





Boletim do **Trabalho** e **Emprego**

22 março 2023 | n.º 11 | Vol. 90

Propriedade: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social | Edição: Gabinete de Estratégia e Planeamento/DSATD

ÍNDICE

CONVENÇÕES COLETIVAS: Acordo de empresa entre a LUSOSIDER - Aços Planos, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras - Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras e texto consolidado Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do 47 Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras e texto consolidado - Acordo de 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 121 Acordo de empresa entre a Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE e o Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA - Alteração 158 - Acordo de empresa entre a Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE e o Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea - SITECSA e outros (TTA - Técnicos de Telecomunicações Aeronáu-167 - Acordo de empresa entre a Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - Alteração 218 Acordo de empresa entre a Oitante, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração salarial e outras 227 ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO ASSOCIAÇÕES SINDICAIS: I – ESTATUTOS: - Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública - SUP - Alteração II – DIREÇÃO: ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES: I - ESTATUTOS:



II – DIREÇÃO:	
- Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço - Eleição	246
- Associação Comercial e Industrial do Concelho de Gondomar - Eleição	247
COMISSÕES DE TRABALHADORES:	
II – ELEIÇÕES:	
- Banco Comercial Português, SA - Alteração	248
REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:	
I – CONVOCATÓRIAS:	
- Freguesia de Massamá e Monte Abraão - Convocatória	249
 Associação de Municípios para a Gestão Sustentável de Resíduos do Grande Porto - LIPOR - Convocatória 	250
II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:	
- Rangel Distribuição e Logística, SA - Eleição	251
– Volkswagen Autoeuropa, L. da - Eleição	252
INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:	
CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:	
CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES	253
6. ALTERAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO	254



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: dsrcot@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:

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

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

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.

Execução gráfica:

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



PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a LUSOSIDER - Aços Planos, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2019, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2022.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito

- 1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a LUSOSIDER Aços Planos, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões nele previstas, representados pelas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 13.ª (Adesão individual ao contrato).
- 2- Para cumprimento do disposto na alínea *g*) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente AE uma empresa e 241 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Área geográfica

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

Cláusula 3.ª

Vigência e denúncia

- 1- O presente AE vigora pelo prazo de quatro anos e entra em vigor nos termos previstos na lei.
- 2- A grelha salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

Cláusula 41.ª

Licença parental inicial exclusiva do pai

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou interpolados, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
- 2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.



Cláusula 64.ª

Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
 - c) As motivadas por falecimento de filhos, até vinte dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
 - e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- h) As ausências para deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor, pelo tempo estritamente necessário e até quatro horas por trimestre, tendo em vista inteirar-se da situação educativa deste:
- *i)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e deste AE;
- *j)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
 - l) As que por lei forem como tal qualificadas.
 - 3- Consideram-se autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:
- a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;
- b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante o próprio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;
 - d) O dia do funeral, por falecimento de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado;
- e) As dadas devido a prisão preventiva, mas só desde que o trabalhador não venha a ser condenado através de decisão judicial.
 - 4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 82.ª

Subsídio de turno

- 1- O subsídio mensal de turno terá os seguintes valores, de acordo com as modalidades indicadas:
- a) Horário de 3 turnos com folga rotativa 220,00 €;
- b) Horário de 3 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo 125,58 €;
- c) Horário de 2 turnos com folga rotativa 100,46 €;
- d) Horário de 2 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo 87,88 €.
- 2- Os valores previstos no número 1 são atualizados de acordo com o aumento geral anual da grelha salarial.
- 3- O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só será devido enquanto esta situação se mantiver, salvo o disposto no número seguinte.
- 4- No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para horário normal, passa a receber, como complemento, o subsídio que vinha auferindo, nas seguintes condições:
 - a) Em caso de deslocação temporária para horário normal, por decisão da empresa;
- b) Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional devidamente comprovada, de que tenha resultado incapacidade parcial temporária e enquanto esta durar;
 - c) No caso de o trabalhador ter 15 ou mais anos de turnos.



5- O disposto no número anterior aplica-se, ainda, quando o trabalhador passar para regime de turnos a que corresponda subsídio inferior ao que auferia, sendo nesse caso o valor do complemento, o correspondente à diferença entre os dois subsídios.

CAPÍTULO XI

Outros subsídios e regalias

Cláusula 89.ª

Prémio de assiduidade

A instituição de um prémio de assiduidade tem por objetivo reforçar as contrapartidas que cada trabalhador já recebe pela sua prestação de trabalho e definidas no presente AE, premiando aqueles trabalhadores que demonstram maior disponibilidade para contribuir para os objetivos da empresa, no caso concreto, através de uma taxa de comparência no trabalho mais elevada que outros.

- 1, 2, 3 e 4- (Mantem a redação em vigor.)
- 5- Para efeitos de aplicação desta cláusula, entende-se por não comparência qualquer ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, com exceção dos casos abaixo referidos:
 - a) Período de férias;
- b) Descanso compensatório devido por prestação de trabalho suplementar e folgas de compensação de horário;
 - c) Falta por acidente de trabalho;
 - d) Falta Justificada por motivo de doação de sangue não compensada monetariamente;
 - e) Falta justificada por motivo de luto de familiares, até 5 dias;
- f) Falta justificada por trabalhador que seja bombeiro voluntário, pelo tempo indispensável para ocorrer a sinistros;
- g) Exercício da atividade sindical ou da comissão de trabalhadores dentro dos limites dos créditos de horas definidos no AE;
- *h)* Falta justificada por cumprimento de obrigações legais por motivos não imputáveis ao trabalhador e cuja remuneração não possa ser compensada por terceiros;
 - i) Falta dada ao abrigo do regime da proteção da parentalidade;
 - j) Falta dada por trabalhador estudante no âmbito do respetivo regime;
 - l) Falta justificada por motivo de luto de filho, até 20 dias.
 - 6, 7 e 8- (Mantem a redação em vigor.)

Cláusula 93.ª

Subsídio de refeição, transporte e abono para falhas

- 1- A empresa atribuirá um subsídio de refeição, no valor de 11,28 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, desde que trabalhe pelo menos 4 horas.
- 2- Sem prejuízo do limite máximo estabelecido, (70,00 €), a empresa comparticipará em 75 % do custo do transporte coletivo mais económico, por cada período de trabalho normal diário efetivo (ou parte do dia).
- 3- Quando o trabalhador se deslocar ao serviço da empresa, em viatura própria, o valor a pagar por quilómetro percorrido é de 0,36 €.
- 4- Quando em serviço efetivo e como abono para falhas, o trabalhador com funções de caixa receberá mensalmente 115,72 €.

Cláusula 94.ª-A

Prémio de coordenação

- 1- O trabalhador que, por indicação expressa da empresa, exercer as funções de «coordenação», tem direito a receber um prémio mensal de 78,90 € (setenta e oito euros e noventa cêntimos).
- 2- Sempre que o trabalhador, por qualquer motivo, deixe de exercer as funções de «coordenação», cessa de imediato o direito ao correspondente prémio.

Nota: Mantêm-se com a atual redação todas as cláusulas do acordo de empresa em vigor que não são objeto de alterações.



ANEXO I

Estrutura profissional

Categorias profissionais

Técnico superior - Possuindo conhecimentos teórico-práticos de nível superior reconhecidos pela Empresa, na área da sua especialidade, domina e aplica determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de ações de investigação, análise, organização e gestão, demonstrando capacidades e responsabilidades na resolução de problemas complexos e garantindo a realização dos objetivos fixados.

Técnico especialista - É o trabalhador com formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos e específicos duma determinada área de atividade que, na área da sua especialidade, assume funções de organização e gestão dos recursos que lhe estão afetos, baseado em orientações/planos de ações, sendo controlado pelos resultados. Caracteriza-se também pela capacidade de relacionamento com outros sectores para negociar o modo de execução dos objetivos fixados.

Técnico - É o trabalhador que desempenha atividades de nível mais exigente dentro da sua área de especialização, implicando, nomeadamente, a aplicação de conhecimentos técnicos e práticos aprofundados e/ ou a responsabilidade por dirigir, coordenar e controlar os recursos humanos e materiais que lhe estão afetos, respondendo por objetivos delimitados ou programas estabelecidos. Caracteriza-se também pela capacidade de adaptação de técnicas e métodos de trabalho a problemas novos; pela análise e exploração de conjuntos de dados/informações, bem como pela capacidade de relacionamento com outros sectores para coordenação e ajustamento da execução dos objetivos fixados. Pode ser designado pela sua área de atividade predominante: Administrativo, manutenção, produção, laboratório, logística e qualidade.

Profissional de produção - É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades na área de produção, nomeadamente, na condução, regulação, controlo e manutenção das instalações/equipamentos de fabrico e auxiliares, bem como na movimentação, registo e controlo das matérias e produtos inerentes ao processo produtivo, com vista a garantir o cumprimento dos programas de fabrico, índices de qualidade e prazos de expedição. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.

Profissional de manutenção - É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades relativas à manutenção dos equipamentos/instalações industriais, nomeadamente, de preparação, inspeção, conservação, reparação recuperação/modificação e melhorias, com vista a garantir os índices de fiabilidade definidos para os equipamentos e processos. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem

Profissional de serviços de apoio - É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades de apoio, nomeadamente nas áreas da qualidade, logística e armazéns; ou de natureza administrativa integradas nas diversas funções de gestão da empresa (RH, finanças, aprovisionamentos, comercial, informática, qualidade) Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.

Trabalhador especializado - É o trabalhador que executa um conjunto de tarefas definidas e rotinadas, não requerendo conhecimentos técnicos específicos.

ANEXO II

Grelha salarial

Catalogica	N T/ .	Valores ingresso	Grelha salarial/carreiras profissionais				
Categorias	Níveis	A (entrada)	В	С	D		
Técnico superior	5	1 127,00 €	1 313,00 €	2 142,00 €	2 972,00 €		
Técnico especialista	4	1 127,00 €	1 170,00 €	1 746,00 €	2 322,00 €		
Técnico	3	936,00 €	956,00 €	1 195,00 €	1 443,00 €		
Profissional de produção Profissional de manutenção Profissional de apoio	2	806,00 €	815,00 €	991,00 €	1 170,00 €		
Trabalhador especializado	1	770,00 €	770,00 €	811,00 €	853,00 €		



Paio Pires, 20 de janeiro de 2023.

Pela LUSOSIDER - Aços Planos, SA:

Pedro Miguel Guerreiro Reis, na qualidade de procurador. Manuel José Chaleta Carvoeira, na qualidade de procurador.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

- Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ.

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos (SNEET);
- SERS Sindicato dos Engenheiros;
- Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante SEMM.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário. José Arménio Santos Lopes, na qualidade de mandatário. Orlando Quarteu Esteves, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, na qualidade de mandatário. Adérito Gil, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de março de 2023, a fl. 19 do livro n.º 13, com o n.º 78/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de 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, 3.ª, 39.ª, anexo II e cláusula 4.ª do anexo III 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 7, de 22 de fevereiro de 2022.

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 2022.

2-(...)

3-(...)

4-(...)

Cláusula 3.ª

(Deveres da empresa)

(Redação em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

 $h) (\ldots);$ $i) (\ldots);$

j) (...);

l) (...);

 $m) (\ldots);$

 $n) (\ldots);$

o) (...);

p) (...);

q) (...); *r)* (...);

s) (...);

t) (...);

u) (...);

v) Dispensar os trabalhadores do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respetiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.



Cláusula 39.ª

(Subsídio de refeição)

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5-(...)
- 6-(...)
- 7-(...)
- 8-(...)
- 9- A ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário natalício não prejudica a atribuição do subsídio de refeição.

ANEXO II

Tabela salarial

Área funcional

					Re	muneração ba	ase		
	Nível	Categorias profissionais	A	В	C	D	Е	F	G
	I	Controlador do tráfego local	1 645,56 €	1 687,97 €	1 731,65 €	1 776,64 €	1 822,98 €	1 870,71 €	1 919,86 €
	II	Mestre do tráfego local	1 162,74 €	1 190,66 €	1 219,43 €	1 249,04 €	1 279,56 €	1 310,98 €	1 343,35 €
Fluviais	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 129,71 €	1 156,64 €	1 184,37 €	1 212,95 €	1 242,38 €	1 272,68 €	1 303,91 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	1 111,21 €	1 137,58 €					
Flu	V	Maquinista prático de 3.ª classe	1 103,20 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	1 001,61 €	1 024,70 €	1 048,48 €	1 072,98 €	1 098,22 €	1 124,19 €	1 150,96 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	983,12 €						
	VII	Ajudante de maquinista	968,00€						

			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G
	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 288,59 €	1 320,30 €	1 352,94 €	1 386,57 €	1 421,22 €	1 456,89 €	1 493,63 €
estações	II	Chefe de terminal	1 123,96 €	1 150,71 €	1 178,29 €	1 206,67 €	1 235,91 €	1 266,03 €	1 297,05 €
ပ	III	Fiscal	1 083,70 €	1 109,25 €	1 135,57 €	1 162,68 €	1 190,60 €	1 219,36 €	1 248,97 €
Terminais	IV	Chefe de estação	1 068,27 €	1 093,35 €					
Tern	V	Bilheteiro	983,12 €	1 003,44 €	1 026,59 €	1 050,43 €	1 074,98 €	1 100,26 €	1 126,31 €
	VI	Operador comercial	983,12 €	1 003,44 €	1 026,59 €	1 050,43 €	1 074,98 €	1 100,26 €	1 126,31 €



