(Eliminado.)*

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2020, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.^a-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 167,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- *(Eliminado.)*

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 124,92 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 111,99 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 5,39 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 7,68 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 2,60 € e 5,18 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens

ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.ª-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 111,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 83,28 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 74,66 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 3,59 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 5,12 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 1,73 € e 3,45 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa

actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2022, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.ª-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 56,00 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 41,64 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 37,33 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 1,80 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 2,56 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 0,87 € e 1,73 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10-A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2023, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 39.^a-C.

Cláusula 40.^a

(Abono de função)

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) 26,35 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) 48,55 € mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2- Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 42.^a

(Subsídio por quebras e riscos)

1- Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 25,08 €.

2-

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,75 €.

b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

Cláusula 43.^a

(Subsídio de penosidade)

(Eliminada.)

Cláusula 43.^a-A

(Subsídio de inovação tecnológica)

(Eliminada.)

Cláusula 44.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2- O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5- O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 45.^a

(Subsídio de alteração do local de trabalho)

1- Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar e ou terminar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2- Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,78 €.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de novembro.

3- O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.^a, a que o trabalhador tiver direito no mês de dezembro.

4- No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 47.^a

(Direito a férias)

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3- Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

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

5- Os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.

6- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9- O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.^a

(Escolha e marcação de férias)

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3- Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6- O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 49.^a

(Férias seguidas e interpoladas)

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 50.^a

(Cumulação de férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 51.^a

(Alteração do período de férias)

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 52.^a

(Alteração ou interrupção por doença)

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4- Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

5- Nos casos em que exista um falecimento de familiar do trabalhador, nos termos do estipulado na cláusula 58.^a, número 2, alínea *b*), durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas, a partir do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique de imediato o facto à empresa.

Cláusula 53.^a

(Serviço militar - Férias)

(Eliminada.)

Cláusula 54.^a

(Indisponibilidade do direito a férias)

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição - conforme definida no número 2 da cláusula 34.^a - e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 55.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 56.^a

(Feriados obrigatórios)

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- Corpo de Deus;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- Serão igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o dia 13 de junho, feriado municipal de Lisboa.

3- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

4- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de Natal, Ano Novo e Páscoa, será concedido um dia de descanso compensatório.

5- Sempre que for concedida tolerância de ponto e não seja possível abranger a totalidade dos trabalhadores por imperativo da prestação do serviço público, estes gozarão a respetiva tolerância em data posterior, tendo em consideração as especificidades dos horários praticados em cada área, no prazo de 120 dias mediante acordo entre a empresa e o trabalhador. Se por motivos imperiosos de serviço, não for possível assegurar o gozo do dia de tolerância no prazo de 120 dias, o referido dia será remunerado.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.^a

(Princípios gerais)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos deste acordo de empresa e da lei;

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

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

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

4- A partir de 1 de janeiro de 2021, os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

5- A partir de 1 de agosto de 2020, não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar.

Cláusula 59.^a

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea a) do número 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 60.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos e galias do trabalhador, salvo o

disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

3- (Eliminada.)

4- Dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 58.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

5- Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.^a

Cláusula 61.^a

(Efeito das faltas no direito a férias)

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

(Suspensão por impedimento do trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5- Nos contratos a prazo o impedimento previsto no número 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 63.^a

(Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 64.^a

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 65.^a

(Licença sem retribuição)

1- Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 66.^a

(Parentalidade)

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 67.^a

(Trabalhadores-estudantes - Regalias)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.^a;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem

perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.^a

(Poder disciplinar)

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 69.^a

(Processo disciplinar)

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repressão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstân-

cias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea *d*) do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 70.^a

(Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 71.^a

(Suspensão do trabalho)

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 72.^a

(Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a*) Repreensão simples;
- b*) Repreensão registada;
- c*) Suspensão com perda de retribuição;
- d*) Despedimento com justa causa.

Cláusula 73.^a

(Proporcionalidade das sanções)

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 74.^a

(Indemnização e acção penal)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 75.^a

(Recursos)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 76.^a

(Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a*) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b*) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c*) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d*) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e*) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f*) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g*) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h*) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i*) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j*) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l*) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 77.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a*) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea *i*) da cláusula anterior;
- b*) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 78.^a

(Comunicação das sanções)

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato res-

pectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 79.^a

(Registo de sanções)

1- A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança Social - Direitos complementares

Cláusula 80.^a

(Complemento de subsídio de doença e acidente)

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela Segurança Social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 81.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa.

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço.

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia

caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais.

4-

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/1997, de 13 de setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/1971.

Cláusula 82.^a

(Subsídios de reforma)

A Transtejo - Transportes Tejo, SA e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 83.^a

(Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 84.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- A cessação do contrato individual de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei.

2- *(Eliminado.)*

3- A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 85.^a

(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa

executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 86.^a

(Encerramento definitivo)

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2- Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 87.^a

(Pagamento do mês da cessação)

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 88.^a

(Indemnizações)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 89.^a

(Incorporação de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.^a

(Garantias diversas)

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3- Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

4- O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

Cláusula 91.^a

(Normas supletivas)

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I

Área funcional: Fluviais

Controlador do tráfego local - Só poderão desempenhar funções de controlador do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respetiva carta de mestre.

Os controladores do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à atividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

- Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respetivos mestres;
- Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;
- Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo coletivo de trabalho específico a cada sector de atividade;
- Dar estrito cumprimento às convenções coletivas de trabalho vigentes;
- Controlar, em colaboração com os respetivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
- Coordenar e controlar a efetivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;
- Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

Compete ao coordenador do tráfego local a coordenação da atividade dos trabalhadores que desempenham as funções de controlador de tráfego local.

Mestre do tráfego local - O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Maquinista prático (maquinista prático de 1.ª classe; maquinista prático de 2.ª classe; maquinista prático de 3.ª classe - de acordo com as categorias marítimas previstas no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor) - Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes diretos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Marinheiro do tráfego local - O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

Nota - Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local - O trabalhador que auxilia o marinheiro do tráfego local em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Ajudante de maquinista - Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes diretos.

Grupo II

Área funcional: Terminais e estações

Chefe de serviço de fiscalização, terminais e estações - É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nos terminais e nas estações de embarque e desembarque.

Chefe de terminal - É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respetivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o atendimento do público e o cumprimento das normas legais e contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Chefe de estação - É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de atividade; acata e cumpre todas as ordens que expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que

necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

Fiscal - É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infrator se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infração no exercício das suas funções - compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

Bilheteiro - É o profissional que procede à venda de bilhetes diretamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

Operador comercial - É o trabalhador que executa um conjunto de atividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

Grupo III

Área funcional: Manutenção

Mecânico principal - É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico (mecânico de 1.ª; mecânico de 2.ª) - É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspeção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em ações de desmanagem ou de revisão programada.

Eletricista principal - É o profissional eletricitista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Eletricista (eletricista de 1.ª; eletricista de 2.ª) - É o profissional eletricitista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

Carpinteiro (carpinteiro principal; carpinteiro de 1.ª; carpinteiro de 2.ª) - É o profissional que constrói ou repara

casos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

Pintor - É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respetivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

Oficial de reparações - Proceda ao esgoto e limpeza da casa das máquinas, a lavagem de motores e outros equipamentos, lavagem dos navios, desmontagem, reparação e montagem de equipamentos, em diversos locais da empresa, navios e pontões, movimentações das peças e componentes, de e para bordo dos navios ao cais, colaboração nos abastecimentos de óleos e combustíveis e, ainda, outras tarefas no âmbito da exploração e manutenção de equipamentos, instalações e edifícios, nos domínios da canalização, eletricidade, pintura, carpintaria, obras e outros.

Grupo IV

Área funcional: Administrativa e de apoio

Técnico auxiliar (TA 1, TA 2, TA 3, TA 4, TA 5) - É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em atividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce atividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

As funções de tesoureiro serão exercidas por trabalhador com a categoria profissional de técnico auxiliar: dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Acessos:

1- O ingresso na categoria é efetuado mediante integração, concurso interno ou promoção, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2- O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de três anos para aces-

so ao nível imediatamente superior àquele que é detido pelo trabalhador, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

Oficial principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção.