Boletim do Trabalho e Emprego • 11

					Re	muneração ba	se		
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G
		Mecânico principal	1 208,38 €	1 237,67 €	1 267,85 €	1 298,92 €	1 330,93 €	1 363,91 €	1 397,86 €
	I	Eletricista principal	1 208,38 €	1 237,67 €	1 267,85 €	1 298,92 €	1 330,93 €	1 363,91 €	1 397,86 €
		Carpinteiro principal	1 208,38 €	1 237,67 €	1 267,85 €	1 298,92 €	1 330,93 €	1 363,91 €	1 397,86 €
	П	Mecânico de 1.ª	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €
ıção		Eletricista de 1.ª	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €
Manutenção	11	Carpinteiro de 1.ª	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €
Мал		Pintor	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €
		Mecânico de 2.ª	1 132,58 €						
	III	Eletricista de 2.ª	1 132,58 €						
		Carpinteiro de 2.ª	1 132,58 €						
	IV	Oficial de reparações	1 112,50 €	1 138,92 €	1 166,13 €	1 194,15 €	1 223,02 €	1 252,75 €	1 283,38 €
			Remuneração base						
					Re	muneração ba	se		
	Nível	Categorias profissionais	A	В	Re C	muneração ba	se E	F	G
	Nível I	Categorias profissionais Técnico auxiliar 5	A 1 478,55 €	B 1 515,94 €		, 	I	F 1 677,08 €	G 1 720,44 €
					С	D	E		
	I	Técnico auxiliar 5	1 478,55 €		С	D	E		
oio	I	Técnico auxiliar 5 Técnico auxiliar 4	1 478,55 € 1 407,12 €		С	D	E		
e apoio	III	Técnico auxiliar 5 Técnico auxiliar 4 Técnico auxiliar 3	1 478,55 € 1 407,12 € 1 356,03 €		С	D	E		
iva e de apoio	I II III IV	Técnico auxiliar 5 Técnico auxiliar 4 Técnico auxiliar 3 Técnico auxiliar 2	1 478,55 € 1 407,12 € 1 356,03 € 1 288,59 €		С	D	E		
inistrativa e de apoio	I II III IV V	Técnico auxiliar 5 Técnico auxiliar 4 Técnico auxiliar 3 Técnico auxiliar 2 Técnico auxiliar 1 Oficial administrativo	1 478,55 € 1 407,12 € 1 356,03 € 1 288,59 € 1 238,04 €	1 515,94 €	C 1 554,46 €	D	E		
Administrativa e de apoio	I II III IV V VI	Técnico auxiliar 5 Técnico auxiliar 4 Técnico auxiliar 3 Técnico auxiliar 2 Técnico auxiliar 1 Oficial administrativo principal Primeiro-oficial	1 478,55 € 1 407,12 € 1 356,03 € 1 288,59 € 1 238,04 € 1 113,91 €	1 515,94 € 1 140,36 €	C 1 554,46 €	D	E		
Administrativa e de apoio	I II III IV V VI VII	Técnico auxiliar 5 Técnico auxiliar 4 Técnico auxiliar 3 Técnico auxiliar 2 Técnico auxiliar 1 Oficial administrativo principal Primeiro-oficial administrativo Segundo-oficial	1 478,55 € 1 407,12 € 1 356,03 € 1 288,59 € 1 238,04 € 1 113,91 € 1 063,93 €	1 515,94 € 1 140,36 €	C 1 554,46 €	D	E		
Administrativa e de apoio	I II III IV V VI VII VIII	Técnico auxiliar 5 Técnico auxiliar 4 Técnico auxiliar 3 Técnico auxiliar 2 Técnico auxiliar 1 Oficial administrativo principal Primeiro-oficial administrativo Segundo-oficial administrativo	$1 478,55 \\ 1 407,12 \\ 1 356,03 \\ 1 288,59 \\ 1 238,04 \\ 1 113,91 \\ 1 063,93 \\ 1 005,14 \\ $	1 515,94 € 1 140,36 € 1 088,88 €	C 1 554,46 € 1 167,61 €	D 1 594,14 €	E 1 634,99 €	1 677,08 €	1 720,44 €



ANEXO III

Regulamento de carreiras

Artigo 4.º

Promoções e progressões

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão descontados os tempos de ausência por licença sem vencimento e por doença iguais ou superiores a 180 dias seguidos.
 - 6-(...)

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

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 255.

Lisboa, 26 de dezembro de 2022.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração. Luís Filipe 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 Picareta Delgado, na qualidade de mandatário. Joaquim Augusto Casanova Rosado, na qualidade de mandatário. Paulo Jorge Caetano Martins, 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 2021.
- 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)

(Redação em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023)

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;

v) Dispensar os trabalhadores do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respetiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.

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;
- *k)* Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
 - 1) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
 - m) 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 contravenção 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 traba-



lhadores 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 expe-



rimental 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 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.

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 justifiquem.
- 2- 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 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:

RM x 12 52 x *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.
- 2- 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- A ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário natalício não prejudica a atribuição do subsídio de refeição.



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)

(Redação em vigor até 30 de setembro de 2021)

- 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, são integrados 172,44 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 41.ª

Cláusula 39.ª-D

(Marinheiros encartados)

- 1- Com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2022, os trabalhadores com a categoria profissional de marinheiro do tráfego local, enquanto integrarem a bolsa de marinheiros encartados reconhecida e elaborada pela empresa e autorizada pela capitania do porto de lisboa para o exercício das funções de mestre do tráfego local, auferem complemento no valor mensal de 43,60 €.
- 2- O complemento previsto no número interior não é considerado para determinação do valor da retribuição horária e deixa de ser devido quando se verificar alteração da categoria profissional ou das funções de marinheiro do tráfego local, ou quando o trabalhador deixar de integrar a bolsa de marinheiros encartados reconhecida e elaborada pela empresa e autorizada pela capitania do porto de lisboa para o exercício das funções de mestre do tráfego local.
- 3- O previsto na presente cláusula não prejudica as situações já consolidadas dos trabalhadores que, anteriormente à consagração deste regime em sede de acordo de empresa, já auferiam o complemento previsto no número 1.

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)

Redação em vigor até 31 de outubro de 2021:

- 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.

Redação em vigor a partir de 1 de novembro de 2021:

- 1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:
 - a) 40,00 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
 - b) 65,00 € 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

(Subsidio 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 agre-



gado 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- 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 janeiro de 2022:
- a) Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício se encontre na situação de descanso semanal, de férias ou em gozo de feriado, tem direito a ser dispensado no primeiro dia de trabalho imediatamente seguinte;
- b) Se o aniversário natalício for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos não bissextos, a ser dispensado do serviço no dia 1 de março.
- 6- Não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.
- 7- Para efeitos de doação de sangue, o trabalhador tem direito, até 4 vezes por ano (uma vez por trimestre), e nos termos da lei, a ausentar-se das suas atividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

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 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;
 - 1) 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 par-



cial 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 trabalhado 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 solici-



tados 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 desempanagem 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, alumínios, 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 edificios, 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 excecional 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.



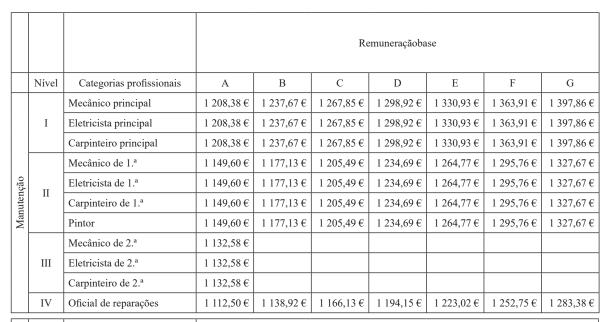
ANEXO II

Tabela salarial

Área funcional

			Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G	
	I	Controlador do tráfego local	1 645,56 €	1 687,97 €	1 731,65 €	1 776,64 €	1 822,98 €	1 870,71 €	1 919,86 €	
	II	Mestre do tráfego local	1 162,74 €	1 190,66 €	1 219,43 €	1 249,04 €	1 279,56 €	1 310,98 €	1 343,35 €	
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 129,71 €	1 156,64 €	1 184,37 €	1 212,95 €	1 242,38 €	1 272,68 €	1 303,91 €	
iais	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	1 111,21 €	1 137,58 €						
Fluviais	V	Maquinista prático de 3.ª classe	1 103,20 €							
	VI	Marinheiro do tráfego local	1 001,61 €	1 024,70 €	1 048,48 €	1 072,98 €	1 098,22 €	1 124,19 €	1 150,96 €	
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	983,12 €							
	VII	Ajudante de maquinista	968,00€							

			Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G	
	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 288,59 €	1 320,30 €	1 352,94 €	1 386,57 €	1 421,22 €	1 456,89 €	1 493,63 €	
estações	II	Chefe de terminal	1 123,96 €	1 150,71 €	1 178,29 €	1 206,67 €	1 235,91 €	1 266,03 €	1 297,05 €	
0	III	Fiscal	1 083,70 €	1 109,25 €	1 135,57 €	1 162,68 €	1 190,60 €	1 219,36 €	1 248,97 €	
Terminais	IV	Chefe de estação	1 068,27 €	1 093,35 €						
Tern	V	Bilheteiro	983,12 €	1 003,44 €	1 026,59 €	1 050,43 €	1 074,98 €	1 100,26 €	1 126,31 €	
	VI	Operador comercial	983,12 €	1 003,44 €	1 026,59 €	1 050,43 €	1 074,98 €	1 100,26 €	1 126,31 €	



				Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G		
	I	Técnico auxiliar 5	1 478,55 €	1 515,94 €	1 554,46 €	1 594,14 €	1 634,99 €	1 677,08 €	1 720,44 €		
	II	Técnico auxiliar 4	1 407,12 €								
	III	Técnico auxiliar 3	1 356,03 €								
1.01	IV	Técnico auxiliar 2	1 288,59 €								
e apoio	V	Técnico auxiliar 1	1 238,04 €								
tiva e de	VI	Oficial administrativo principal	1 113,91 €	1 140,36 €	1 167,61 €						
Administrativa e	VII	Primeiro-oficial administrativo	1 063,93 €	1 088,88 €							
Adn	VIII	Segundo-oficial administrativo	1 005,14 €								
	IX	Fiel de armazém	996,90€	1 019,85 €	1 043,49 €	1 067,82 €	1 092,90 €	1 118,73 €	1 145,34 €		
	X	Motorista	988,11 €	1 010,80 €	1 034,16 €	1 058,23 €	1 083,01 €	1 108,55 €	1 134,84 €		
	XI	Assistente operacional	923,81 €	944,26 €	965,32 €	983,12€	999,28 €	1 022,30 €	1 046,01 €		



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 descontados os tempos de ausência por licença sem vencimento e por doença iguais ou superiores a 180 dias seguidos.
 - 6- As primeiras progressões por ajustamento ocorrerão nos seguintes termos:
- a) Os trabalhadores com dez ou mais anos de antiguidade na atual categoria profissional progridem um escalão em 1 de janeiro de 2020;
 - a) 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;

b) 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.°

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.°

- 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.°

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.°

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.°

- 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, 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;
- k) 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;
- *l)* 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;
- m) 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;
- n) 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 - 255.

Lisboa, 26 de dezembro de 2022.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração. Luís Filipe 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 Picareta Delgado, na qualidade de mandatário. Joaquim Augusto Casanova Rosado, na qualidade de mandatário. Paulo Jorge Caetano Martins, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de março de 2023, a fl. 19 do livro n.º 13, com o n.º 75/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 2.ª, 3.ª, 39.ª, anexo II e cláusula 4.ª do anexo III ao acordo de empresa celebrado entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - 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 7, de 22 de fevereiro de 2022.

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 2022.

2-(...)

3-(...)

4-(...)

Cláusula 3.ª

(Deveres da empresa)

(Redação em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...); *f)* (...);

)) (...),

g) (...);

h) (...);

i) (...); *j)* (...);

l) (...);

m) (...);

(11) (...),

n) (...);

o) (...);

p) (...);q) (...);

r) (...);

s) (...);

t) (...);

u)(...);

v) Dispensar os trabalhadores do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respetiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.



Cláusula 39.ª

(Subsídio de refeição)

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5-(...)
- 6-(...)
- 7-(...)
- 8- (...)
- 9- A ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário natalício não prejudica a atribuição do subsídio de refeição.

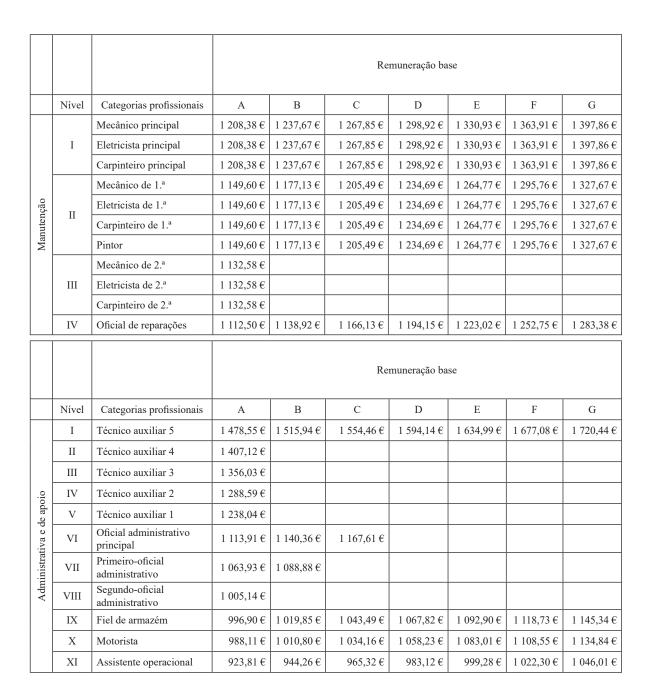
ANEXO II

Tabela salarial

Área funcional

			Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G	
	I	Controlador do tráfego local	1 645,56 €	1 687,97 €	1 731,65 €	1 776,64 €	1 822,98 €	1 870,71 €	1 919,86 €	
	II	Mestre do tráfego local	1 162,74 €	1 190,66 €	1 219,43 €	1 249,04 €	1 279,56 €	1 310,98 €	1 343,35 €	
Fluviais	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 129,71 €	1 156,64 €	1 184,37 €	1 212,95 €	1 242,38 €	1 272,68 €	1 303,91 €	
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	1 111,21 €	1 137,58 €						
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	1 103,20 €							
	VI	Marinheiro do tráfego local	1 001,61 €	1 024,70 €	1 048,48 €	1 072,98 €	1 098,22 €	1 124,19 €	1 150,96 €	
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	983,12€							
	VII	Ajudante de maquinista	968,00€							

				Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G		
	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 288,59 €	1 320,30 €	1 352,94 €	1 386,57 €	1 421,22 €	1 456,89 €	1 493,63 €		
estações	II	Chefe de terminal	1 123,96 €	1 150,71 €	1 178,29 €	1 206,67 €	1 235,91 €	1 266,03 €	1 297,05 €		
e est	III	Fiscal	1 083,70 €	1 109,25 €	1 135,57 €	1 162,68 €	1 190,60 €	1 219,36 €	1 248,97 €		
Terminais	IV	Chefe de estação	1 068,27 €	1 093,35 €							
Tern	V	Bilheteiro	983,12 €	1 003,44 €	1 026,59 €	1 050,43 €	1 074,98 €	1 100,26 €	1 126,31 €		
	VI	Operador comercial	983,12 €	1 003,44 €	1 026,59 €	1 050,43 €	1 074,98 €	1 100,26 €	1 126,31 €		





ANEXO III

Regulamento de carreiras

Artigo 4.º

Promoções e progressões

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão descontados os tempos de ausência por licença sem vencimento e por doença iguais ou superiores a 180 dias seguidos.
 - 6-(...)

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

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 255.

Lisboa, 26 de dezembro de 2022.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração. Luís Filipe 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 do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto Santos, 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 2021.
- 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)

(Redação em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023)

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;

v) Dispensar os trabalhadores do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respetiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.

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;
- *k)* Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
 - l) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
 - m) 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 contravenção 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 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.
- 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 justifiquem.
- 2- 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 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:

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.
- 2- 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- A ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário natalício não prejudica a atribuição do subsídio de refeição.



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)

(Redação em vigor até 30 de setembro de 2021)

- 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, são integrados 172,44 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 41.ª

Cláusula 39.ª-D

(Marinheiros encartados)

- 1- Com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2022, os trabalhadores com a categoria profissional de marinheiro do tráfego local, enquanto integrarem a bolsa de marinheiros encartados reconhecida e elaborada pela empresa e autorizada pela capitania do porto de lisboa para o exercício das funções de mestre do tráfego local, auferem complemento no valor mensal de 43,60 €.
- 2- O complemento previsto no número interior não é considerado para determinação do valor da retribuição horária e deixa de ser devido quando se verificar alteração da categoria profissional ou das funções de marinheiro do tráfego local, ou quando o trabalhador deixar de integrar a bolsa de marinheiros encartados reconhecida e elaborada pela empresa e autorizada pela capitania do porto de lisboa para o exercício das funções de mestre do tráfego local.
- 3- O previsto na presente cláusula não prejudica as situações já consolidadas dos trabalhadores que, anteriormente à consagração deste regime em sede de acordo de empresa, já auferiam o complemento previsto no número 1.

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)

Redação em vigor até 31 de outubro de 2021:

- 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.

Redação em vigor a partir de 1 de novembro de 2021:

- 1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:
 - a) 40,00 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
 - b) 65,00 € 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

(Subsidio 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 agre-



gado 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- 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 janeiro de 2022:
- a) Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício se encontre na situação de descanso semanal, de férias ou em gozo de feriado, tem direito a ser dispensado no primeiro dia de trabalho imediatamente seguinte;
- b) Se o aniversário natalício for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos não bissextos, a ser dispensado do serviço no dia 1 de março.
- 6- Não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.
- 7- Para efeitos de doação de sangue, o trabalhador tem direito, até 4 vezes por ano (uma vez por trimestre), e nos termos da lei, a ausentar-se das suas atividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

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 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;
 - 1) 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 par-



cial 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 trabalhado 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 solici-



tados 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 desempanagem 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, alumínios, 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 edificios, 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 excecional 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

Área funcional

			Remuneração base								
	Nível	Categorias profissionais	A	В	C	D	Е	F	G		
	I	Controlador do tráfego local	1 645,56 €	1 687,97 €	1 731,65 €	1 776,64 €	1 822,98 €	1 870,71 €	1 919,86 €		
	II	Mestre do tráfego local	1 162,74 €	1 190,66 €	1 219,43 €	1 249,04 €	1 279,56 €	1 310,98 €	1 343,35 €		
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 129,71 €	1 156,64 €	1 184,37 €	1 212,95 €	1 242,38 €	1 272,68 €	1 303,91 €		
ais	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	1 111,21 €	1 137,58 €							
Fluviais	V	Maquinista prático de 3.ª classe	1 103,20 €								
	VI	Marinheiro do tráfego local	1 001,61 €	1 024,70 €	1 048,48 €	1 072,98 €	1 098,22 €	1 124,19 €	1 150,96 €		
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	983,12 €								
	VII	Ajudante de maquinista	968,00€								

				Remuneração base								
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G			
	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 288,59 €	1 320,30 €	1 352,94 €	1 386,57 €	1 421,22 €	1 456,89 €	1 493,63 €			
estações	II	Chefe de terminal	1 123,96 €	1 150,71 €	1 178,29 €	1 206,67 €	1 235,91 €	1 266,03 €	1 297,05 €			
o	III	Fiscal	1 083,70 €	1 109,25 €	1 135,57 €	1 162,68 €	1 190,60 €	1 219,36 €	1 248,97 €			
Terminais	IV	Chefe de estação	1 068,27 €	1 093,35 €								
Tern	V	Bilheteiro	983,12 €	1 003,44 €	1 026,59 €	1 050,43 €	1 074,98 €	1 100,26 €	1 126,31 €			
	VI	Operador comercial	983,12 €	1 003,44 €	1 026,59 €	1 050,43 €	1 074,98 €	1 100,26 €	1 126,31 €			



				Remuneraçãobase						
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G	
		Mecânico principal	1 208,38 €	1 237,67 €	1 267,85 €	1 298,92 €	1 330,93 €	1 363,91 €	1 397,86 €	
	I	Eletricista principal	1 208,38 €	1 237,67 €	1 267,85 €	1 298,92 €	1 330,93 €	1 363,91 €	1 397,86 €	
		Carpinteiro principal	1 208,38 €	1 237,67 €	1 267,85 €	1 298,92 €	1 330,93 €	1 363,91 €	1 397,86 €	
		Mecânico de 1.ª	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €	
ção	, ₁₁	Eletricista de 1.ª	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €	
Manutenção	II	Carpinteiro de 1.ª	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €	
Mar		Pintor	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €	
		Mecânico de 2.ª	1 132,58 €							
	III	Eletricista de 2.ª	1 132,58 €							
		Carpinteiro de 2.ª	1 132,58 €							
	IV	Oficial de reparações	1 112,50 €	1 138,92 €	1 166,13 €	1 194,15 €	1 223,02 €	1 252,75 €	1 283,38 €	
			Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G	
	I	Técnico auxiliar 5	1 478,55 €	1 515,94 €	1 554,46 €	1 594,14 €	1 634,99 €	1 677,08 €	1 720,44 €	
	II	Técnico auxiliar 4	1 407,12 €							
	III	Técnico auxiliar 3	1 356,03 €							
oio	IV	Técnico auxiliar 2	1 288,59 €							
e apc	V	Técnico auxiliar 1	1 238,04 €							
tiva e d	VI	Oficial administrativo principal	1 113,91 €	1 140,36 €	1 167,61 €					
Administrativa e de apoio	VII	Primeiro-oficial administrativo	1 063,93 €	1 088,88 €						
Adn	VIII	Segundo-oficial administrativo	1 005,14 €							
	IX	Fiel de armazém	996,90 €	1 019,85 €	1 043,49 €	1 067,82 €	1 092,90 €	1 118,73 €	1 145,34 €	
	X	Motorista	988,11 €	1 010,80 €	1 034,16 €	1 058,23 €	1 083,01 €	1 108,55 €	1 134,84 €	
			-							

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 descontados os tempos de ausência por licença sem vencimento e por doença iguais ou superiores a 180 dias seguidos.
 - 6- As primeiras progressões por ajustamento ocorrerão nos seguintes termos:
- a) Os trabalhadores com dez ou mais anos de antiguidade na atual categoria profissional progridem um escalão em 1 de janeiro de 2020;
- a) 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;
- b) 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.°

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.°

- 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.°

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.°

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.°

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.°

- 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, 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;
- k) 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;
- l) 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;
- m) 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;
- n) 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 - 255.

Lisboa, 26 de dezembro de 2022.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração. Luís Filipe 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 do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de março de 2023, a fl. 19 do livro n.º 13, com o n.º 76/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de 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, 3.ª, 39.ª, anexo II e cláusula 4.ª do anexo III 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 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2022.

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 2022.

2-(...)

3-(...)

4-(...)

Cláusula 3.ª

(Deveres da empresa)

(Redação em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...); *f)* (...);

)) (...),

g) (...);

 $h) (\ldots);$ $i) (\ldots);$

j) (...);

l) (...);

 $m)(\ldots);$

n) (...);

o) (...);

p) (...);

q) (...); *r)* (...);

s) (...);

t) (...);

u)(...);

v) Dispensar os trabalhadores do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respetiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.



Cláusula 39.ª

(Subsídio de refeição)

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5-(...)
- 6-(...)
- 7-(...)
- 8-(...)
- 9- A ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário natalício não prejudica a atribuição do subsídio de refeição.

ANEXO II

Tabela salarial

Área funcional

				Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G		
	I	Controlador do tráfego local	1 645,56 €	1 687,97 €	1 731,65 €	1 776,64 €	1 822,98 €	1 870,71 €	1 919,86 €		
	II	Mestre do tráfego local	1 162,74 €	1 190,66 €	1 219,43 €	1 249,04 €	1 279,56 €	1 310,98 €	1 343,35 €		
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 129,71 €	1 156,64 €	1 184,37 €	1 212,95 €	1 242,38 €	1 272,68 €	1 303,91 €		
Fluviais	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	1 111,21 €	1 137,58 €							
Flu	V	Maquinista prático de 3.ª classe	1 103,20 €								
	VI	Marinheiro do tráfego local	1 001,61 €	1 024,70 €	1 048,48 €	1 072,98 €	1 098,22 €	1 124,19 €	1 150,96 €		
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	983,12 €								
	VII	Ajudante de maquinista	968,00€								



				Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G		
	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 288,59 €	1 320,30 €	1 352,94 €	1 386,57 €	1 421,22 €	1 456,89 €	1 493,63 €		
estações	II	Chefe de terminal	1 123,96 €	1 150,71 €	1 178,29 €	1 206,67 €	1 235,91 €	1 266,03 €	1 297,05 €		
ပ	III	Fiscal	1 083,70 €	1 109,25 €	1 135,57 €	1 162,68 €	1 190,60 €	1 219,36 €	1 248,97 €		
Terminais	IV	Chefe de estação	1 068,27 €	1 093,35 €							
Tern	V	Bilheteiro	983,12 €	1 003,44 €	1 026,59 €	1 050,43 €	1 074,98 €	1 100,26 €	1 126,31 €		
	VI	Operador comercial	983,12€	1 003,44 €	1 026,59 €	1 050,43 €	1 074,98 €	1 100,26 €	1 126,31 €		

				Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G		
		Mecânico principal	1 208,38 €	1 237,67 €	1 267,85 €	1 298,92 €	1 330,93 €	1 363,91 €	1 397,86 €		
	I	Eletricista principal	1 208,38 €	1 237,67 €	1 267,85 €	1 298,92 €	1 330,93 €	1 363,91 €	1 397,86 €		
		Carpinteiro principal	1 208,38 €	1 237,67 €	1 267,85 €	1 298,92 €	1 330,93 €	1 363,91 €	1 397,86 €		
		Mecânico de 1.ª	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €		
ção	II	Eletricista de 1.ª	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €		
Manutenção	111	Carpinteiro de 1.ª	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €		
Mar		Pintor	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €		
		Mecânico de 2.ª	1 132,58 €								
	III	Eletricista de 2.ª	1 132,58 €								
		Carpinteiro de 2.ª	1 132,58 €								
	IV	Oficial de reparações	1 112,50 €	1 138,92 €	1 166,13 €	1 194,15 €	1 223,02 €	1 252,75 €	1 283,38 €		

				Remuneração base								
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G			
	I	Técnico auxiliar 5	1 478,55 €	1 515,94 €	1 554,46 €	1 594,14 €	1 634,99 €	1 677,08 €	1 720,44 €			
	II	Técnico auxiliar 4	1 407,12 €									
	III	Técnico auxiliar 3	1 356,03 €									
oio	IV	Técnico auxiliar 2	1 288,59 €									
de apoio	V	Técnico auxiliar 1	1 238,04 €									
	VI	Oficial administrativo principal	1 113,91 €	1 140,36 €	1 167,61 €							
Administrativa e	VII	Primeiro-oficial administrativo	1 063,93 €	1 088,88 €								
Adm	VIII	Segundo-oficial administrativo	1 005,14 €									
	IX	Fiel de armazém	996,90€	1 019,85 €	1 043,49 €	1 067,82 €	1 092,90 €	1 118,73 €	1 145,34 €			
	X	Motorista	988,11 €	1 010,80 €	1 034,16 €	1 058,23 €	1 083,01 €	1 108,55 €	1 134,84 €			
	XI	Assistente operacional	923,81 €	944,26€	965,32 €	983,12 €	999,28 €	1 022,30 €	1 046,01 €			



ANEXO III

Regulamento de carreiras

Artigo 4.º

Promoções e progressões

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão descontados os tempos de ausência por licença sem vencimento e por doença iguais ou superiores a 180 dias seguidos.
 - 6-(...)

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

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 255.

Lisboa, 26 de dezembro de 2022.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração. Luís Filipe 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 membro da direção. Fábio Filipe Marques Correia, na qualidade de membro da direção.

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 2021.
- 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)

(Redação em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023)

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;

v) Dispensar os trabalhadores do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respetiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.

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;
- *k*) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
 - 1) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
 - m) 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 contravenção 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 traba-



lhadores 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 expe-



rimental 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-

3-

- 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.
- 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 justifiquem.
- 2- 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 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:

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.
- 2- 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- A ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário natalício não prejudica a atribuição do subsídio de refeição.