Primeiro-oficial administrativo, Segundo-oficial administrativo - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Fiel de armazém - É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas corretamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

Assistente operacional - É o profissional que anuncia, entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, acompanhar e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e efetuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

ANEXO II

Tabela salarial**(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020)**

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 400,96 €	1 442,99 €	1 486,28 €	1 530,87 €	1 576,80 €	1 624,10 €	1 672,82 €
	II	Mestre do tráfego local	922,45 €	950,12 €	978,63 €	1 007,98 €	1 038,23 €	1 069,37 €	1 101,45 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	889,71 €	916,40 €	943,89 €	972,21 €	1 001,38 €	1 031,41 €	1 062,36 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	871,38 €	897,51 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	863,44 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	762,76 €	785,64 €	809,21 €	833,49 €	858,50 €	884,24 €	910,77 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	737,58 €						
	VII	Ajudante de maquinista	719,45 €						
	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 047,18 €	1 078,60 €	1 110,95 €	1 144,28 €	1 178,62 €	1 213,97 €	1 250,39 €
	II	Chefe de terminal	884,01 €	910,53 €	937,86 €	965,99 €	994,97 €	1 024,82 €	1 055,56 €
	III	Fiscal	844,11 €	869,44 €	895,52 €	922,39 €	950,06 €	978,56 €	1 007,91 €
	IV	Chefe de estação	828,82 €	853,68 €					
	V	Bilheteiro	742,30 €	764,57 €	787,51 €	811,14 €	835,47 €	860,53 €	886,34 €
	VI	Operador comercial	742,30 €	764,57 €	787,51 €	811,14 €	835,47 €	860,53 €	886,34 €

			Remuneração base						
			Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E
Manutenção	I	Mecânico principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
		Eletricista principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
		Carpinteiro principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
	II	Mecânico de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Eletricista de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Carpinteiro de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Pintor	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
	III	Mecânico de 2.ª	892,56 €						
		Eletricista de 2.ª	892,56 €						
		Carpinteiro de 2.ª	892,56 €						
	IV	Oficial de reparações	872,66 €	898,84 €	925,81 €	953,58 €	982,19 €	1 011,66 €	1 042,01 €

			Remuneração base						
			Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 235,44 €	1 272,50 €	1 310,67 €	1 350,00 €	1 390,49 €	1 432,20 €	1 475,17 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 164,65 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 114,01 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 047,18 €						
	V	Técnico auxiliar 1	997,08 €						
	VI	Oficial administrativo principal	874,05 €	900,27 €	927,28 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	824,52 €	849,25 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	766,25 €						
	IX	Fiel de armazém	758,09 €	780,83 €	804,26 €	828,38 €	853,23 €	878,83 €	905,20 €
	X	Motorista	749,38 €	771,86 €	795,02 €	818,87 €	843,43 €	868,74 €	894,80 €
	XI	Assistente operacional	675,65 €	695,92 €	716,79 €	738,30 €	760,45 €	783,26 €	806,76 €

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2020, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, conforme espelhado nas alterações à cláusula 39.ª-C do presente acordo de empresa)

Área funcional			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 458,44 €	1 500,47 €	1 543,76 €	1 588,35 €	1 634,28 €	1 681,58 €	1 730,30 €
	II	Mestre do tráfego local	979,93 €	1 007,60 €	1 036,11 €	1 065,46 €	1 095,71 €	1 126,85 €	1 158,93 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	947,19 €	973,88 €	1 001,37 €	1 029,69 €	1 058,86 €	1 088,89 €	1 119,84 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	928,86 €	954,99 €					
	V	Maquinista Prático de 3.ª classe	920,92 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	820,24 €	843,12 €	866,69 €	890,97 €	915,98 €	941,72 €	968,25 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	795,06 €						
	VII	Ajudante de maquinista	776,93 €						
			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 104,66 €	1 136,08 €	1 168,43 €	1 201,76 €	1 236,10 €	1 271,45 €	1 307,87 €
	II	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	III	Fiscal	901,59 €	926,92 €	953,00 €	979,87 €	1 007,54 €	1 036,04 €	1 065,39 €
	IV	Chefe de estação	886,30 €	911,16 €					
	V	Bilheteiro	799,78 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
	VI	Operador comercial	799,78 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
		Eletricista principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
		Carpinteiro principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
	II	Mecânico de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Eletricista de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Carpinteiro de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Pintor	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
	III	Mecânico de 2.ª	950,04 €						
		Eletricista de 2.ª	950,04 €						
		Carpinteiro de 2.ª	950,04 €						
	IV	Oficial de reparações	930,14 €	956,32 €	983,29 €	1 011,06 €	1 039,67 €	1 069,14 €	1 099,49 €

	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 292,92 €	1 329,98 €	1 368,15 €	1 407,48 €	1 447,97 €	1 489,68 €	1 532,65 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 054,56 €						
	VI	Oficial administrativo principal	931,53 €	957,75 €	984,76 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	882,00 €	906,73 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	823,73 €						
	IX	Fiel de armazém	815,57 €	838,31 €	861,74 €	885,86 €	910,71 €	936,31 €	962,68 €
	X	Motorista	806,86 €	829,34 €	852,50 €	876,35 €	900,91 €	926,22 €	952,28 €
	XI	Assistente operacional	733,13 €	753,40 €	774,27 €	795,78 €	817,93 €	840,74 €	864,24 €

ANEXO III

Regulamento de carreiras

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: conjunto de níveis ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Nível: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;

d) Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e nível profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

a) Ingresso pelo nível e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para escalão superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidades ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela empresa.

Artigo 3.º

Evolução profissional

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou nível profissional superior;

b) Progressão - constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da empresa e terão suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional, sem prejuízo do estabelecido no presente acordo de empresa.

2- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - em qualquer altura, por decisão da empresa;

b) Por ajustamento - decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

3- A progressão por ajustamento pode ser retardada por um período de 12 meses, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado de forma justificada e por escrito ao trabalhador, ouvindo-o e ao sindicato que o representa.

4- Sempre que um trabalhador aceda a nível ou categoria profissional mais elevados, passará a receber pelo escalão imediatamente superior ao anteriormente detido.

5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ausências por doença inferiores a 30 dias seguidos, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por diri-

gentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

6- As primeiras progressões por ajustamento ocorrerão nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores com dez ou mais anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2020;

b) Os trabalhadores com mais de cinco e menos de dez anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2021;

c) Os trabalhadores com menos de cinco anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2022.

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

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

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

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

Artigo 6.º

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

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso

seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

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

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros

deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas - óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - máscaras antipoeiras.

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, coníferas, cisternas, etc.) - fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo - máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto - luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

p) Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas, porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

q) A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no número 1 do presente artigo.

r) Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

Artigo 30.º

1- Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2- Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 250,15 € por trabalhador.

3- As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4- Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 260.

Lisboa, 31 de agosto de 2020.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Flípe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

José Luís Silva Pimenta Diaz, na qualidade de mandatário.

Depositado em 14 de setembro de 2020, a fl. 132 do livro n.º 12, com o n.º 139/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 9.^a, 17.^a, 38.^a, 39.^a, 39.^a-B, 39.^a-C, 41.^a, 42.^a, 45.^a, 52.^a, 58.^a, anexo I, anexo II e anexo IV; e aditamento da cláusula 9.^a-B ao acordo de empresa celebrado entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA, e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2019.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2020.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 9.^a

(Seguros)

1- A empresa disponibilizará a todos os seus trabalhadores, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- (*Eliminado.*)

Cláusula 9.^a-B

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- A formação a ministrar aos trabalhadores marítimos deverá abranger matérias relacionadas com a segurança marítima, nomeadamente controlo de multidões, segurança básica e segurança de passageiros;

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

6- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

7- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

8- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

9- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

- 1- (...)
- 2- Às promoções previstas no número anterior será aplicado, com as necessárias adaptações, o previsto nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.
- 3- (...)

Cláusula 38.^a

(Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,44 €.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

- 8- O subsídio de refeição é de 9,16 €.
- 9- (...)

Cláusula 39.^a-B

(Subsídio de transporte)

1- (...)

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23h00 e as 7h00, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,03 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- (...)

4- (...)

Cláusula 39.^a-C

(Prémio de assiduidade)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (...)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 166,56 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 149,32 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,18 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,24 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito a atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 3,46 € e 6,90 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) (...)

i) (...)

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2020, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.^a-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 167,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (...)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 124,92 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 111,99 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 5,39 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 7,68 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito a atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 2,60 € e 5,18 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.^a-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 111,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (...)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 83,28 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 74,66 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 3,59 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 5,12 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito a atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 1,73 € e 3,45 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2022, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.^a-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 56,00 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (...)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 41,64 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 37,33 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 1,80 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 2,56 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 0,87 € e 1,73 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2023, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 39.^a-C.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) 26,35 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) 48,55 € mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2- (...)

Cláusula 42.^a

(Subsídio por quebras e riscos)

1- Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidental-

mente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 25,08 €.

2-

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,75 €;

b) (...)

Cláusula 45.^a

(Subsídio de alteração do local de trabalho)

1- (...)

2- Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,78 €.

Cláusula 52.^a

(Alteração ou interrupção por doença ou falecimento de familiar)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Nos casos em que exista um falecimento de familiar do trabalhador, nos termos do estipulado na cláusula 58.^a, número 2, alínea b), durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas, a partir do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique de imediato o facto à empresa.

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- A partir de 1 de janeiro de 2021, os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

5- A partir de 1 de agosto de 2020, não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I

Área funcional: Fluviais

(...)