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)

(Redação em vigor até 30 de setembro de 2021)

- 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, são integrados 172,44 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 41.ª

Cláusula 39.ª-D

(Marinheiros encartados)

- 1- Com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2022, os trabalhadores com a categoria profissional de marinheiro do tráfego local, enquanto integrarem a bolsa de marinheiros encartados reconhecida e elaborada pela empresa e autorizada pela capitania do porto de lisboa para o exercício das funções de mestre do tráfego local, auferem complemento no valor mensal de 43,60 €.
- 2- O complemento previsto no número interior não é considerado para determinação do valor da retribuição horária e deixa de ser devido quando se verificar alteração da categoria profissional ou das funções de marinheiro do tráfego local, ou quando o trabalhador deixar de integrar a bolsa de marinheiros encartados reconhecida e elaborada pela empresa e autorizada pela capitania do porto de lisboa para o exercício das funções de mestre do tráfego local.
- 3- O previsto na presente cláusula não prejudica as situações já consolidadas dos trabalhadores que, anteriormente à consagração deste regime em sede de acordo de empresa, já auferiam o complemento previsto no número 1.

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)

Redação em vigor até 31 de outubro de 2021:

- 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.

Redação em vigor a partir de 1 de novembro de 2021:

- 1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:
 - a) 40,00 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
 - b) 65,00 € 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

(Subsidio 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 agre-



gado 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- 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 janeiro de 2022:
- a) Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício se encontre na situação de descanso semanal, de férias ou em gozo de feriado, tem direito a ser dispensado no primeiro dia de trabalho imediatamente seguinte;
- b) Se o aniversário natalício for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos não bissextos, a ser dispensado do serviço no dia 1 de março.
- 6- Não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.
- 7- Para efeitos de doação de sangue, o trabalhador tem direito, até 4 vezes por ano (uma vez por trimestre), e nos termos da lei, a ausentar-se das suas atividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

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 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;
 - 1) 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 par-



cial 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 trabalhado 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 - E 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 desempanagem 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, alumínios, 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 edificios, 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 dis-



posições 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 excecional 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 - E 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

Área funcional

			Remuneração base								
	Nível	Categorias profissionais	A	A B C D E F G							
	I	Controlador do tráfego local	1 645,56 €	1 687,97 €	1 731,65 €	1 776,64 €	1 822,98 €	1 870,71 €	1 919,86 €		
	II	Mestre do tráfego local	1 162,74 €	1 190,66 €	1 219,43 €	1 249,04 €	1 279,56 €	1 310,98 €	1 343,35 €		
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 129,71 €	1 156,64 €	1 184,37 €	1 212,95 €	1 242,38 €	1 272,68 €	1 303,91 €		
iais	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	1 111,21 €	1 137,58 €							
Fluviais	V	Maquinista prático de 3.ª classe	1 103,20 €								
	VI	Marinheiro do tráfego local	1 001,61 €	1 024,70 €	1 048,48 €	1 072,98 €	1 098,22 €	1 124,19 €	1 150,96 €		
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	983,12 €								
	VII	Ajudante de maquinista	968,00€								

				Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G		
	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 288,59 €	1 320,30 €	1 352,94 €	1 386,57 €	1 421,22 €	1 456,89 €	1 493,63 €		
estações	II	Chefe de terminal	1 123,96 €	1 150,71 €	1 178,29 €	1 206,67 €	1 235,91 €	1 266,03 €	1 297,05 €		
e esta	III	Fiscal	1 083,70 €	1 109,25 €	1 135,57 €	1 162,68 €	1 190,60 €	1 219,36 €	1 248,97 €		
Terminais	IV	Chefe de estação	1 068,27 €	1 093,35 €							
Term	V	Bilheteiro	983,12 €	1 003,44 €	1 026,59 €	1 050,43 €	1 074,98 €	1 100,26 €	1 126,31 €		
	VI	Operador comercial	983,12 €	1 003,44 €	1 026,59 €	1 050,43 €	1 074,98 €	1 100,26 €	1 126,31 €		



					Re	emuneraçãoba	se		
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G
		Mecânico principal	1 208,38 €	1 237,67 €	1 267,85 €	1 298,92 €	1 330,93 €	1 363,91 €	1 397,86 €
	I	Eletricista principal	1 208,38 €	1 237,67 €	1 267,85 €	1 298,92 €	1 330,93 €	1 363,91 €	1 397,86 €
		Carpinteiro principal	1 208,38 €	1 237,67 €	1 267,85 €	1 298,92 €	1 330,93 €	1 363,91 €	1 397,86 €
		Mecânico de 1.ª	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €
ıção	**	Eletricista de 1.ª	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €
Manutenção	II	Carpinteiro de 1.ª	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €
Maı		Pintor	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €
	III	Mecânico de 2.ª	1 132,58 €						
		Eletricista de 2.ª	1 132,58 €						
		Carpinteiro de 2.ª	1 132,58 €						
	IV	Oficial de reparações	1 112,50 €	1 138,92 €	1 166,13 €	1 194,15 €	1 223,02 €	1 252,75 €	1 283,38 €
			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G
	I	Técnico auxiliar 5	1 478,55 €	1 515,94 €	1 554,46 €	1 594,14 €	1 634,99 €	1 677,08 €	1 720,44 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 407,12 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 356,03 €						
10.	IV	Técnico auxiliar 2	1 288,59 €						
apo	V	Técnico auxiliar 1	1 238,04 €						
Administrativa e de apoio	VI	Oficial administrativo principal	1 113,91 €	1 140,36 €	1 167,61 €				
ninistra	VII	Primeiro-oficial administrativo	1 063,93 €	1 088,88 €					
Adn	VIII	Segundo-oficial administrativo	1 005,14 €						
	IX	Fiel de armazém	996,90 €	1 019,85 €	1 043,49 €	1 067,82 €	1 092,90 €	1 118,73 €	1 145,34 €
	X	Motorista	988,11 €	1 010,80 €	1 034,16 €	1 058,23 €	1 083,01 €	1 108,55 €	1 134,84 €
	XI	Assistente operacional	923,81 €	944,26 €	965,32 €	983,12€	999,28 €	1 022,30 €	1 046,01 €

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 descontados os tempos de ausência por licença sem vencimento e por doença iguais ou superiores a 180 dias seguidos.
 - 6- As primeiras progressões por ajustamento ocorrerão nos seguintes termos:
- a) Os trabalhadores com dez ou mais anos de antiguidade na atual categoria profissional progridem um escalão em 1 de janeiro de 2020;
- a) 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;
- b) 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.°

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.°

- 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.°

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.°

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.°

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.°

- 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, 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;
- k) 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;
- l) 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;
- m) 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;
- n) 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 - 255.

Lisboa, 26 de dezembro de 2022.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

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

Luís Filipe 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 membro da direção.

Fábio Filipe Marques Correia, na qualidade de membro da direção.

Depositado em 9 de março de 2023, a fl. 19 do livro n.º 13, com o n.º 73/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de 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, 3.ª, 39.ª, anexo II e cláusula 4.ª do anexo III 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 7, de 22 de fevereiro de 2022.

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 2022.

2-(...)

3-(...)

4-(...)

Cláusula 3.ª

(Deveres da empresa)

(Redação em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h)(...);

i) (...); *j)* (...);

l) (...);

m) (...);

n) (...);

o) (...);

p) (...);

q)(...);

r) (...);

s) (...);

t) (...);

u)(...);

v) Dispensar os trabalhadores do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respetiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.



Cláusula 39.ª

(Subsídio de refeição)

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5-(...)
- 6-(...)
- 7-(...)
- 8-(...)
- 9- A ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário natalício não prejudica a atribuição do subsídio de refeição.

ANEXO II

Tabela salarial

Área funcional

				Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G		
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 645,56 €	1 687,97 €	1 731,65 €	1 776,64 €	1 822,98 €	1 870,71 €	1 919,86 €		
	II	Mestre do tráfego local	1 162,74 €	1 190,66 €	1 219,43 €	1 249,04 €	1 279,56 €	1 310,98 €	1 343,35 €		
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 129,71 €	1 156,64 €	1 184,37 €	1 212,95 €	1 242,38 €	1 272,68 €	1 303,91 €		
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	1 111,21 €	1 137,58 €							
Flu	V	Maquinista prático de 3.ª classe	1 103,20 €								
	VI	Marinheiro do tráfego local	1 001,61 €	1 024,70 €	1 048,48 €	1 072,98 €	1 098,22 €	1 124,19 €	1 150,96 €		
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	983,12 €								
	VII	Ajudante de maquinista	968,00€								

				Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G		
	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 288,59 €	1 320,30 €	1 352,94 €	1 386,57 €	1 421,22 €	1 456,89 €	1 493,63 €		
estações	II	Chefe de terminal	1 123,96 €	1 150,71 €	1 178,29 €	1 206,67 €	1 235,91 €	1 266,03 €	1 297,05 €		
0	III	Fiscal	1 083,70 €	1 109,25 €	1 135,57 €	1 162,68 €	1 190,60 €	1 219,36 €	1 248,97 €		
Terminais	IV	Chefe de estação	1 068,27 €	1 093,35 €							
Tern	V	Bilheteiro	983,12 €	1 003,44 €	1 026,59 €	1 050,43 €	1 074,98 €	1 100,26 €	1 126,31 €		
	VI	Operador comercial	983,12 €	1 003,44 €	1 026,59 €	1 050,43 €	1 074,98 €	1 100,26 €	1 126,31 €		



			Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G	
	I	Mecânico principal	1 208,38 €	1 237,67 €	1 267,85 €	1 298,92 €	1 330,93 €	1 363,91 €	1 397,86 €	
		Eletricista principal	1 208,38 €	1 237,67 €	1 267,85 €	1 298,92 €	1 330,93 €	1 363,91 €	1 397,86 €	
		Carpinteiro principal	1 208,38 €	1 237,67 €	1 267,85 €	1 298,92 €	1 330,93 €	1 363,91 €	1 397,86 €	
		Mecânico de 1.ª	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €	
ıção	II	Eletricista de 1.ª	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €	
Manutenção	11	Carpinteiro de 1.ª	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €	
Маг		Pintor	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €	
	III	Mecânico de 2.ª	1 132,58 €							
		Eletricista de 2.ª	1 132,58 €							
		Carpinteiro de 2.ª	1 132,58 €							
	IV	Oficial de reparações	1 112,50 €	1 138,92 €	1 166,13 €	1 194,15 €	1 223,02 €	1 252,75 €	1 283,38 €	
				Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	В	C	D	Е	F	G	
	I	Técnico auxiliar 5	1 478,55 €	1 515,94 €	1 554,46 €	1 594,14 €	1 634,99 €	1 677,08 €	1 720,44 €	
	II	Técnico auxiliar 4	1 407,12 €							
	III	Técnico auxiliar 3	1 356,03 €							
oio	IV	Técnico auxiliar 2	1 288,59 €							
e apc	V	Técnico auxiliar 1	1 238,04 €							
Administrativa e de apoio	VI	Oficial administrativo principal	1 113,91 €	1 140,36 €	1 167,61 €					
inistrat	VII	Primeiro-oficial administrativo	1 063,93 €	1 088,88 €						
Adm	VIII	Segundo-oficial administrativo	1 005,14 €							
	IX	Fiel de armazém	996,90€	1 019,85 €	1 043,49 €	1 067,82 €	1 092,90 €	1 118,73 €	1 145,34 €	
	X	Motorista	988,11 €	1 010,80 €	1 034,16 €	1 058,23 €	1 083,01 €	1 108,55 €	1 134,84 €	
	XI	Assistente operacional	923,81 €	944,26 €	965,32 €	983,12 €	999,28 €	1 022,30 €	1 046,01 €	

ANEXO III

Regulamento de carreiras

Artigo 4.º

Promoções e progressões

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4- (...)
- 5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão descontados os tempos de ausência por licença sem vencimento e por doença iguais ou superiores a 180 dias seguidos.
 - 6- (...)

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

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 255.



Lisboa, 26 de dezembro de 2022.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração. Luís Filipe 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. João Paulo Tavares Cirne, na qualidade de mandatário. Dinis Manuel Rocha Borges, na qualidade de mandatário. Jacinto Manuel Farrica dos Santos, 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 2021.
- 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)

(Redação em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023)

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 admis-



são, 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;
- v) Dispensar os trabalhadores do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respetiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.

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;
- *k)* Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
 - l) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
 - m) 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 contravenção 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 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.



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 justifiquem.
- 2- 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 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:

RM x 12 52 x *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.
- 2- 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- A ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário natalício não prejudica a atribuição do subsídio de refeição.

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)

(Redação em vigor até 30 de setembro de 2021)

- 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, são integrados 172,44 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 41.ª

Cláusula 39.ª-D

(Marinheiros encartados)

- 1- Com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2022, os trabalhadores com a categoria profissional de marinheiro do tráfego local, enquanto integrarem a bolsa de marinheiros encartados reconhecida e elaborada pela empresa e autorizada pela capitania do porto de lisboa para o exercício das funções de mestre do tráfego local, auferem complemento no valor mensal de 43,60 €.
 - 2- O complemento previsto no número interior não é considerado para determinação do valor da retribuição



horária e deixa de ser devido quando se verificar alteração da categoria profissional ou das funções de marinheiro do tráfego local, ou quando o trabalhador deixar de integrar a bolsa de marinheiros encartados reconhecida e elaborada pela empresa e autorizada pela capitania do porto de lisboa para o exercício das funções de mestre do tráfego local.

3- O previsto na presente cláusula não prejudica as situações já consolidadas dos trabalhadores que, anteriormente à consagração deste regime em sede de acordo de empresa, já auferiam o complemento previsto no número 1.

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)

Redação em vigor até 31 de outubro de 2021:

- 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.