Grupo II

Área funcional: Terminais e estações

(...)

Grupo III
 Área funcional: Manutenção
 (...)

 Grupo IV
 Área funcional: Administrativa e de apoio
 Técnico auxiliar (TA 1, TA 2, TA 3, TA 4, TA 5) - ...
 Acessos:

1- (...)
 2- O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:
 a) Tempo mínimo de permanência de três anos para acesso ao nível imediatamente superior àquele que é detido pelo trabalhador, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;
 b) (...)

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 400,96 €	1 442,99 €	1 486,28 €	1 530,87 €	1 576,80 €	1 624,10 €	1 672,82 €
	II	Mestre do tráfego local	922,45 €	950,12 €	978,63 €	1 007,98 €	1 038,23 €	1 069,37 €	1 101,45 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	889,71 €	916,40 €	943,89 €	972,21 €	1 001,38 €	1 031,41 €	1 062,36 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	871,38 €	897,51 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	863,44 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	762,76 €	785,64 €	809,21 €	833,49 €	858,50 €	884,24 €	910,77 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	737,58 €						
	VII	Ajudante de maquinista	719,45 €						
	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 047,18 €	1 078,60 €	1 110,95 €	1 144,28 €	1 178,62 €	1 213,97 €	1 250,39 €
	II	Chefe de terminal	884,01 €	910,53 €	937,86 €	965,99 €	994,97 €	1 024,82 €	1 055,56 €
	III	Fiscal	844,11 €	869,44 €	895,52 €	922,39 €	950,06 €	978,56 €	1 007,91 €
	IV	Chefe de estação	828,82 €	853,68 €					
	V	Bilheteiro	742,30 €	764,57 €	787,51 €	811,14 €	835,47 €	860,53 €	886,34 €
	VI	Operador comercial	742,30 €	764,57 €	787,51 €	811,14 €	835,47 €	860,53 €	886,34 €

			Remuneração base						
			Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E
Manutenção	I	Mecânico principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
		Eletricista principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
		Carpinteiro principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
	II	Mecânico de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Eletricista de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Carpinteiro de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Pintor	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
	III	Mecânico de 2.ª	892,56 €						
		Eletricista de 2.ª	892,56 €						
		Carpinteiro de 2.ª	892,56 €						
IV	Oficial de reparações	872,66 €	898,84 €	925,81 €	953,58 €	982,19 €	1 011,66 €	1 042,01 €	

			Remuneração base						
			Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 235,44 €	1 272,50 €	1 310,67 €	1 350,00 €	1 390,49 €	1 432,20 €	1 475,17 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 164,65 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 114,01 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 047,18 €						
	V	Técnico auxiliar 1	997,08 €						
	VI	Oficial administrativo principal	874,05 €	900,27 €	927,28 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	824,52 €	849,25 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	766,25 €						
	IX	Fiel de armazém	758,09 €	780,83 €	804,26 €	828,38 €	853,23 €	878,83 €	905,20 €
	X	Motorista	749,38 €	771,86 €	795,02 €	818,87 €	843,43 €	868,74 €	894,80 €
	XI	Assistente operacional	675,65 €	695,92 €	716,79 €	738,30 €	760,45 €	783,26 €	806,76 €

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2020, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, conforme espelhado nas alterações à cláusula 39.ª-C do presente acordo de empresa)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 458,44 €	1 500,47 €	1 543,76 €	1 588,35 €	1 634,28 €	1 681,58 €	1 730,30 €
	II	Mestre do tráfego local	979,93 €	1 007,60 €	1 036,11 €	1 065,46 €	1 095,71 €	1 126,85 €	1 158,93 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	947,19 €	973,88 €	1 001,37 €	1 029,69 €	1 058,86 €	1 088,89 €	1 119,84 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	928,86 €	954,99 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	920,92 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	820,24 €	843,12 €	866,69 €	890,97 €	915,98 €	941,72 €	968,25 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	795,06 €						
	VII	Ajudante de maquinista	776,93 €						
			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 104,66 €	1 136,08 €	1 168,43 €	1 201,76 €	1 236,10 €	1 271,45 €	1 307,87 €
	II	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	III	Fiscal	901,59 €	926,92 €	953,00 €	979,87 €	1 007,54 €	1 036,04 €	1 065,39 €
	IV	Chefe de estação	886,30 €	911,16 €					
	V	Bilheteiro	799,78 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
	VI	Operador comercial	799,78 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
		Eletricista principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
		Carpinteiro principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
	II	Mecânico de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Eletricista de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Carpinteiro de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Pintor	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
	III	Mecânico de 2.ª	950,04 €						
		Eletricista de 2.ª	950,04 €						
		Carpinteiro de 2.ª	950,04 €						
IV	Oficial de reparações	930,14 €	956,32 €	983,29 €	1 011,06 €	1 039,67 €	1 069,14 €	1 099,49 €	

	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5. ^a	1 292,92 €	1 329,98 €	1 368,15 €	1 407,48 €	1 447,97 €	1 489,68 €	1 532,65 €
	II	Técnico auxiliar 4. ^a	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3. ^a	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2. ^a	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1. ^a	1 054,56 €						
	VI	Oficial administrativo principal	931,53 €	957,75 €	984,76 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	882,00 €	906,73 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	823,73 €						
	IX	Fiel de armazém	815,57 €	838,31 €	861,74 €	885,86 €	910,71 €	936,31 €	962,68 €
	X	Motorista	806,86 €	829,34 €	852,50 €	876,35 €	900,91 €	926,22 €	952,28 €
	XI	Assistente operacional	733,13 €	753,40 €	774,27 €	795,78 €	817,93 €	840,74 €	864,24 €

ANEXO IV

Artigo 30.º

1- (...)

2- Em caso de naufrágio, abaloamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efetivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 250,15 € por trabalhador.

3- (...)

4- (...)

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 260.

Lisboa, 31 de agosto de 2020.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Flípe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

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

Carlos Manuel Domingos Costa, na qualidade de mandatário.

Carlos Alberto da Silva Pinto, na qualidade de mandatário.

João Paulo Tavares Cirne, na qualidade de mandatário.

Nuno Luís Faria Alfaia Pimentel da Costa, na qualidade de mandatário.

Dinis Manuel Rocha Borges, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Transtejo - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.

3- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevigência e caducidade.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar declarações aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;
- f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;
- g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de Segurança Social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;
- i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de dez dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;
- j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores expressamente o solicitarem;
- l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;
- m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;
- n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício numa nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;

p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;

q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;

r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;

s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;

t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho;

u) Assegurar o patrocínio judiciário dos trabalhadores, no âmbito de processos judiciais que resultem do exercício da profissão, bem como o pagamento de custas judiciais a que haja lugar, na medida em que tal se justifique, a fim de que estes não sofram prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem. O patrocínio judiciário anteriormente referido pode ser assegurado pelos serviços jurídicos da empresa ou, na sua falta, por advogados contratados especificamente para a prática daquele patrocínio, mediante deliberação do conselho de administração. O patrocínio judiciário e apoio ao pagamento de custas judiciais depende de requerimento do interessado.

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- c) Guardar segredo profissional;
- d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;
- i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho,

nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição.

j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;

m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;

n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho, dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180, retomar as suas funções;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

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

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contra-venção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE, e na lei.

3- O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto

os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

Cláusula 6.^a

(Proibição de acordos entre empresas)

1- São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2- O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

Cláusula 7.^a

(Créditos resultantes do contrato)

1- Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 8.^a

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 9.^a

(Seguros)

1- A empresa disponibilizará a todos os seus trabalhadores, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- (Eliminado.)

Cláusula 9.^a-A

(Transporte)

Têm direito ao transporte gratuito nos navios da empresa afetos ao serviço público todos os trabalhadores no activo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida, e os filhos e equiparados com idade igual ou inferior a 18 anos que façam parte do respetivo agregado familiar ou até aos 23 anos que se mantenham no respetivo agregado familiar e comprovem manter o estatuto de estudante.

Cláusula 9.^a-B

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- A formação a ministrar aos trabalhadores marítimos deverá abranger matérias relacionadas com a segurança marítima, nomeadamente controlo de multidões, segurança básica e segurança de passageiros;

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

6- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

7- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

8- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

9- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

(Admissão)

1- As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) Idade mínima 18 anos.

b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e adequação ao perfil do posto de trabalho.

c) Maior aptidão para o exercício da função.

2- A empresa poderá contactar os sindicatos, no sentido de estes indicarem trabalhadores que se encontrem inscritos nas respetivas escalas de embarque.

Cláusula 11.^a

(Idade mínima)

(Eliminada.)

Cláusula 12.^a

(Habilitações mínimas)

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.^a

(Condições especiais de admissão)

(Eliminada.)

Cláusula 14.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador.

Cláusula 15.^a

(Contratos a termo)

1- Os contratos a termo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a termo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- A duração dos contratos a termo não pode exceder 18 meses, incluindo renovações.

4- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem termo, exceto no que se dispuser de forma diferente.

5- A fixação do termo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

6- A caducidade do contrato confere ao trabalhador uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

7- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 16.^a

(Preenchimento de vagas)

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e selecção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.^a

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1-

a) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial administrativo após três anos de permanência na categoria;

b) O primeiro-oficial administrativo será promovido a oficial administrativo principal após três anos de permanência no escalão B da respectiva categoria;

c) O oficial administrativo principal será promovido a técnico auxiliar 1 após três anos de permanência no escalão C da respectiva categoria;

d) O mecânico de 2.^a será promovido a mecânico de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

e) O electricista de 2.^a será promovido a electricista de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

f) O carpinteiro de 2.^a será promovido a carpinteiro de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

g) O chefe de estação será promovido a chefe de terminal após três anos de permanência no escalão B da respectiva categoria.

2- Às promoções previstas no número anterior será aplicada, com as necessárias adaptações, o previsto nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.

3-

a) O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2001,

de 23 de outubro;

b) O maquinista prático de 2.^a classe e o maquinista prático de 3.^a classe serão promovidos, respetivamente, à 1.^a e 2.^a classes nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor;

c) O ajudante de maquinista será promovido a maquinista prático de 3.^a classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Cláusula 18.^a

(Promoções facultativas)

Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas da iniciativa da empresa com suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Locais de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da Transtejo - Transportes Tejo, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3- O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4- Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.^a

5- Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no número 3 da cláusula 34.^a

6- Para efeito do disposto no número 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.^a

(Período normal de trabalho)

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8h00 e as 20h00, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3- O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4- Os horários de trabalho só poderão ser implementados

depois de ter sido solicitado parecer à comissão de trabalhadores, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias.

5- O parecer referido no número anterior, embora não vinculativo, deverá ser tomado em consideração pela empresa.

6- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7- Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

1- Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2- A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3- Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4- Os turnos e escalas de serviço, serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5- Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10- As escalas ou turnos de serviço, serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

Cláusula 22.^a

(Afixação dos horários de trabalho)

1- Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos)

(Eliminada.)

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante celebração de acordo, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2- (Eliminado.)

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

4- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

5- Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;

b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;

c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;

d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;

e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.^a

(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)

1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em

que presta serviço.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3- As folgas previstas nos números 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 27.^a

(Registo de trabalho suplementar)

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Cláusula 28.^a

(Limite do trabalho suplementar)

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores integrados em turnos e cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.^a

(Trabalho suplementar de menores)

(Eliminada.)

Cláusula 30.^a

(Trabalho nocturno)

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2- A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.^a, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.^a

(Dispensa de trabalho nocturno)

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno os trabalhadores com responsabilidades familiares, desde que o solicitem e que seja autorizado pela empresa.

Cláusula 32.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2- O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3- As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser

sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.^a

(Transferências)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3- Em caso de transferência nos termos do número 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4- Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5- Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6- Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

(Generalidades)

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

2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3- Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que RM é o valor da retribuição mensal e *n* o período

normal de trabalho semanal.

O prémio de assiduidade previsto na cláusula 39.^a-C não é considerado para determinação do valor da retribuição horária.

4- A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no número 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

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

Cláusula 35.^a

(Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 36.^a

(Remunerações base mínimas)

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 37.^a

(Pagamento da retribuição)

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;

c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 38.^a

(Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de

quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,44 €.

2- Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3- Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4- As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efectivas de trabalho.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.^a

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5- As ausências ao serviço inferiores a três horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.^a, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

a) As relativas à revisão do AE;

b) As que forem convocadas pela empresa;

c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8- O subsídio de refeição é de 9,16 €.

9- (Eliminado.)

Cláusula 39.^a-A

(Adicional de remuneração)

1- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios catamaran ao serviço da empresa, têm direito, pela prestação efetiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 14,99 % e 10,88 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respetivamente, para mestres e maquinistas.

2- O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.^a, com exceção dos números 4 e 5.

Cláusula 39.^a-B

(Subsídio de transporte)

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23h00 e as 7h00, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,03 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- (Eliminado.)

4- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.^a-C

(Prémio de assiduidade)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 166,56 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 149,32 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,18 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,24 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 3,46 € e 6,90 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau

da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2020, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.^a-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 167,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 124,92 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 111,99 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 5,39 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 7,68 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 2,60 € e 5,18 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens

ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.ª-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 111,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 83,28 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 74,66 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 3,59 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 5,12 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 1,73 € e 3,45 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa

actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2022, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 39.ª-C a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 56,00 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 41,64 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 37,33 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 1,80 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 2,56 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 0,87 € e 1,73 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10-A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2023, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 39.^a-C.

Cláusula 40.^a

(Abono de função)

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) 26,35 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) 48,55 € mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2- Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 42.^a

(Subsídio por quebras e riscos)

1- Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 25,08 €.

2-

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,75 €.

b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

Cláusula 43.^a

(Subsídio de penosidade)

(Eliminada.)

Cláusula 43.^a-A

(Subsídio de inovação tecnológica)

(Eliminada.)

Cláusula 44.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2- O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5- O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 45.^a

(Subsídio de alteração do local de trabalho)

1- Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar e ou terminar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2- Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,78 €.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de novembro.

3- O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.^a, a que o trabalhador tiver direito no mês de dezembro.

4- No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 47.^a

(Direito a férias)

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3- Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

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

5- Os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.

6- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9- O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.^a

(Escolha e marcação de férias)

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3- Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6- O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 49.^a

(Férias seguidas e interpoladas)

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 50.^a

(Cumulação de férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 51.^a

(Alteração do período de férias)

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 52.^a

(Alteração ou interrupção por doença)

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4- Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

5- Nos casos em que exista um falecimento de familiar do trabalhador, nos termos do estipulado na cláusula 58.^a, número 2, alínea *b*), durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas, a partir do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique de imediato o facto à empresa.

Cláusula 53.^a

(Serviço militar - Férias)

(Eliminada.)

Cláusula 54.^a

(Indisponibilidade do direito a férias)

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição - conforme definida no número 2 da cláusula 34.^a - e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 55.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 56.^a

(Feriados obrigatórios)

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- Corpo de Deus;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- Serão igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o dia 13 de junho, feriado municipal de Lisboa.

3- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

4- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de Natal, Ano Novo e Páscoa, será concedido um dia de descanso compensatório.

5- Sempre que for concedida tolerância de ponto e não seja possível abranger a totalidade dos trabalhadores por imperativo da prestação do serviço público, estes gozarão a respetiva tolerância em data posterior, tendo em consideração as especificidades dos horários praticados em cada área, no prazo de 120 dias mediante acordo entre a empresa e o trabalhador. Se por motivos imperiosos de serviço, não for possível assegurar o gozo do dia de tolerância no prazo de 120 dias, o referido dia será remunerado.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.^a

(Princípios gerais)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos deste acordo de empresa e da lei;

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

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

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

4- A partir de 1 de janeiro de 2021, os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

5- A partir de 1 de agosto de 2020, não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar.

Cláusula 59.^a

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea a) do número 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 60.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos e regalias do trabalhador, salvo o

disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) (Eliminada.)

b) Dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 58.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.^a

Cláusula 61.^a

(Efeito das faltas no direito a férias)

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

(Suspensão por impedimento do trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5- Nos contratos a prazo o impedimento previsto no número 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 63.^a

(Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 64.^a

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 65.^a

(Licença sem retribuição)

1- Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 66.^a

(Parentalidade)

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 67.^a

(Trabalhadores-estudantes - Regalias)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.^a;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem

perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.^a

(Poder disciplinar)

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 69.^a

(Processo disciplinar)

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repressão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstân-

cias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea *d*) do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 70.^a

(Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 71.^a

(Suspensão do trabalho)

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 72.^a

(Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a*) Repreensão simples;
- b*) Repreensão registada;
- c*) Suspensão com perda de retribuição;
- d*) Despedimento com justa causa.

Cláusula 73.^a

(Proporcionalidade das sanções)

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 74.^a

(Indemnização e acção penal)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 75.^a

(Recursos)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 76.^a

(Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a*) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b*) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c*) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d*) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e*) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f*) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g*) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h*) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i*) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j*) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l*) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 77.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a*) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea *i*) da cláusula anterior;
- b*) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 78.^a

(Comunicação das sanções)

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato res-

pectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 79.^a

(Registo de sanções)

1- A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança Social - Direitos complementares

Cláusula 80.^a

(Complemento de subsídio de doença e acidente)

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela Segurança Social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 81.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias

necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais.

4-

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/1997, de 13 de setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/1971.

Cláusula 82.^a

(Subsídios de reforma)

A Transtejo - Transportes Tejo, SA e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 83.^a

(Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 84.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- A cessação do contrato individual de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei.

2- (Eliminado.)