Redação em vigor a partir de 1 de novembro de 2021:

- 1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:
 - a) 40,00 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
 - b) 65,00 € 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

(Subsidio 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- 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 janeiro de 2022:
- a) Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício se encontre na situação de descanso semanal, de férias ou em gozo de feriado, tem direito a ser dispensado no primeiro dia de trabalho imediatamente seguinte;
- b) Se o aniversário natalício for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos não bissextos, a ser dispensado do serviço no dia 1 de março.
- 6- Não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.
- 7- Para efeitos de doação de sangue, o trabalhador tem direito, até 4 vezes por ano (uma vez por trimestre), e nos termos da lei, a ausentar-se das suas atividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

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 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;
 - 1) 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 trabalhado 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 - E 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 desempanagem 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, alumínios, 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 edificios, 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 excecional 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

Área funcional

			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G
	I	Controlador do tráfego local	1 645,56 €	1 687,97 €	1 731,65 €	1 776,64 €	1 822,98 €	1 870,71 €	1 919,86 €
	II	Mestre do tráfego local	1 162,74 €	1 190,66 €	1 219,43 €	1 249,04 €	1 279,56 €	1 310,98 €	1 343,35 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 129,71 €	1 156,64 €	1 184,37 €	1 212,95 €	1 242,38 €	1 272,68 €	1 303,91 €
iais	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	1 111,21 €	1 137,58 €					
Fluviais	V	Maquinista prático de 3.ª classe	1 103,20 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	1 001,61 €	1 024,70 €	1 048,48 €	1 072,98 €	1 098,22 €	1 124,19 €	1 150,96 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	983,12€						
	VII	Ajudante de maquinista	968,00€						



			Remuneração base							
Terminais e estações	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G	
	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 288,59 €	1 320,30 €	1 352,94 €	1 386,57 €	1 421,22 €	1 456,89 €	1 493,63 €	
	II	Chefe de terminal	1 123,96 €	1 150,71 €	1 178,29 €	1 206,67 €	1 235,91 €	1 266,03 €	1 297,05 €	
	III	Fiscal	1 083,70 €	1 109,25 €	1 135,57 €	1 162,68 €	1 190,60 €	1 219,36 €	1 248,97 €	
	IV	Chefe de estação	1 068,27 €	1 093,35 €						
	V	Bilheteiro	983,12 €	1 003,44 €	1 026,59 €	1 050,43 €	1 074,98 €	1 100,26 €	1 126,31 €	
	VI	Operador comercial	983,12 €	1 003,44 €	1 026,59 €	1 050,43 €	1 074,98 €	1 100,26 €	1 126,31 €	
			Remuneraçãobase							
	Nível	Categorias profissionais	A	В	C	D	Е	F	G	
		Mecânico principal	1 208,38 €	1 237,67 €	1 267,85 €	1 298,92 €	1 330,93 €	1 363,91 €	1 397,86 €	
	I	Eletricista principal	1 208,38 €	1 237,67 €	1 267,85 €	1 298,92 €	1 330,93 €	1 363,91 €	1 397,86 €	
		Carpinteiro principal	1 208,38 €	1 237,67 €	1 267,85 €	1 298,92 €	1 330,93 €	1 363,91 €	1 397,86 €	
		Mecânico de 1.ª	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €	
ıção	II	Eletricista de 1.ª	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €	
Manutenção		Carpinteiro de 1.ª	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €	
Maı		Pintor	1 149,60 €	1 177,13 €	1 205,49 €	1 234,69 €	1 264,77 €	1 295,76 €	1 327,67 €	
	III	Mecânico de 2.ª	1 132,58 €							
		Eletricista de 2.ª	1 132,58 €							
		Carpinteiro de 2.ª	1 132,58 €							
	IV	Oficial de reparações	1 112,50 €	1 138,92 €	1 166,13 €	1 194,15 €	1 223,02 €	1 252,75 €	1 283,38 €	
					Re	Remuneração base				
	Nível	Categorias profissionais	A	В	С	D	Е	F	G	
	I	Técnico auxiliar 5	1 478,55 €	1 515,94 €	1 554,46 €	1 594,14 €	1 634,99 €	1 677,08 €	1 720,44 €	
	II	Técnico auxiliar 4	1 407,12 €							
	III	Técnico auxiliar 3	1 356,03 €							
010	IV	Técnico auxiliar 2	1 288,59 €							
e apc	V	Técnico auxiliar 1	1 238,04 €							
Administrativa e de apoio	VI	Oficial administrativo principal	1 113,91 €	1 140,36 €	1 167,61 €					
ninistra	VII	Primeiro-oficial administrativo	1 063,93 €	1 088,88 €						
Adı	VIII	Segundo-oficial administrativo	1 005,14 €							
	IX	Fiel de armazém	996,90€	1 019,85 €	1 043,49 €	1 067,82 €	1 092,90 €	1 118,73 €	1 145,34 €	
	X	Motorista	988,11 €	1 010,80 €	1 034,16 €	1 058,23 €	1 083,01 €	1 108,55 €	1 134,84 €	
	XI	Assistente operacional	923,81 €	944,26 €	965,32 €	983,12 €	999,28 €	1 022,30 €	1 046,01 €	



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 descontados os tempos de ausência por licença sem vencimento e por doença iguais ou superiores a 180 dias seguidos.
 - 6- As primeiras progressões por ajustamento ocorrerão nos seguintes termos:
- a) Os trabalhadores com dez ou mais anos de antiguidade na atual categoria profissional progridem um escalão em 1 de janeiro de 2020;
 - a) 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;

b) 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.°

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.°

- 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.°

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.°

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.°

- 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, 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;
- k) 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;
- *l)* 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;
- m) 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;
- n) 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 - 255.

Lisboa, 26 de dezembro de 2022.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração. Luís Filipe 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. João Paulo Tavares Cirne, na qualidade de mandatário. Dinis Manuel Rocha Borges, na qualidade de mandatário. Jacinto Manuel Farrica dos Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de março de 2023, a fl. 19 do livro n.º 13, com o n.º 74/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE e o Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA - Alteração

Em resultado do processo negocial relativo ao acordo de empresa dos controladores de tráfego aéreo (CTA) outorgado entre a NAV Portugal, EPE e o Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2015, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2020, é celebrado o seguinte acordo de revisão parcial do referido acordo de empresa:

Artigo primeiro

As partes acordam que as cláusulas 4.ª e a 72.ª do acordo de empresa de CTA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2015, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2020, passam a ter a seguinte redação:

Cláusula 4.ª

Anexos

Constituem anexos ao presente AE:

Anexo I - Tabela salarial;

Anexo II - Descrição de funções;

Anexo III - Tabela de pontuações para cálculo da remuneração operacional;

Anexo IV - Lista de escalonamento;

Anexo V - Regulamento sobre dispensa de assiduidade e passagem à reforma ou aposentação;

Anexo VI - Regulamento do Sistema de Avaliação Operacional de CTA;

Anexo VII - Regime do Banco de Horas de Trabalho (BHT);

Anexo VIII - Regulamento de Deslocações ao Serviço da Empresa.

Cláusula 72.ª

Deslocações em serviço

- 1- Entendem-se por deslocações em serviço as efetuadas pelos CTA para fora do seu local habitual de trabalho, no âmbito das suas funções ou para realização de tarefas específicas que as determinem.
- 2- A natureza das deslocações em serviço, os meios de transporte, alojamento, pagamento de despesas, bem como demais regalias e obrigações dos CTA deslocados, encontram-se previstas no Regulamento de Deslocações ao Serviço da Empresa constante do anexo VIII.

Artigo segundo

As partes acordam, ainda, na integração do Regulamento de Deslocações ao Serviço da Empresa como anexo VIII ao acordo de empresa de CTA melhor identificado supra:



ANEXO VIII

Regulamento de deslocações ao serviço da empresa

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

- 1- O presente regulamento tem por objetivo definir as regras e procedimentos a que obedecem as deslocações ao serviço da empresa.
- 2- As regras contidas presente regulamento aplicam-se a todos os controladores de tráfego aéreo ao serviço da Navegação Aérea de Portugal NAV Portugal, EPE e representados pelo Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo SINCTA.

Artigo 2.º

Deslocações ao serviço da empresa

- 1- Consideram-se deslocações ao serviço da empresa todas as ações desempenhadas por qualquer trabalhador que obrigam à ausência do seu local habitual de trabalho, doravante denominadas deslocações ou deslocações em serviço.
 - 2- As deslocações em serviço podem ser efetuadas dentro e fora do território nacional.
 - 3- As deslocações em serviço são classificadas de acordo com a sua duração como:
 - a) Diária: As deslocações cuja duração não exceda um dia;
 - b) Média duração: As deslocações cuja duração é superior a 1 (um) dia e igual ou inferior a 30 (trinta) dias;
- c) Especiais: As que pelas suas características se prolongam por um período superior a 30 (trinta) dias, pelo mesmo motivo
- 4- A realização duma deslocação desde que implique custos, obriga ao preenchimento de um boletim de deslocação.

Artigo 3.º

Caracterização das deslocações

- 1- As deslocações diárias são aquelas que permitem ao trabalhador regressar ao local habitual de trabalho ou residência no próprio dia em que a mesma se efetua, bem como as que, embora ultrapassem esse período, não impliquem a necessidade de realização de novas despesas, nomeadamente com alojamento ou refeições.
- 2- As deslocações diárias que se prolonguem em dias sucessivos serão tratadas como uma única deslocação, pelo que bastará a elaboração de um único boletim de deslocação.
- 3- As deslocações de média duração são aquelas que não permitem ao trabalhador regressar, no próprio dia que ela ocorre, ao seu local habitual de trabalho ou residência, e que determinam novas despesas, nomeadamente com alojamento.
- 4- Para fins de atribuição de ajudas de custo, considera-se o dia da partida o dia em que o trabalhador apanha o primeiro meio de transporte para o local da deslocação e dia de chegada da deslocação o dia em que apanha o último meio de transporte para retorno ao local de trabalho habitual.
- 5- No caso de deslocações ao estrangeiro, em que a partida ocorra antes das 24h00 de um dia e a chegada venha a ocorrer depois das 0h00 do dia seguinte, e desde que o trabalhador não tenha quaisquer despesas com alojamento ou refeições por se encontrar em trânsito, não há direito ao pagamento de ajudas de custo no dia da chegada.
- 6- As deslocações especiais, em território nacional ou no estrangeiro, poderão ser objeto de acordo escrito específico entre a empresa e o trabalhador, no qual é definido o respetivo regime, desde que tal regime resulte mais favorável para a empresa do que o previsto no presente regulamento.



Artigo 4.º

Deslocações em dia de descanso e/ou feriado

- 1- Por motivos de interesse da empresa, se o trabalhador tiver que se deslocar em dia de descanso semanal, complementar, feriado ou fora das horas de serviço tem direito ao pagamento das horas extraordinárias durante a duração da viagem.
- 2- Considera-se que as horas de viagem se contam, sempre, entre a hora em que o trabalhador tiver que se apresentar para poder apanhar o meio de transporte e a hora de chegada ao seu local de destino, e vice-versa.
- 3- Por motivos de interesse da empresa, se o trabalhador tiver de estar deslocado não pode ser prejudicado em nenhum aspeto, nomeadamente a perda de qualquer subsídio que aufira.
- 4- Quando o dia de partida ou o dia de chegada coincidir com dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado poderá conferir aos trabalhadores o direito a descanso compensatório, nos termos do regime constante do acordo de empresa.

Artigo 5.º

Autorizações

- 1- A autorização da deslocação é dada pelo superior hierárquico com competências delegadas para o efeito, adiante referido apenas como superior hierárquico.
- 2- Não são permitidas deslocações que não tenham prévia autorização do superior hierárquico do trabalhador, salvo em caso de urgência extrema e reconhecida enquanto tal, em que a deslocação deve ser ratificada posteriormente pelo superior hierárquico.
- 3- Nas deslocações que se encontrem sujeitas a prévia autorização pelo conselho de administração, qualquer alteração aos custos inicialmente previstos e já aprovados, do estabelecimento hoteleiro e/ou da viagem, será autorizada pelo competente superior hierárquico.

Artigo 6.º

Competências

- 1- Compete a cada órgão da empresa o planeamento das deslocações a desempenhar pelos trabalhadores a ele afetos, para a sua inclusão no orçamento anual.
- 2- Compete ao trabalhador que vai em deslocação em serviço, por si próprio ou através do apoio administrativo do serviço, o preenchimento do pedido de deslocação, assegurando que a mesma terá a duração estritamente necessária à execução da mesma.
- 3- Compete ao superior hierárquico autorizar a deslocação em serviço solicitada pelo trabalhador, verificando que os custos estão dentro do orçamentado e que os horários escolhidos estão de acordo com as necessidades da missão.
- 4- Caso os prazos estabelecidos presente regulamento, nomeadamente no que respeita à elaboração do pedido, não possam ser respeitados, compete ao superior hierárquico informar o serviço de viagens da sua concordância com a justificação apresentada pelo trabalhador para o efeito.
- 5- Compete aos serviços de viagens desenvolver todas as ações necessárias para satisfazer o pedido de deslocação apresentado, nomeadamente no que respeita à reserva, aquisição de passagens, marcação de alojamentos ou outras que sejam solicitadas.
 - 6- Compete ainda aos serviços de viagens verificar, designadamente:
- a) O correto preenchimento do boletim de deslocação, o cumprimento de prazos, a conferência das verbas relativas a ajudas de custo e despesas inerentes à deslocação;
- b) Que em cada deslocação se privilegia a aquisição de viagens e alojamentos com todas as vantagens económicas negociadas com os respetivos prestadores de serviço.
- 7- Compete aos serviços de tesouraria proceder ao pagamento dos valores devidos por cada deslocação em serviço.
- 8- Compete ainda a todos os trabalhadores zelar pelo cumprimento de todas as normas constantes do presente regulamento.

Artigo 7.º

Meios de transporte

1- As deslocações em serviço são feitas, preferencialmente, em transportes públicos coletivos ou em veículos da empresa.



- 2- Nas deslocações em veículos da empresa os trabalhadores estão obrigados a cumprir as condições autorizadas no boletim de deslocação.
- 3- Excecionalmente e a pedido do trabalhador, a deslocação pode ser efetuada em viatura própria, mediante autorização expressa do superior hierárquico, e desde que o trabalhador apresente uma declaração assumindo, para todos os efeitos legais, a integral responsabilidade pela utilização de viatura própria.