3- A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 85.^a

(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 86.^a

(Encerramento definitivo)

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2- Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 87.^a

(Pagamento do mês da cessação)

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 88.^a

(Indemnizações)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 89.^a

(Incorporação de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.^a

(Garantias diversas)

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta

a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3- Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

4- O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

Cláusula 91.^a

(Normas supletivas)

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I

Área funcional: Fluviais

Controlador do tráfego local - Só poderão desempenhar funções de controlador do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respetiva carta de mestre.

Os controladores do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à atividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

- Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respetivos mestres;
- Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;
- Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo coletivo de trabalho específico a cada sector de atividade;
- Dar estrito cumprimento às convenções coletivas de trabalho vigentes;
- Controlar, em colaboração com os respetivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
- Coordenar e controlar a efetivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;
- Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos

nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

Compete ao coordenador do tráfego local a coordenação da atividade dos trabalhadores que desempenham as funções de controlador de tráfego local.

Mestre do tráfego local - O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Maquinista prático (maquinista prático de 1.ª classe; maquinista prático de 2.ª classe; maquinista prático de 3.ª classe - de acordo com as categorias marítimas previstas no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor) - Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes diretos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Marinheiro do tráfego local - O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

Nota - Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local - O trabalhador que auxilia o marinheiro do tráfego local em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Ajudante de maquinista - Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes diretos.

Grupo II

Área funcional: Terminais e estações

Chefe de serviço de fiscalização, terminais e estações - É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nos terminais e nas estações de embarque e desembarque.

Chefe de terminal - É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respetivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o atendimento do público e o cumprimento das normas legais e contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Chefe de estação - É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de atividade; acata e cumpre todas as ordens que expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores

hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

Fiscal - É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infrator se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infração no exercício das suas funções - compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

Bilheteiro - É o profissional que procede à venda de bilhetes diretamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

Operador comercial - É o trabalhador que executa um conjunto de atividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

Grupo III

Área funcional: Manutenção

Mecânico principal - É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico (mecânico de 1.ª; mecânico de 2.ª) - É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspeção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em ações de desmanagem ou de revisão programada.

Eletricista principal - É o profissional eletricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Eletricista (eletricista de 1.ª; eletricista de 2.ª) - É o profissional eletricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

Carpinteiro (carpinteiro principal; carpinteiro de 1.ª; carpinteiro de 2.ª) - É o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

Pintor - É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respetivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

Oficial de reparações - Procede ao esgoto e limpeza da casa das máquinas, a lavagem de motores e outros equipamentos, lavagem dos navios, desmontagem, reparação e montagem de equipamentos, em diversos locais da empresa, navios e pontões, movimentações das peças e componentes, de e para bordo dos navios ao cais, colaboração nos abastecimentos de óleos e combustíveis e, ainda, outras tarefas no âmbito da exploração e manutenção de equipamentos, instalações e edifícios, nos domínios da canalização, eletricidade, pintura, carpintaria, obras e outros.

Grupo IV

Área funcional: Administrativa e de apoio

Técnico auxiliar (TA 1, TA 2, TA 3, TA 4, TA 5) - É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em atividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce atividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

As funções de tesoureiro serão exercidas por trabalhador com a categoria profissional de técnico auxiliar: dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Acessos:

1- O ingresso na categoria é efetuado mediante integração, concurso interno ou promoção, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2- O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que

se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de três anos para acesso ao nível imediatamente superior àquele que é detido pelo trabalhador, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

Oficial principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção.

Primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Fiel de armazém - É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas corretamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa,

competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

Assistente operacional - É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de men-

sagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efetuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 400,96 €	1 442,99 €	1 486,28 €	1 530,87 €	1 576,80 €	1 624,10 €	1 672,82 €
	II	Mestre do tráfego local	922,45 €	950,12 €	978,63 €	1 007,98 €	1 038,23 €	1 069,37 €	1 101,45 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	889,71 €	916,40 €	943,89 €	972,21 €	1 001,38 €	1 031,41 €	1 062,36 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	871,38 €	897,51 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	863,44 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	762,76 €	785,64 €	809,21 €	833,49 €	858,50 €	884,24 €	910,77 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	737,58 €						
	VII	Ajudante de maquinista	719,45 €						
			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 047,18 €	1 078,60 €	1 110,95 €	1 144,28 €	1 178,62 €	1 213,97 €	1 250,39 €
	II	Chefe de terminal	884,01 €	910,53 €	937,86 €	965,99 €	994,97 €	1 024,82 €	1 055,56 €
	III	Fiscal	844,11 €	869,44 €	895,52 €	922,39 €	950,06 €	978,56 €	1 007,91 €
	IV	Chefe de estação	828,82 €	853,68 €					
	V	Bilheteiro	742,30 €	764,57 €	787,51 €	811,14 €	835,47 €	860,53 €	886,34 €
	VI	Operador comercial	742,30 €	764,57 €	787,51 €	811,14 €	835,47 €	860,53 €	886,34 €

			Remuneração base						
			Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E
Manutenção	I	Mecânico principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
		Eletricista principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
		Carpinteiro principal	967,68 €	996,71 €	1 026,62 €	1 057,41 €	1 089,14 €	1 121,82 €	1 155,47 €
	II	Mecânico de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Eletricista de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Carpinteiro de 1.ª	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
		Pintor	909,43 €	936,71 €	964,82 €	993,76 €	1 023,57 €	1 054,28 €	1 085,91 €
	III	Mecânico de 2.ª	892,56 €						
		Eletricista de 2.ª	892,56 €						
		Carpinteiro de 2.ª	892,56 €						
	IV	Oficial de reparações	872,66 €	898,84 €	925,81 €	953,58 €	982,19 €	1 011,66 €	1 042,01 €

			Remuneração base						
			Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 235,44 €	1 272,50 €	1 310,67 €	1 350,00 €	1 390,49 €	1 432,20 €	1 475,17 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 164,65 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 114,01 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 047,18 €						
	V	Técnico auxiliar 1	997,08 €						
	VI	Oficial administrativo principal	874,05 €	900,27 €	927,28 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	824,52 €	849,25 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	766,25 €						
	IX	Fiel de armazém	758,09 €	780,83 €	804,26 €	828,38 €	853,23 €	878,83 €	905,20 €
	X	Motorista	749,38 €	771,86 €	795,02 €	818,87 €	843,43 €	868,74 €	894,80 €
	XI	Assistente operacional	675,65 €	695,92 €	716,79 €	738,30 €	760,45 €	783,26 €	806,76 €

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2020, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, conforme espelhado nas alterações à cláusula 39.ª-C do presente acordo de empresa)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 458,44 €	1 500,47 €	1 543,76 €	1 588,35 €	1 634,28 €	1 681,58 €	1 730,30 €
	II	Mestre do tráfego local	979,93 €	1 007,60 €	1 036,11 €	1 065,46 €	1 095,71 €	1 126,85 €	1 158,93 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	947,19 €	973,88 €	1 001,37 €	1 029,69 €	1 058,86 €	1 088,89 €	1 119,84 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	928,86 €	954,99 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	920,92 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	820,24 €	843,12 €	866,69 €	890,97 €	915,98 €	941,72 €	968,25 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	795,06 €						
	VII	Ajudante de maquinista	776,93 €						
			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 104,66 €	1 136,08 €	1 168,43 €	1 201,76 €	1 236,10 €	1 271,45 €	1 307,87 €
	II	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	III	Fiscal	901,59 €	926,92 €	953,00 €	979,87 €	1 007,54 €	1 036,04 €	1 065,39 €
	IV	Chefe de estação	886,30 €	911,16 €					
	V	Bilheteiro	799,78 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
	VI	Operador comercial	799,78 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
		Eletricista principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
		Carpinteiro principal	1 025,16 €	1 054,19 €	1 084,10 €	1 114,89 €	1 146,62 €	1 179,30 €	1 212,95 €
	II	Mecânico de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Eletricista de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Carpinteiro de 1.ª	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
		Pintor	966,91 €	994,19 €	1 022,30 €	1 051,24 €	1 081,05 €	1 111,76 €	1 143,39 €
	III	Mecânico de 2.ª	950,04 €						
		Eletricista de 2.ª	950,04 €						
		Carpinteiro de 2.ª	950,04 €						
	IV	Oficial de reparações	930,14 €	956,32 €	983,29 €	1 011,06 €	1 039,67 €	1 069,14 €	1 099,49 €

	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5.º	1 292,92 €	1 329,98 €	1 368,15 €	1 407,48 €	1 447,97 €	1 489,68 €	1 532,65 €
	II	Técnico auxiliar 4.ª	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3.ª	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2.ª	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1.ª	1 054,56 €						
	VI	Oficial administrativo principal	931,53 €	957,75 €	984,76 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	882,00 €	906,73 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	823,73 €						
	IX	Fiel de armazém	815,57 €	838,31 €	861,74 €	885,86 €	910,71 €	936,31 €	962,68 €
	X	Motorista	806,86 €	829,34 €	852,50 €	876,35 €	900,91 €	926,22 €	952,28 €
	XI	Assistente operacional	733,13 €	753,40 €	774,27 €	795,78 €	817,93 €	840,74 €	864,24 €

ANEXO III

Regulamento de carreiras

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: conjunto de níveis ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Nível: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;

d) Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e nível profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

a) Ingresso pelo nível e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para escalão superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidades ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela empresa.

Artigo 3.º

Evolução profissional

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou nível profissional superior;

b) Progressão - constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da empresa e terão suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional, sem prejuízo do estabelecido no presente acordo de empresa.

2- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - em qualquer altura, por decisão da empresa;

b) Por ajustamento - decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

3- A progressão por ajustamento pode ser retardada por um período de 12 meses, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado de forma justificada e por escrito ao trabalhador, ouvindo-o e ao sindicato que o representa.

4- Sempre que um trabalhador aceda a nível ou categoria profissional mais elevados, passará a receber pelo escalão imediatamente superior ao anteriormente detido.

5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ausências por doença inferiores a 30 dias seguidos, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por diri-

gentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

6- As primeiras progressões por ajustamento ocorrerão nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores com dez ou mais anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2020;

b) Os trabalhadores com mais de cinco e menos de dez anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2021;

c) Os trabalhadores com menos de cinco anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2022.

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

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

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

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

Artigo 6.º

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

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal ma-

neira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

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

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma

vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas - óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - máscaras antipoeiras;

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, coníferas, etc.) - fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo - máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto - luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas, porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

Artigo 30.º

1- Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2- Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 250,15 € por trabalhador.

3- As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4- Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 260.

Lisboa, 31 de agosto de 2020.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Flípe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

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

Carlos Manuel Domingos Costa, na qualidade de mandatário.

Carlos Alberto da Silva Pinto, na qualidade de mandatário.

João Paulo Tavares Cirne, na qualidade de mandatário.
Nuno Luís Faria Alfaia Pimentel da Costa, na qualidade de mandatário.

Dinis Manuel Rocha Borges, na qualidade de mandatário.

Depositado em 14 de setembro de 2020, a fl. 132 do livro n.º 12, com o n.º 135/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 9 de julho de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2019.

Artigo 3.º

1- São fins e atribuições da Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) a defesa e promoção dos direitos e a representação dos interesses das pessoas, singulares ou coletivas, gestoras e, ou, exploradoras de estabelecimentos hoteleiros, aldeamentos turísticos, apartamentos turísticos, conjuntos turísticos (resorts) e estabelecimentos de hospedagem na modalidade de hostels, doravante designadas por empresas hoteleiras.

2- (...)

Artigo 4.º

1- (...)

2- Para os efeitos do número anterior, a cada estabeleci-

mento hoteleiro, aldeamento turístico, apartamento turístico, conjuntos turísticos (resorts) e estabelecimentos de hospedagem na modalidade de hostels apenas poderá corresponder a filiação de uma empresa como associado efetivo, sendo que, em caso de conflito, prevalecerá o interesse da empresa exploradora.

3- (...)

Artigo 5.º

1- Poderão também inscrever-se na AHP:

a) Como associados contribuintes, as empresas que tenham por objeto social o exercício da indústria hoteleira, mas que não explorem efetivamente qualquer dos estabelecimentos referidos no número 2 do artigo anterior;

b) (...)

2- (...)

Artigo 6.º

1- São direitos dos associados:

a) Participar e votar nas assembleias gerais;

b) (...)

- c) (...)
- d) (...)
- e) (...)
- 2- (...)

3- Sem prejuízo do disposto no número 5 do artigo 11.º, só os associados efetivos com as quotas em dia poderão exercer os direitos referidos no número 1.

Artigo 21.º

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

4- Sendo efetuada a assembleia geral por meios telemáticos, deve a convocatória conter informação necessária e suficiente sobre o modo e funcionamento da mesma, por forma a que todos os associados possam nela participar.

Artigo 25.º

- 1- (...)
- 2- (...)

3- Sempre que se justifique, as reuniões da assembleia geral podem ser efetuadas por meios telemáticos, devendo o conselho diretivo assegurar a interação dos participantes, a autenticidade das declarações e a segurança das comunicações, procedendo ao registo do seu conteúdo e dos respetivos intervenientes.

Artigo 26.º

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a votação dos associados presentes ou representados é nominal ou por levantados e sentados, ou por votação eletrónica ou por correspondência eletrónica, conforme for determinado pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2- (...)

3- (...)

4- No caso de votação eletrónica, o conselho diretivo deve assegurar a segurança dos meios utilizados para a votação.

Registado em 16 de setembro de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 147 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

AES - Associação de Empresas de Segurança - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de junho de 2020 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Rogério Paulo Castanho Alves.

Vice-presidente - O representante da PROSEGUR - Companhia de Segurança, L.ª, Gonçalo Alexandre Vilares Morgado Rodrigues de Castro.

Vice-presidente - A representante da ESEGUR - Empresa de Segurança SA, Maria da Glória Fonseca Carriço Morão Lopes.

Vice-presidente - O representante da SECURITAS - Serviços e Tecnologias de Segurança SA, Rui Jorge da Silva Araújo.

Vice-presidente - O representante da STRONG-CHARON, Soluções de Segurança SA, Raúl Gaudêncio Franco Martins Leitão.

Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Liga Portugal - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleitos em 12 de junho de 2019, para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2019 foi efetuada a seguinte alteração por motivo de substituição de membros ao abrigo do artigo 47.º dos estatutos:

Presidente da Liga

(Mandato de 4 anos: 2019-2023)

Ex.º Senhor Dr. Pedro Proença de Oliveira Alves Garcia.

Vogais da I Liga

(Mandato de 4 anos: 2019-2023)

Futebol Clube do Porto - Futebol, SAD, representada pelo Ex.º Senhor Dr. Ricardo José de Sousa Martins.

Sporting Clube de Portugal - Futebol, SAD, representada pela Ex.ª Senhora Dr.ª Patrícia Rodrigues Costa da Silva Lopes, e

Rio Ave Futebol Clube - Futebol SDUQ, L.^{da}, representada pelo Ex.^{mo} Senhor António da Silva Campos.

Vogais da I Liga

(Mandato de 1 ano: 2019-2020)

Clube Desportivo Tondela - Futebol, SAD, representada pelo Ex.^{mo} Senhor Dr. David Ramon Belenguer Reverter, e Gil Vicente Futebol Clube - Futebol, SDUQ, L.^{da}, representada pelo Ex.^{mo} Senhor Francisco Dias da Silva.

Vogais da II Liga

(Mandato de 1 ano: 2019-2020)

Leixões Sport Clube - Futebol, SAD, representada pelo Ex.^{mo} Senhor Dr. Paulo Jorge Coelho Lopo.

Clube Desportivo de Mafra - Futebol, SDUQ, L.^{da}, repre-

sentada pelo Ex.^{mo} Senhor Antonino da Costa Florindo, e Sporting Clube Farense - Algarve Futebol, SAD, representada pelo Ex.^{mo} Senhor Dr. João Carlos Barão Rodrigues.

Vogal da direção da FPF

(Mandato de 4 anos: 2019-2023)

Representada pelo Ex.^{mo} Senhor José Júlio de Carvalho Peyroteo Martins Couceiro.

Diretores executivos

(Mandato de 1 ano: 2019-2020)

Ex.^{ma} Senhora Dr.^a Sónia Rosa Magalhães Carneiro.

Ex.^{ma} Senhora Dr.^a Susana Luísa Ramos Rodas e

Ex.^{ma} Senhora Dr.^a Maria Helena Renca Pires.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

About The Future - Empresa Produtora de Papel, SA que passa a denominar-se Navigator Paper Setúbal, SA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 9 de agosto de 2020 com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018.

TITULO I

Organização, competência e direitos

CAPÍTULO I

Formas de organização

SECÇÃO I

Âmbito, direitos e deveres

Artigo 1.º

Coletivo de trabalhadores

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores pertencentes aos quadros de pessoal da empresa Navigator Paper Setúbal, SA, adiante designada por NPS.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da NPS a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo

1- É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no ou na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património, nacionalidade, etnia, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas ou religiosas e filiação sindical.

2- Enquanto membros do coletivo os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos;

b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos;

c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;

d) Subscrever a convocatória do ato eleitoral, nos termos do artigo 59.º;

e) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas as eleições, nos termos do artigo 60.º;

f) Eleger e ser eleito membro a comissão de trabalhadores;
g) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral;

h) Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 6.º;

i) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;

j) Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberado;

k) Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do coletivo.

4- Nenhum trabalhador pode ser prejudicado nos seus direitos por nomeadamente, participar na constituição da comissão de trabalhadores, aprovação dos seus estatutos, eleger ou ser eleito.