Artigo 8.º

Procedimentos a observar nas deslocações em serviço

- 1- Para cada deslocação é constituído um processo de deslocação no serviço de viagens, que será dado por concluído com a autorização do superior hierárquico, após conferência de prestação de contas pelo serviço de viagens.
- 2- Todas as deslocações fora de território nacional, ou em território nacional que determinem uso de avião, têm que ser solicitadas com pelo menos 15 dias úteis de antecedência em relação ao dia do início da deslocação.
- 3- Os pedidos de deslocações não referidas em 2 terão que ser solicitadas com pelo menos 5 dias de antecedência em relação ao dia de início da deslocação.
- 4- Após a sua elaboração, o boletim de deslocação é remetido ao superior hierárquico do trabalhador para autorização formal.
- 5- Após autorização, o superior hierárquico reenvia o boletim de deslocação ao serviço de viagens, num prazo não inferior a três dias úteis antes da deslocação, salvo se aquele serviço solicitar outro mais longo.
- 6- O serviço de viagens remete o processo para o serviço de tesouraria, a fim de ser abonado o montante devido ao trabalhador a título de adiantamento.
- 7- Nos casos previstos na segunda parte do número 2 do artigo 4.º, o abono deve operar-se logo que obtida a autorização do superior hierárquico.
- 8- Os títulos de transporte e de alojamento são enviados pelo serviço de viagens até dois dias antes da data de início da deslocação.

CAPÍTULO II

Transporte e alojamento

Artigo 9.º

Reserva de transportes e alojamento

- 1- É da competência dos serviços de viagens da empresa a reserva de transporte e de alojamento.
- 2- No pedido de deslocação deve constar sempre o motivo, hora de início e fim da deslocação, acompanhados dos respetivos documentos comprovativos, salvo quando, em função da sua natureza, tais documentos não existam, bastando apenas as referências supra enunciadas, com vista a possibilitar a escolha de horários e meios de transporte adequados às especificidades da deslocação, por parte dos serviços de viagem.
- 3- O serviço de viagens deve privilegiar a aquisição dos títulos de transporte economicamente mais vantajosos, atento o perfil de cada deslocação, tendo em conta o disposto no artigo seguinte.
- 4- O serviço de viagens promove a reserva de alojamento em estabelecimento hoteleiro de 4 estrelas ou equivalente, só podendo optar por estabelecimento hoteleiro de 5 estrelas se tal for economicamente mais vantajoso para a empresa.
- 5- No caso do cancelamento da deslocação, o trabalhador ou o apoio administrativo informa de imediato o serviço de viagens desse facto e remeter, num prazo até 3 (três) dias úteis após a data do cancelamento, o original do boletim de deslocação ao serviço de viagens para anulação.
- 6- Se o trabalhador já tiver recebido o adiantamento dos abonos que lhe são devidos, o mesmo é descontado no seu vencimento, até ao segundo mês seguinte, em sede de prestação de contas.
- 7- Quando um trabalhador pretender antecipar ou prolongar a deslocação para além do tempo necessário para a execução do objeto da deslocação, tem de ser autorizado pelo seu superior hierárquico, ficando a responsabilidade da empresa limitada ao período de cumprimento da missão, sendo qualquer custo não previsto para a deslocação da responsabilidade do trabalhador.



Artigo 10.º

Tarifas de transporte

- 1- Nas deslocações em que o meio de transporte a usar seja o avião, deve utilizar-se, preferencialmente, a classe económica, salvo nas situações constantes das alíneas seguintes, em que se poderá utilizar a classe executiva, ou equivalente:
- a) Membros do conselho de administração e diretores, quando se tratem de percursos ininterruptos superiores a 4 horas;
- b) Os trabalhadores em geral, quando integrem a mesma deslocação em serviço que um membro do conselho de administração ou diretor, na situação descrita na alínea anterior.
- 2- Nas deslocações em que o meio de transporte a usar seja o comboio é sempre utilizada a tarifa de primeira classe, independentemente do tipo de funções desempenhadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO III

Custos e despesas

Artigo 11.º

Ajudas de custo

- 1- Os valores das ajudas de custo devidas nas deslocações em serviço constam de anexo ao presente regulamento e não são acumuláveis com os subsídios de refeição.
- 2- Só há direito ao abono de ajudas de custo nas deslocações diárias que se realizem para além de 20 km do local de trabalho habitual e nas deslocações de duração média ou especiais que se realizem para além de 50 km do mesmo local de trabalho, pelo trajeto mais curto.
- 3- As ajudas de custo podem ser completas ou incompletas, tendo em conta o tipo de cobertura que proporcionam, conforme descrito nas alíneas seguintes.
 - a) As ajudas de custo completas cobrem os custos com todas as refeições e alojamento;
- b) As ajudas de custo incompletas, cobrem os custos com as refeições, ficando a empresa responsável pelos custos de alojamento e pequeno-almoço.
- 4- Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º do presente regulamento, o valor das ajudas de custo a abonar, dependem das horas de início e fim da deslocação, nos termos seguintes:
 - A- Deslocações diárias no país:
 - a) Com almoço (entre as 13h00 e as 14h00): 25 % do valor da ajuda de custo;
 - b) Com jantar (entre as 20h00 e as 21h00): 25 % do valor da ajuda de custo;
- c) Com almoço e jantar (entre as 13h00 e as 14h00 e as 20h00 e as 21h00): 50 % do valor das ajudas de custo.
 - B- Deslocações no país, de média duração, com alojamento por conta do trabalhador:
 - a) Com hora de partida até às 13h00, são abonados 100 % do valor das ajudas de custo;
 - b) Com hora de partida entre as 13h00 e as 21h00, são abonados 75 % do valor das ajudas de custo;
 - c) Com hora de partida depois das 21h00, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo;
 - d) Com hora de chegada até às 13h00, são abonados 0 % do valor das ajudas de custo;
 - e) Com hora de chegada entre as 13h00 e as 20h00, são abonados 25 % do valor das ajudas de custo;
 - f) Com hora de chegada depois das 20h00, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo.
 - g) Restantes dias, são abonados 100 % do valor das ajudas de custo.
 - C- Deslocações no país, de média duração, com alojamento por conta da empresa:
 - a) Com hora de partida até às 13h00, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo;
 - b) Com hora de partida entre as 13h00 e as 21h00, são abonados 25 % do valor das ajudas de custo;
 - c) Com hora de partida depois das 21h00, são abonados 0 % do valor das ajudas de custo;
 - d) Com hora de chegada até às 13h00, são abonados 0 % do valor das ajudas de custo;
 - e) Com hora de chegada entre as 13h00 e as 20h00, são abonados 25 % do valor das ajudas de custo;
 - f) Com hora de chegada depois das 20h00, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo;
 - g) Restantes dias, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo.
 - D- Deslocações no estrangeiro:
 - a) Ajudas de custo completas, são abonados 100 % do valor das ajudas de custo;
 - b) Ajudas de custo incompletas, são abonados 70 % do valor das ajudas de custo.



Artigo 12.º

Pagamento de ajudas de custo

- 1- Numa deslocação diária, as ajudas de custo cobrem apenas os custos com almoço e/ou jantar, atendendo às horas em que a mesma decorrer.
- 2- No caso das deslocações ao serviço da empresa de média duração, as ajudas de custo podem ser completas ou incompletas, em função da cobertura de despesas que implicam, podendo o trabalhador optar pela que melhor lhe convier, salvo nos dias em que não houver lugar a alojamento em que apenas podem ser incompletas.
- 3- Nos casos em que o trabalhador se encontra a frequentar uma ação de formação ou congresso/colóquio, com custos suportados pela empresa e em cujo programa estejam incluídas as refeições abrangidas pelo período da deslocação, não serão abonadas quaisquer ajudas de custo.
- 4- Nos casos em que o trabalhador se encontra a frequentar uma ação de formação ou congresso/colóquio, suportada pela empresa e em cujo programa só esteja incluída uma das refeições abrangidas no período da deslocação, o trabalhador tem direito a 50 % do valor das ajudas de custo.
 - 5- Nas situações referidas no número anterior não é permitida a atribuição de ajudas de custo completas.
- 6- Nos casos previstos nos números 3 e 4 anteriores, o superior hierárquico do trabalhador deverá informar o servido de viagens, aquando da apresentação do pedido de deslocação, das condições em que a mesma irá decorrer.
- 7- Os valores a abonar para cada tipo de deslocação são efetuados pelos serviços de tesouraria, por transferência bancária, através do NIB identificado pelo trabalhador para pagamento do vencimento mensal.

Artigo 13.º

Despesas com a deslocação

- 1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço devem privilegiar sempre o uso dos transportes públicos coletivos, limitando o uso de táxis às situações estritamente necessárias, e tendo em conta o disposto nos números 3, 4 e 7 do presente artigo.
- 2- A utilização de táxis, ou equivalente, é autorizada para percursos onde esse meio de transporte seja indispensável, estando limitado o seu uso até 2 (dois) movimentos por dia no local da deslocação, pelo que qualquer exceção tem que ser autorizada pelo administrador da área.
- 3- O pagamento das despesas com transportes utilizados no local da deslocação em missão ao serviço da empresa é efetuado contra a apresentação dos documentos comprovativos da despesa relacionados com o motivo da deslocação e são validadas, individualmente, pela hierarquia competente.
- 4- Excecionalmente, o trabalhador poderá solicitar o aluguer de uma viatura para o seu transporte no local da deslocação, desde que esta opção seja comprovadamente economicamente mais vantajosa para a empresa, ou não for viável a utilização de transportes públicos coletivos ou individuais, e seja autorizada pelo administrador da área.
- 5- Quando o trabalhador se desloca, a seu pedido, em viatura própria, o valor a receber corresponde àquele que a empresa despenderia com o meio de transporte normalmente utilizado para o mesmo percurso, pelo que o trabalhador não terá direito a qualquer outro ressarcimento, nomeadamente com custos com combustível, portagens e parqueamento de viaturas.
- 6- Não é autorizado o pagamento de transporte público coletivo ou individual, entre a residência do trabalhador e o aeroporto ou local de trabalho, nem no sentido inverso.
- 7- Só serão efetuados adiantamentos em moeda estrangeira, nas deslocações para os países fora da zona euro, se expressamente solicitados pelo trabalhador ao serviço de tesouraria, mediante a inerente indicação no respetivo boletim de deslocação.
- 8- Quando o trabalhador se deslocar para um país fora da zona euro e não solicitar à empresa a compra de divisa desse país, tem direito ao pagamento dos custos cambiais da primeira compra de divisa e da sua posterior reconversão em euros.
- 9- Os trabalhadores deslocados do seu local habitual de trabalho por períodos superiores a 5 (cinco) dias consecutivos, têm direito ao pagamento de serviço de lavandaria, limitado a duas peças de vestuário por cada dia para além dos 5 dias iniciais em deslocação, não sendo permitido o tratamento de peças de vestuário de abrigo, como sejam blazers, sobretudos e gabardines.



Artigo 14.º

Coberturas especiais

Sempre que os trabalhadores se desloquem em serviço estão abrangidos pelos seguros de acidentes pessoais, acidentes de trabalho e de saúde, nos termos das apólices em vigor, com exceção das coberturas exigidas nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 7.º

Artigo 15.º

Documentação

Sempre que a deslocação determine a necessidade de obtenção de vistos, licenças, passaportes e outros documentos, bem como a efetivação de exames ou vacinas, a empresa suportará as respetivas despesas mediante a apresentação pelo trabalhador dos respetivos documentos comprovativos.

Artigo 16.º

Descanso semanal

- 1- Por cada período de trinta dias consecutivos em que o trabalhador não possa, por motivos relacionados com a deslocação, regressar diariamente ou no descanso semanal ao local de residência habitual, tem direito a que lhe seja paga, durante esse período, uma viagem de ida e volta a esse local, a fim de aí poder gozar um dos descansos semanais a que tem direito.
- 2- Em alternativa ao referido no número anterior, o trabalhador poderá solicitar um título de transporte de ida e volta ao local da deslocação para um acompanhante, tendo em conta o disposto no número seguinte.
- 3- No caso previsto no número 1, considera-se a deslocação suspensa durante esse período, tal como todos os direitos que lhe estavam atinentes, nomeadamente o pagamento de alojamento e ajudas de custo.
- 4- Caso o diretor respetivo o autorize, o trabalhador deslocado poderá optar pelo gozo dos descansos semanais no local da sua residência habitual, com viagem de ida e volta às expensas da empresa, se resultar mais favorável ou igual para esta a suspensão do pagamento das ajudas de custo e das despesas com alojamento respeitantes a esse período de tempo.

Artigo 17.º

Deslocações a convite de entidade externa

- 1- As deslocações dentro e fora do território nacional, feitas a convite de qualquer entidade, estão sujeitas a autorização prévia do administrador da área onde o trabalhador presta serviço.
- 2- Se o convite for autorizado e considerado de interesse para a empresa, a deslocação rege-se pelos critérios já definidos para as deslocações de serviço, salvo se a entidade que efetuou o convite assumir a totalidade das despesas com viagem, alojamento e refeições, caso em que o trabalhador não tem direito a quaisquer abonos.
- 3- No caso referido no número anterior, se a entidade assegurar só parte das despesas, a empresa assume todos os outros custos devidos para as deslocações de serviço.

CAPÍTULO V

Prestação de contas

Artigo 18.º

Prestação de contas

- 1- Ao efetuar o pedido de deslocação e após a receção das importâncias referidas no boletim de deslocação, o trabalhador obriga-se a efetuar a prestação de contas no prazo de 5 (cinco) dias úteis após o termo da deslocação em serviço.
- 2- A prestação de contas é efetuada pelo trabalhador, através do envio, ao serviço de viagens, de todos os documentos comprovativos das despesas efetuadas, a qual, depois de devidamente conferida, é reenviada, no prazo de 3 (três) dias úteis, ao superior hierárquico do trabalhador.
- 3- O superior hierárquico do trabalhador aprovará no prazo máximo de 3 (três) dias úteis a prestação de contas e cada um dos documentos comprovativos das despesas efetuadas e reenvia ao serviço de viagens para registo dos dados neles contidos.