SECÇÃO II

Organização do coletivo dos trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos do coletivo de trabalhadores

a) O plenário;

b) A comissão de trabalhadores (CT).

CAPÍTULO II

Natureza, competência e funcionamento dos órgãos

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Natureza

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores em funções na NPS, é a forma democrática de reunião e deliberação do coletivo dos trabalhadores definidos no artigo 1.º

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT, destitui-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;

c) Controlar a atividade da CT e dos seus membros pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

Artigo 6.º

Convocatória do plenário

1- O plenário pode ser convocado pela CT por iniciativa

própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da NPS.

2- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3- A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 20 dias contados a partir da receção do requerimento.

Artigo 7.º

Prazo e formalidades da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação da informação escrita.

Artigo 8.º

Reuniões do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

a) Apreciação da atividade desenvolvida pela CT;

b) Apreciação e deliberação relativamente às despesas e receitas do coletivo dos trabalhadores e da CT.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

Artigo 9.º

Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do coletivo dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3- A definição da natureza urgente do plenário bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 10.º

Plenários de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar por local de trabalho ou setoriais, sobre assuntos específicos do local ou do sector.

Artigo 11.º

Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % trabalhadores da NPS, sem prejuízo do número 3.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no número 4.

3- Para a destituição da CT a participação mínima no plenário deve corresponder a 50 % dos trabalhadores da NPS.

4- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a destituição da CT ou dos seus membros.

5- O plenário é presidido pela CT.

Artigo 12.º

Sistemas de votação em plenário

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se por braço levantado exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da CT e à aprovação e alteração de Estatutos, decorrendo estas votações nos termos da lei e pela forma indicada nestes estatutos.
- 4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 13.º

Discussão em plenário

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre a destituição da CT ou dos seus membros.
- 2- A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Natureza e competências

Artigo 14.º

Natureza da CT

- 1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.
- 2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 15.º

Competência da CT

- 1- Compete à CT:
 - a) Defender os interesses e o exercício dos direitos dos trabalhadores;
 - b) Em geral exercer os direitos garantidos na constituição da república e todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.
- 2- A CT pode submeter à deliberação dos respetivos plenários qualquer matéria relativa às suas atribuições.

Artigo 16.º

Relações com a organização sindical

- 1- O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores da NPS.
- 2- A competência da CT não pode ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da NPS, e dos respetivos delegados sindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências a CT goza dos direitos previstos na constituição da República, na lei e nestes estatutos.

Artigo 18.º

Reuniões com o dirigente máximo ou órgão de direção do órgão ou serviço

- 1- A CT proporá ao dirigente máximo ou órgão de direção da NPS um calendário de reuniões para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.
- 2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.
- 3- A CT, com a devida antecedência, proporá a ordem de trabalhos para as reuniões referidas nos números 1 e 2.
- 4- Sempre que necessário e útil para os trabalhadores, poderão realizar-se outras reuniões com outros dirigentes do órgão ou serviço para debater assuntos específicos da área de responsabilidade destes, adaptando-se para o efeito o disposto nos números anteriores.

Artigo 19.º

Direito a informação

- 1- O direito a informação abrange as seguintes matérias:
 - a) Plano e relatório de atividades;
 - b) Orçamento;
 - c) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
 - d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gestão e relatórios de gestão;
 - e) Projetos de reorganização do órgão ou serviço.
- 2- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao dirigente máximo ou órgão de direção da NPS.
- 3- Nos termos da lei, o dirigente máximo ou órgão de direção da NPS devem responder por escrito, prestando as infor-

mações requeridas, no prazo de oito dias, o qual poderá ser alargado até ao máximo de quinze dias se a complexidade da matéria assim o justificar.

4- Sempre que entenda necessário para o exercício da sua atividade e competência, a CT pedirá por escrito, tanto à NPS como às entidades públicas ou privadas competentes, a informação que em cada momento entenda pertinente sobre as matérias em relação às quais a lei determine esse direito.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

6- A CT poderá exigir ao dirigente máximo ou órgão de direção da NPS resposta por escrito, nos termos e prazos estabelecidos na lei.

7- A CT, sempre que entenda pertinente e nas matérias constantes do presente artigo, intervirá junto do dirigente máximo ou órgão de direção da NPS, nomeadamente emitindo pareceres ou juízos críticos, formulando sugestões ou deduzindo reclamações.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Devem ser precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos da NPS:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;

b) Elaboração de regulamentos internos do órgão ou serviço;

c) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do órgão ou serviço;

d) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores do órgão ou do serviço;

e) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores do órgão ou serviço ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou contratos;

f) Quaisquer atos ou medidas que a lei preveja, ou venha a prever que devam ser precedidos de parecer escrito prévio da CT.

2- Os termos e os prazos aplicáveis à emissão de parecer prévio são os estabelecidos na lei.

Artigo 21.º

Reorganização de serviços

A CT intervirá na reorganização de serviços, exercendo o direito de:

a) Ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei ou normas aplicáveis, sobre os planos ou projetos de reorganização;

b) Ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) Reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;

e) Emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto do dirigente máximo ou órgão de direção da NPS.

Artigo 22.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A CT intervirá, nos termos da lei, na elaboração da legislação do trabalho, designadamente, emitindo os pareceres que entenda pertinentes.

Artigo 23.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da NPS.

2- A CT, no âmbito do controlo de gestão, tem direito a exercer os poderes nas matérias e nos termos previstos na lei.

SUBSECÇÃO III

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

Artigo 24.º

Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 25.º

Reuniões no local de trabalho

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços e atividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho suplementar.

2- Os trabalhadores exercerão o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite e cumprindo os requisitos estipulados na lei.

3- A CT comunicará a realização das reuniões referidas nos números anteriores ao dirigente máximo ou órgão de direção da NPS nos termos e cumprindo os requisitos previstos na lei, requerendo a disponibilização de instalações adequadas para o efeito.

Artigo 26.º

Ação da CT no interior do órgão ou serviço

A CT deve realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos, exercendo o direito de livre acesso aos locais de trabalho, circulação nos mesmo e de contato direto com os trabalhadores, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

Artigo 27.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1- A CT poderá afixar toda a informação relativa aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, que a NPS deve pôr a sua disposição.

2- A CT poderá efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

Artigo 28.º

Apoio à CT

A CT solicitará à NPS o apoio necessário ao exercício das suas funções devendo esta por à disposição da CT ou sub-CT de trabalhadores instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções.

Artigo 29.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores da NPS que sejam membros da CT dispõem do crédito de horas estabelecido na lei para o exercício das respetivas atribuições

2- A CT solicitará ao dirigente máximo ou órgão de direção da NPS os créditos adicionais necessários para emitir os pareceres que, por imposição legal ou por conveniência da gestão daquele órgão ou de outras entidades públicas, lhe sejam solicitados.

3- O montante e utilização dos créditos referidos nos números 2, 3 e 4 pode ser objeto de regulamentação a acordar entre a CT e o dirigente máximo ou órgão de direção da NPS.

Artigo 30.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, do estado, de partidos políticos, de instituições religiosas, das associações sindicais e, em geral de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- A CT não admitirá a ingerência na sua organização e gestão ou qualquer tentativa de condicionamento da sua atividade ou financiamento de quaisquer entidades estranhas ao coletivo dos trabalhadores.

Artigo 31.º

Proteção legal

Os membros da CT exercerão as suas funções, gozando da proteção legal prevista na lei.

Artigo 32.º

Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores

A CT exigirá que a NPS cumpra com o disposto na lei quanto à transferência de representantes dos trabalhadores, garantido que nenhum membro da CT, seja transferido de local de trabalho sem o seu acordo, com exceção das situações previstas na lei, e sem o prévio conhecimento da CT.

Artigo 33.º

Despedimentos de representantes dos trabalhadores

A CT deverá acompanhar, avaliar e pronunciar-se sobre os processos de despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT, durante o desempenho das suas funções e até ao fim do período legalmente estabelecido após o seu termo, verificando se foram cumpridos os formalismos previstos na lei.

Artigo 34.º

Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

A CT deverá garantir que suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior seja comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e em nenhum caso, impeça ou dificulte, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

Artigo 35.º

Exercício da ação disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 30.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respetivas funções e até ao fim do período legalmente estabelecido após o seu termo.

2- O exercício da ação disciplinar contra algum dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respetivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo está sujeito ao controlo judicial nos termos legais.

3- Durante o exercício da ação disciplinar e tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em atividade, não podendo ser prejudicado quer na sua atividade profissional quer nas suas funções no órgão a que pertença.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 36.º

Sede

A sede da CT localiza-se nas instalações da Navigator Paper Setúbal, SA, Zona Industrial da Mitrena, Polo Industrial da Navigator Company, 2910-738 Setúbal.