- 4- O serviço de viagens remete o processo de deslocação ao serviço de contabilidade para processamento.
- 5- Feita a prestação de contas nos termos dos números anteriores, os respetivos valores a receber ou a repor são regularizados através dos competentes abonos ou descontos a efetuar no vencimento do trabalhador até ao segundo mês seguinte à aprovação do superior hierárquico.
- 6- As reclamações referentes à prestação de contas devem ser feitas pelo trabalhador até 90 dias após o termo da sua deslocação, findos os quais cessam por extemporaneidade.

CAPÍTULO VI

Disposição final

Artigo 19.º

Vigência

O presente regulamento vigora a partir da data da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

ANEXO I

Ajudas de custo

Unid.€

		Unid.€
	%	Trabalhadores
Deslocações no país		
Valor de referência da ajuda de custo	100%	70,00
- Curta duração		
Com almoço (Entre as 13:00 e 14:00) Com Jantar (Entre as 20:00 e 21:00)	25% 25%	17,50 17,50
Com almoço e jantar (Entre as 13:00 e 14:00 e as 20:00 e 21:00)	50%	35,00
- Longa Duração		
Alojamento por conta do trabalhador		
Dia da partida	1000/	
Até às 13:00	100%	70,00
Entre as 13:00 e 21:00	75% 50%	52,50 35,00
Depois das 21:00	50%	35,00
Dia de regresso		
Até às 13:00	0%	0,00
Entre as 13:00 e 20:00	25%	17,50
Depois das 20:00	50%	35,00
Restantes dias	100%	70,00
Alojamento por conta da Empresa		
Dia da partida		
Até às 13:00	50%	35,00
Entre as 13:00 e 21:00	25%	17,50
Depois das 21:00	0%	0,00
Dia de regresso		
Até às 13:00	0%	0,00
Entre as 13:00 e 20:00	25%	17,50
Depois das 20:00	50%	35,00
Restantes dias	50%	35,00
Deslocações ao Estrangeiro		
Valor de referência da ajuda de custo	100%	115,00
Ajudas de custo completas (S/ Alojamento)	100%	115,00
Ajudas de custo incompletas (C/ Alojamento)	70%	80,50
Deslocação em viatura própria (Km)		0,45



Declaração

Em cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea *g*) do Código do Trabalho, declara-se que são abrangidos pelo presente acordo, um empregador e 361 trabalhadores filiados no sindicato outorgante e, potencialmente, os CTA não filiados que ao mesmo venham a aderir.

Lisboa, 15 de fevereiro de 2023.

Pela Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE:

Pedro Gonçalo Roque Ângelo, vogal do conselho de administração. Gonçalo Nuno Pinto Pais do Vale, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA:

Carlos Jorge Rodrigues Boleto Valdrez, presidente da direção. José Manuel Vicente Gardete Correia, vice-presidente da direção.

Depositado em 9 de março de 2023, a fl. 19 do livro n.º 13, com o n.º 80/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE e o Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea - SITECSA e outros (TTA - Técnicos de Telecomunicações Aeronáuticos) - Alteração

Em resultado do processo negocial relativo ao acordo de empresa dos (TTA - Técnicos de Telecomunicações Aeronáuticos) outorgado entre a Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE e o Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea - SITECSA, o SITNA - Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2006, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2013, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2018, é celebrado o seguinte acordo de revisão parcial do referido acordo de empresa:

TÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Área e âmbito

- 1- Este acordo de empresa (AE) aplica-se à Navegação Aérea de Portugal NAV Portugal, EPE, adiante designada abreviadamente por NAV ou empresa, prestadora de serviços de navegação aérea, e aos TTA Técnicos de Telecomunicações Aeronáuticos, adiante designados por TTA, ao seu serviço e representados pelos sindicatos outorgantes.
- 2- O AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, quando os trabalhadores se encontrarem deslocados no estrangeiro, ressalvadas as normas específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores em virtude da deslocação.
 - 3- Constituem anexos do presente AE, os seguintes:
 - Anexo I Tabela salarial.
 - Anexo II Sistema de avaliação de desempenho.
 - Anexo III Lista de escalonamento na carreira.
 - Anexo IV Acordo sobre trabalho suplementar.
 - Anexo V Declaração dos outorgantes.
 - Anexo VI Regulamento de deslocações ao serviço da empresa.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

- 1- Este acordo é celebrado pelo prazo de 24 meses e entrará em vigor, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.
- 2- A tabela salarial, sem prejuízo do regime de vigência especial previsto no anexo I, e as cláusulas de expressão pecuniária, têm eficácia retroactiva a 1 de janeiro de 2006, vigoram por períodos de 12 meses, podendo por acordo das partes ser objecto de revisão anual.
- 3- O presente acordo manter-se-á em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho
- 4- A denúncia deve ser feita com a antecedência de, pelo menos, 3 meses relativamente ao termo do prazo de vigência inicial ou das suas renovações.



5- O disposto no número anterior não prejudica que por consenso entre as partes o presente acordo possa ser alterado a todo o tempo.

TÍTULO II

Relações individuais de trabalho

CAPÍTULO I

Admissão

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

- 1- O ingresso na categoria profissional de TTA far-se-á com observância dos seguintes princípios gerais:
- a) Preferência em igualdade de circunstâncias, dos candidatos apurados em recrutamento interno;
- b) Recurso, como regra, ao processo de recrutamento documental ou com prestação de provas.
- 2- O processo de recrutamento e selecção de pessoal observará as regras estabelecidas em regulamento.
- 3- As admissões far-se-ão, em regra, pela fase correspondente ao início da carreira de TTA.
- 4- Os contratos de trabalho serão sempre reduzidos a escrito.

Cláusula 4.ª

Ingresso

- 1- São requisitos de ingresso na carreira de TTA:
- a) Para a fase A Bacharelato em engenharia electrotécnica no ramo de telecomunicações ou de sistemas e computadores, ou habilitação equivalente.
- b) Para a fase B Licenciatura em engenharia electrotécnica no ramo de telecomunicações ou de sistemas e computadores, ou habilitação equivalente.
- 2- Para o ingresso na carreira é ainda necessária a conclusão, com aproveitamento, de uma formação *ab-i-nitio* e de um estágio profissional (*on-the-job-training*).

CAPÍTULO II

Da categoria profissional e da carreira

Cláusula 5.ª

Categoria profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm uma única categoria profissional, que corresponde a TTA - Técnicos de Telecomunicações Aeronáuticos e que constitui uma profissão técnica aeronáutica, criada pelo Decreto n.º 256/1976 de 8 de abril.

Cláusula 6.ª

Carreira

- 1- A carreira de TTA desenvolve-se por uma única categoria operacional, suas fases e graus, independentemente da progressão técnica.
 - 2- Os graus da carreira de TTA são os seguintes:
 - a) Grau VI Chefia V;
 - b) Grau V Chefia IV;
 - c) Grau IV Chefia III e assessor sénior;
 - d) Grau III Chefia II, assessor técnico, coordenador técnico e coordenador de supervisão técnica;
 - e) Grau II Chefia I;
 - f) Grau I Coordenador de equipa.
 - 3- A carreira de TTA desenvolve-se nas seguintes fases:
 - *a)* TTA H;



b) TTA - G; c) TTA - F; d) TTA - E; e) TTA - D; f) TTA - C; g) TTA - B;

h) TTA - A.

4- As fases referidas no número anterior não determinam, entre si, qualquer dependência hierárquica.

Cláusula 7.ª

Acesso às fases

- 1- O acesso às fases processar-se-á, automaticamente, após verificação do tempo de permanência na fase anterior e os resultados da avaliação de desempenho.
 - 2- A avaliação de desempenho será efectuada de acordo com os princípios estabelecidos no anexo II.
- 3- Para efeitos de contagem do tempo referido no número 1, são considerados os seguintes períodos de permanência mínima:
 - a) Para as fases E, F, G e H Permanência mínima de 3 anos na fase anterior;
 - b) Para as fases B, C e D Permanência mínima de 2 anos na fase anterior.

Cláusula 8.ª

Antiguidade e escalonamento na carreira

- 1- Para os efeitos previstos neste AE, a antiguidade dos TTA será reportada, conforme os casos:
- a) Antiguidade na empresa: À data de vinculação à ANA, EP, ou à Navegação Aérea de Portugal NAV
 Portugal, EPE;
- b) Antiguidade na carreira: À data de ingresso na categoria profissional, com salvaguarda, quanto a esta matéria, dos direitos adquiridos pelos TTA admitidos pela ANA, EP ou aprovados em cursos de *ab-initio* realizados naquela empresa.
 - 2- O escalonamento dos TTA é determinado pela antiguidade na carreira.
- 3- Para os TTA admitidos à data da entrada em vigor do presente AE, o escalonamento na carreira é o que consta da lista que constitui o anexo III.
- 4- Para os TTA admitidos após a entrada em vigor do presente AE, em caso de igualdade, o escalonamento será determinado pelos seguintes factores, pela ordem indicada:
 - a) Resultado da avaliação da formação ab-initio e do estágio profissional (on-the-job-training);
 - b) Maior idade.

CAPÍTULO III

Da formação e especialização profissionais

Cláusula 9.ª

Formação

- 1- A empresa proporcionará os meios necessários à adequada formação dos TTA, genérica e específica, com vista à aquisição individual dos conhecimentos teórico-práticos dos equipamentos e sistemas da navegação aérea.
 - 2- Para efeitos do número anterior considera-se:
- a) Formação ab-initio Acção ou acções sobre a matéria, de carácter geral, com a finalidade de familiarizar o candidato a TTA com os equipamentos técnicos, legislação e serviços prestados pelas telecomunicações aeronáuticas;
- b) Estágio profissional (on-the-job-training) Acção ou acções em que o TTA devidamente acompanhado é tecnicamente enquadrado com as tarefas de supervisão, monitorização e controlo dos vários equipamentos e sistemas existentes no órgão;
- c) Formação sectorial Acção ou acções sobre a matéria com carácter de iniciação às técnicas de manutenção dos equipamentos de um sector ou modalidade;
- d) Formação específica Preparação teórico-prática com o objectivo do capaz desempenho das diversas funções inerentes a um equipamento;



- e) Reciclagem Acção ou acções teóricas e/ou práticas sobre matérias específicas, com a finalidade de manter ou readquirir um adequado nível de conhecimento.
- 3- A formação dos TTA será estruturada pela empresa de acordo com os requisitos nacionais ou internacionais adequados, atentas as diferentes necessidades organizativas.
- 4- O exercício das funções de monitoria de acções de formação, previsto na alínea *e*) da cláusula 22.ª (Funções dos TTA), confere ao TTA o direito a uma gratificação, por cada hora de formação efectivamente prestada, equivalente 1,09 % do nível 6 da tabela salarial constante do anexo I.

Cláusula 10.ª

Especialização

- 1- A empresa proporcionará aos TTA a necessária especialização relativamente aos equipamentos, sistemas e aparelhos de medida e ensaio, a que se refere a cláusula 22.ª (Funções dos TTA).
- 2- A especialização dos TTA será efectuada de acordo com os objectivos e necessidades funcionais dos diversos serviços da empresa.

Cláusula 11.ª

Impedimentos e condicionantes à especialização e acções de formação

- 1- Os impedimentos e condicionantes à especialização ou acções de formação, são os seguintes:
- a) Doença comprovada;
- b) Falta de aproveitamento em qualquer acção de especialização ou formação há menos de 1 ano;
- c) Proximidade do limite de tempo e/ou idade para a passagem à situação de reforma ou aposentação;
- d) Ausência de requisitos académicos ou técnicos para a acção a realizar.
- 2- Constituem impedimentos permanentes à especialização ou à formação:
- a) Impedimento médico permanente;
- b) Falta de aproveitamento em duas acções de especialização ou formação consecutivas para o mesmo equipamento ou sistema.
- 3- Quando um TTA for impedido de frequentar uma acção de especialização ou formação por razões de doença comprovada frequentará a primeira acção que se realize após a cessação desse impedimento.
- 4- Quando um TTA, depois de indigitado para uma acção de especialização ou formação, for impedido de a frequentar por razões imputáveis à empresa, participará na primeira acção que ocorrer após aquele impedimento, retroagindo os efeitos da especialização ou formação obtida à data em que esta deveria ter tido lugar caso obtenha aproveitamento.
- 5- O disposto no número anterior só se aplica se o impedimento do TTA não for motivado pela anulação da acção de especialização ou formação por necessidade de serviço.
- 6- Caso exista disponibilidade por parte da empresa e do TTA para, respectivamente, a organização e a frequência de acções de especialização ou formação não é aplicável o disposto na alínea *b*) do número 1.

Cláusula 12.ª

Visitas de familiarização

- 1- Com a participação dos TTA a empresa procurará, dentro das suas possibilidades, promover a realização de visitas de familiarização a organizações estrangeiras no sentido de actualização e aperfeiçoamento dos métodos utilizados.
- 2- A empresa procurará que se concretizem voos de familiarização nos termos em que estas viagens são concedidas, atenta a importância que os mesmos revestem no aperfeiçoamento profissional dos TTA.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.ª

Deveres da empresa

São deveres da NAV:

a) Não exigir a nenhum trabalhador qualquer serviço manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissional;



- b) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante, indicado por escrito, sempre que estes o solicitem;
- c) Facultar aos trabalhadores os manuais, e toda a restante documentação considerada indispensável à sua formação e ao conhecimento das suas funções;
- d) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, através de adequados serviços de formação, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais;
- e) Obrigar-se a emitir documento comprovativo do grau de qualificação profissional a todos os trabalhadores que frequentem cursos de especialização, por exigência da empresa, com aproveitamento;
- f) Decidir sobre qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, considerando-se aquela indeferida se não for dada resposta por escrito no prazo de sessenta dias;
- g) Tomar as medidas adequadas à protecção da saúde e segurança no trabalho e à prevenção de riscos profissionais:
- h) Manter as regalias actualmente concedidas à comissão de trabalhadores, às associações profissionais e clube ANA.