Artigo 37.º

Composição

A CT é composta por um número de elementos que não excedam os seguintes:

- 1- A empresa com menos de 50 trabalhadores, dois;
- 2- Empresa com 50 ou mais trabalhadores e menos de 200, três;
- 3- Empresa com 201 trabalhadores a 500, três a cinco;
- 4- Empresa com 501 trabalhadores a 1000, cinco a sete;
- 5- Empresa com mais de 1000 trabalhadores, sete a onze.

Artigo 38.º

Duração do mandato

1- O mandato é de 3 anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

2- A CT entra em exercício nos termos e prazos e após cumprimento dos formalismos previstos na lei e nestes estatutos.

Artigo 39.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

Artigo 40.º

Regras de substituição em caso de destituição da CT ou vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista de suplentes a que pertencia o membro a substituir.

2- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão eleitoral a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo de 60 dias.

3- A comissão eleitoral deve remeter para a CT a eleger todas as questões que a lei exija uma tomada de posição em nome da CT.

4- Tratando-se da emissão de parecer sujeito a prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão ao plenário que se pronunciará.

Artigo 41.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Coordenação da CT

1- A atividade da CT é coordenada por um membro da CT eleito na primeira reunião deste órgão.

2- Compete ao membro eleito na alínea anterior nomear o seu secretariado executivo ao qual compete elaborar as convocatórias das reuniões e as respetivas ordens de trabalho, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

Artigo 43.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT é necessária a assinatura da maioria dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 44.º

Deliberações da CT

1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

2- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

Artigo 45.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 46.º

Convocatória das reuniões

1- A convocatória das reuniões da CT é feita pelo secretariado executivo que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos, com a antecedência possível a todos os membros da CT.

Artigo 47.º

Prazos da convocatória

1- As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

3- A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

Artigo 48.º

Financiamento da CT

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente a apreciação do plenário o relatório das receitas e despesas da sua atividade se as houver.

Artigo 49.º

Destino do património em caso de extinção

Em caso de extinção da comissão de trabalhadores todo o património reverterá a favor da ADRA Portugal, uma agência humanitária independente com o propósito específico de fomentar o desenvolvimento individual e comunitário e de prestar socorro em casos de catástrofes. Registada como ONGD no IPAD, número 2360. Tem a sua sede na Rua Ilha Terceira, 3 - 3.º 1000-171 Lisboa, Portugal.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

CAPÍTULO I

Regulamento eleitoral

Artigo 50.º

Capacidade eleitoral

- 1- São eleitores todos os trabalhadores da NPS.
- 2- São elegíveis os trabalhadores pertencentes ao quadro de pessoal da empresa NPS.

Artigo 51.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- Os membros da comissão são eleitos, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores da empresa segundo o princípio de representação proporcional.
- 3- Em caso de empate são repetidas as eleições com as listas em igualdade de votos, consecutivamente até haver um vencedor.

Artigo 52.º

Caderno eleitoral

1- Sempre que necessário, a CT solicitará à NPS a lista atualizada de trabalhadores, identificados pelo nome, agrupados pelos serviços e unidades pertencentes, para servir como caderno eleitoral.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto a consulta de todos os interessados.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral adiante designada por CE é composta por:

a) Três elementos, eleitos pela CT de entre os seus membros ou de entre os subscritores do ato eleitoral, se este for convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores, sendo um deles designado presidente, tendo em conta os prazos previstos no artigo 53.º;

b) O número de membros referido na alínea anterior será acrescido de um representante de cada candidatura a designar no ato da respetiva apresentação.

2- Na primeira reunião, que terá lugar no dia seguinte a data limite para entrega de candidaturas, a CE aprova o respetivo regulamento de funcionamento.

3- A CE convoca, preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua divulgação, registo e publicação.

4- As deliberações da CE serão tomadas por maioria simples sendo válidas desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

5- Em caso de empate na votação, o presidente tem voto de qualidade.

6- As reuniões da CE são convocadas pelo presidente ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

7- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere a alínea a) do número 1, suspende-se após a finalização do ato eleitoral e termina com o cumprimento do referido no artigo 69.º

Artigo 54.º

Data e convocatória da eleição

1- A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato de cada CT.

2- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 45 dias sobre a respetiva data.

3- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objeto de votação.

4- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

5- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao dirigente máximo ou órgão de direção da NPS na mesma data em que for tomada pública, por meio de carta registada com aviso de receção ou entregue em protocolo.

Artigo 55.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidaturas a eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 100 ou 20 %.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista de candidatura.

3- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

Artigo 56.º

Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

2- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do artigo 55.º, pelos preponentes.

3- A CE entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no ato da apresentação, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 57.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de cinco dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos, detetadas, podem ser supridas pelos preponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 58.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo a que, nesta última, não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

4- As candidaturas fornecem, até cinco dias após a data da eleição, as contas da respetiva campanha a CE que torna pública as contas gerais, discriminadas por cada candidatura.

Artigo 59.º

Local e horário da votação

1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se, pelo menos, 30 minutos antes do início e terminando pelo menos, 60 minutos após o termo do período do horário de trabalho ou quando todos os trabalhadores tiverem votado.

2- A votação, na medida do possível, realiza-se no local de maior concentração de votantes ou local de passagem de trabalhadores a designar pela CE.

3- A votação decorre durante todo o período de funcionamento de cada local de trabalho tendo cada trabalhador o direito de exercer o seu voto durante o horário que lhe for aplicável, sem prejuízo do disposto no número 1.

Artigo 60.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela CE, eleita nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 52.º

2- O ato eleitoral pode ser convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da NPS, caso a CE deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

Artigo 61.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 61.º, a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada um deles, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 62.º

Mesas de voto

1- Haverá uma secção de voto nos locais de trabalho com um mínimo de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior do local de trabalho ou acessos, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento normal dos serviços.

Artigo 63.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- Cada secção de voto é composta por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto pela CE.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 64.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio, e as respetivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão de votos fica a cargo da CE que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 65.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha.

3- Em local afastado da mesa o votante assina com uma cruz o quadrado correspondente ao projeto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da secção que o introduz na urna.

4- As presenças ao ato de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas, e deve ser assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respetiva ata.

Artigo 66.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se como voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou ratura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

2- Não se considera como voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não esteja perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 67.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final tem lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação, ainda

que a votação tenha decorrido em horários diferentes, e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respetivo.

4- O apuramento global é realizado pela CE com base nas atas das mesas de voto.

5- A CE lavra uma ata de apuramento global com as formalidades previstas no número 2, proclamando os eleitos de acordo com os resultados apurados.

6- No prazo de 15 dias, a contar da data de apuramento global, a CE comunica o resultado da eleição ao dirigente máximo ou órgão de direção da NPS e afixa-o, juntamente com a cópia da respetiva ata, nos locais onde tiver havido votação.

Artigo 68.º

Recursos para impugnação da eleição.

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário que o aprecia e delibera no prazo máximo de 30 dias.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área.

Artigo 69.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da NPS, nos termos do disposto nos números 3 e 4 do artigo 11.º e dos números seguintes.

2- Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da NPS.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos dos estatutos, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 100 ou 20 % dos trabalhadores e deve ser fundamentada.

7- A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 13.º

8- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 70.º

Registos e publicações referentes à CT

Dentro dos prazos previstos na lei, a CE dará cumprimento, junto do serviço competente do ministério responsável pela área laboral, aos formalismos legais no que respeita e publicação dos eleitos para a CT ou substituição de algum destes e dos estatutos ou alterações aprovados.

CAPÍTULO II

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 71.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo I do título II, respeitando as disposições legais aplicáveis.

Artigo 72.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo I do título II aplicam-se, com as necessárias adaptações, a qualquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

TÍTULO III

Disposições finais

Artigo 73.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1- Caso seja necessário a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos presentes estatutos, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância do disposto na lei em vigor.

2- Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são, obrigatoriamente, aprovados pelo plenário.

Artigo 74.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor após cumpridos os formalismos legais e decorridos os prazos previstos na lei.

Registado em 29 de setembro de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 43 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Navigator Paper Setúbal, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 9 de agosto de 2020 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Diogo Alexandre B. Marques, cartão de cidadão n.º 13370904.

Luís Filipe Mateus Maltinha, cartão de cidadão n.º 11014194.

Marcos José Maltez Oliveira, cartão de cidadão n.º 11953070.

José António Pereira Rocha Nunes, cartão de cidadão n.º 10588849.

Filipe Daniel Ramalho Clemente, cartão de cidadão n.º 12644487.

Suplentes:

Nuno Filipe dos Santos Samuel, cartão de cidadão n.º 11385250.

Pedro Filipe Pereira Agostinho, cartão de cidadão n.º 12870778.

Paulo Jorge Figueiredo da Silva, cartão de cidadão n.º 10279074.

Jorge Adriano Pereira Moscão, cartão de cidadão n.º 10304955.

Registado em 15 de setembro de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 43 do livro n.º 2.