Cláusula 14.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho e participar na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
- b) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- c) Informar a empresa dos dados necessários à actualização do seu cadastro individual, incluindo situações exteriores à empresa que sejam susceptíveis de influenciar o cálculo de tempo para efeitos de aposentação ou reforma;
- d) Frequentar as acções de formação necessárias ao desempenho das funções que lhe correspondem, ou para as quais sejam designados, salvo disposição em contrário.

Cláusula 15.ª

Direitos e garantias dos trabalhadores

- 1- É proibido à NAV:
- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador ou baixar-lhe a sua categoria por qualquer forma, directa ou indirecta, salvo se houver acordo do trabalhador, precedendo autorização do ministério competente;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 35.ª (Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da empresa) e 36.ª (Transferência de local de trabalho por acordo);
- d) Adoptar conduta intencional de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- *e)* Exercer pressão sobre os trabalhadores, para que actuem no sentido de influírem desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus colegas;
- f) Utilizar os trabalhadores em actividades diferentes daquelas a que estão vinculados por força deste acordo e que correspondem à sua aptidão e categoria profissional, sem prejuízo do disposto na lei e no presente AE.
- 2- O trabalhador pode, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que lhe sejam confirmadas por escrito as instruções que lhe sejam dirigidas quando haja motivo plausível para as considerar ilegítimas ou ofensivas dos direitos e garantias, seus ou dos seus colegas.
 - 2- O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior.
- 3- O pedido de confirmação por escrito das instruções recebidas não tem efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas.

Cláusula 16.ª

Regulamentação do trabalho

1- Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, nomeadamente o presente acordo, compete à NAV fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.



- 2- A NAV dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, promovendo a sua publicitação através dos meios adequados, para que os trabalhadores tomem deles conhecimento e a todo o tempo os possam consultar.
- 3- A NAV dará conhecimento aos sindicatos, outorgantes do presente AE, dos textos normativos internos relativos a relações e condições de trabalho.
- 4- Os regulamentos negociados com os sindicatos vigorarão pelo prazo neles previsto, podendo ser revistos mediante acordo, por iniciativa de qualquer das partes.

Cláusula 17.ª

Protecção em caso de terrorismo ou pirataria

- 1- Em caso de alerta de existência de engenho explosivo ou acção armada em instalações da empresa, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar serviço dentro da área de segurança, sem prejuízo das suas remunerações, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da empresa dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.
- 2- Uma vez ponderada a gravidade da situação, o estado de alerta relativo à existência de engenho explosivo deverá ser reconhecido e divulgado no âmbito do serviço, pelo respectivo responsável, ou por quem no momento o substituir.
- 3- Qualquer acidente pessoal sofrido por trabalhadores da empresa na circunstância prevista nesta cláusula será considerado acidente de trabalho.

Cláusula 18.ª

Transmissão de exploração

Em caso de transmissão total ou parcial das instalações ou serviços em que exerçam a sua actividade, a NAV procurará garantir a audição prévia dos interessados, através da respectiva representação sindical, relativamente aos interesses que eventualmente careçam de tutela legislativa.

Capítulo V

Disciplina

Cláusula 19.ª

Princípios fundamentais

- 1- A NAV detém poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, o qual é exercido nos termos da lei, salvo as especificidades previstas nos números seguintes.
- 2- Constitui infracção disciplinar toda acção ou omissão culposa do trabalhador, com dolo ou negligência, em violação de algum dos deveres consignados no presente acordo e/ou na lei.
- 3- O procedimento disciplinar caduca se não tiver início no prazo de 60 dias a contar da data em que a empresa teve conhecimento do acto ou omissão.
- 4- Excepto no caso da sanção prevista na alínea *a)* da cláusula 20.ª (Sanções disciplinares), o procedimento disciplinar inicia-se com o despacho de instauração proferido pelo superior hierárquico com competência disciplinar e deverá estar concluído no prazo de 90 dias a partir da apresentação da nota de culpa, prorrogáveis por uma única vez por mais 30 dias.
 - 5- A nota de culpa tem de ser escrita e dela constarão especificadamente os deveres violados.
- 6- O trabalhador tem o prazo de 10 dias úteis para apresentação de defesa e indicação de testemunhas, as quais terão de ser ouvidas, suspendendo-se a contagem daquele prazo durante os dias em que o trabalhador se encontrar deslocado em serviço.
- 7- Concluído o procedimento disciplinar, será enviada cópia de todo o processo, com proposta de decisão, ao Sindicato em que o trabalhador estiver filiado, para emitir parecer, querendo, no prazo de 5 dias.
- 8- A decisão disciplinar será comunicada ao trabalhador por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida ou por notificação pessoal, acompanhada da respectiva fundamentação.
 - 9- É nula qualquer sanção aplicada em contravenção com o disposto na presente cláusula.



Cláusula 20.ª

Sanções disciplinares

- 1- A NAV pode aplicar, nos termos e dentro dos limites da lei, as seguintes sanções disciplinares:
- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento, demissão ou aposentação compulsiva.
- 2- Na aplicação de qualquer sanção, a empresa tomará em conta a gravidade da infracção, o grau de culpabilidade do infractor, os antecedentes disciplinares do infractor e a proporcionalidade entre a gravidade da infracção e a sanção disciplinar.

CAPÍTULO VI

Da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Do objecto da prestação de trabalho

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 21.ª

Definições

Para efeitos do presente AE, entende-se por:

a) Supervisão e controlo de sistemas

Consiste na monitorização do estado de funcionamento dos sistemas e equipamentos por meios remotos, de forma a tomar as medidas mais adequadas, se possível por antecipação, que assegurem a prestação da função operacional do equipamento ou sistema com o mínimo de interrupção e perturbações.

Para tal, utilizam-se todas as possibilidades de condução e reconfiguração dos sistemas ou equipamentos possíveis de realizar remotamente e que conduzam o mais rapidamente possível ao restabelecimento da função operacional afectada;

b) Intervenções de manutenção correctiva de 1.º nível

Intervenções de manutenção efectuadas localmente no próprio equipamento ou sistema através de acções de condução do seu modo de funcionamento (reinicializações, comutações, reconfigurações, etc.).

Poderão ainda consistir na substituição de módulos ou peças avariadas por outras sobressalentes. Estas substituições podem implicar posteriores reajustes não críticos ou complexos de parâmetros de funcionamento.

Para a determinação dos módulos ou peças avariados são utilizados os próprios meios de auto diagnóstico do equipamento, caso os possua, e/ou métodos de despiste pouco complexos utilizando ferramentas e aparelhagem de medida correntes;

c) Intervenções de manutenção correctiva de 2.º nível

Intervenções de manutenção efectuadas localmente no próprio equipamento ou sistema através de acções de condução do seu modo de funcionamento (reinicializações, comutações, reconfigurações, etc.).

Poderão ainda consistir na substituição de módulos ou peças avariadas por outras sobressalentes. Estas substituições, bem como as acções de condução atrás referidas, implicam, geralmente, reajustes críticos ou complexos nos parâmetros de funcionamento do módulo, do próprio equipamento ou do sistema.

Para a determinação dos módulos ou peças avariados, além dos meios de auto diagnóstico do equipamento, caso os possua, são também utilizados métodos de despiste complexos e ferramentas e aparelhagem de medida específicos;



d) Intervenções de manutenção correctiva de 3.º nível

Intervenções de manutenção destinadas à reparação de módulos ou peças, realizadas em laboratório ou em cadeias de referência e implicando a substituição de componentes desses módulos ou peças.

Estas reparações podem implicar a utilização de métodos de teste e aparelhagem de medida específica e de ferramentas especiais e também reajustes dos parâmetros de funcionamento do módulo ou peça que poderão ser complexos ou críticos.

Cláusula 22.ª

Funções dos TTA

- 1- São funções operacionais de todos os TTA, nomeadamente:
- a) Proceder à manutenção preventiva e correctiva de 1.º nível dos equipamentos e sistemas afectos à navegação aérea;
 - b) Exercer a função de supervisão técnica dos equipamentos e sistemas referidos na alínea a);
- c) Proceder à manutenção dos aparelhos de medida e de ensaio utilizados nas actividades referidas nesta cláusula desde que utilizem tecnologias afins;
- d) Propor medidas tendentes a melhorar a proficiência dos equipamentos e sistemas afectos à navegação aérea;
- e) Participar e monitorar acções de formação específica, nomeadamente reproduções de «cursos de fábrica» de novos equipamentos ou sistemas;
 - f) Participar e monitorar acções de formação não específica relacionadas com a sua actividade profissional;
- g) Proceder à manutenção correctiva de 2.º e 3.º nível dos equipamentos e sistemas para os quais se encontra qualificado de acordo com o estipulado na cláusula 24.ª (Qualificações técnicas);
 - h) Instalar e testar novos equipamentos e sistemas;
- i) Executar tarefas de desenvolvimento de equipamentos e sistemas e participar em equipas de estudos e projectos;
- *j)* Estabelecer normas e procedimentos de manutenção, obter indicadores técnico/operacionais e identificar necessidades de substituição de equipamentos ou sistemas;
- *k)* Assegurar actividades de auditoria, de análise e investigação do risco técnico-operacional de equipamentos e sistemas e desenvolver acções no âmbito dos sistemas de gestão da qualidade e segurança.

Cláusula 23.ª

Exercício temporário de outras funções

- 1- Por interesse da empresa qualquer TTA poderá exercer a título temporário outras funções compatíveis com a sua experiência e formação profissionais.
- 2- Durante o exercício de funções a que alude o número anterior é garantida ao TTA a remuneração que auferia antes do início temporário de outras funções, salvo se estas lhe conferirem um tratamento mais favorável.
 - 3- O exercício de funções a que a alude o número 1 carece de acordo expresso do TTA.

SUBSECÇÃO II

Das qualificações técnicas

Cláusula 24.ª

Qualificações técnicas

- 1- As qualificações técnicas (QT) dos TTA decorrem da sua especialização numa das seguintes áreas:
- a) Comunicações;
- b) Navegação;
- c) Vigilância;
- d) ATM.
- 2- A especialização técnica dos TTA é precedida de uma fase de iniciação profissional, durante a qual o TTA exerce funções de manutenção preventiva e correctiva de 1.º nível e de supervisão técnica e adquire formação nos equipamentos e sistemas da área onde se está a especializar.



- 3- A definição das qualificações técnicas a deter por cada TTA é determinada em função das competências exigidas em cada um dos órgãos de manutenção, áreas de especialização ou em cada área de estudos e projectos.
- 4- As qualificações técnicas dividem-se em quatro níveis que se relacionam com a formação, as capacidades e as competências adquiridas nas áreas de especialização.
 - 5- As condições para a atribuição dos diferentes níveis de qualificação técnica (QT) são as seguintes:

a) Nível I

Possuir a formação genérica e específica adequada, de forma a estar apto a efectuar manutenções preventivas e correctivas de 2.º e 3.º níveis em pelo menos 25 % dos equipamentos/sistemas, de entre os existentes no órgão, no caso dos aeroportos, ou, no caso dos ACC, das áreas de especialidade em que presta serviço, e ser TTA em exercício efectivo de funções há pelo menos 1 ano.

b) Nível II

Possuir a formação genérica e específica adequada, de forma a estar apto a efectuar manutenções preventivas e correctivas de 2.º e 3.º níveis em pelo menos 50 % dos equipamentos/sistemas, de entre os existentes no órgão, no caso dos aeroportos, ou, no caso dos ACC, das áreas de especialidade em que presta serviço, ou ter participado em equipas de estudos e projectos da sua área de especialização e, em qualquer dos casos, possuir a QT de nível I há pelo menos 2 anos;

c) Nível III

Possuir a formação genérica e específica adequada, de forma a estar apto a efectuar manutenções preventivas e correctivas de 2.º e 3.º níveis em pelo menos 75 % dos equipamentos e sistemas existentes no órgão, no caso dos aeroportos, ou, no caso dos ACC, das áreas de especialidade em que presta serviço, ou ter participado em equipas de estudos e projectos da sua área de especialização e, em qualquer dos casos, possuir a QT de nível II há pelo menos 2 anos;

d) Nível IV

a) Aeroportos

Possuir a formação genérica e específica adequada, de forma a estar apto a efectuar manutenções preventivas e correctivas de 2.º e 3.º níveis na totalidade dos equipamentos/sistemas existentes no órgão, no caso dos aeroportos que não abranjam todas as áreas de especialização referidas no número 1, e de mais de 75 % dos equipamentos/sistemas existentes no órgão, no caso dos aeroportos que abranjam todas as áreas de especialização referidas no número 1.

Possuir os conhecimentos e aptidões necessárias ao desenvolvimento de tarefas da gestão técnica de instalação ou desenvolvimento de novos equipamentos/sistemas, isoladamente ou integrado em equipas de trabalho e possuir a QT de nível III há pelo menos 2 anos;

b) ACC

Possuir a formação genérica e específica adequada, de forma a estar apto a efectuar manutenções preventivas e correctivas de 2.º e 3.º níveis na totalidade dos equipamentos/sistemas das áreas de especialidade em que presta serviço, e além disso possuir os conhecimentos e aptidões necessárias ao desenvolvimento de tarefas da gestão técnica de instalação ou desenvolvimento de novos equipamentos/sistemas, isoladamente ou integrado em equipas de trabalho e possuir a QT de nível III há pelo menos 2 anos;

c) Estudos e projectos

Possuir os conhecimentos e aptidões necessárias ao desenvolvimento de tarefas da gestão técnica de instalação ou desenvolvimento de novos equipamentos/sistemas, e estar apto a participar em equipas de estudos e projectos de elevada complexidade técnica e possuir ainda QT de nível III há pelo menos 2 anos.

Cláusula 25.ª

Atribuição das qualificações técnicas

- 1- A atribuição da qualificação técnica depende do TTA preencher os requisitos previstos na cláusula 24.ª (Qualificações técnicas) e de ter obtido, no período de permanência na qualificação técnica de que é detentor, três avaliações de desempenho positivas e, concomitantemente, ser a avaliação de desempenho que preceda a atribuição da nova QT positiva.
- 2- Verificados os requisitos previstos no número 1, a chefia do órgão a que o TTA está adstrito deverá elaborar a respectiva proposta de atribuição da qualificação técnica (QT).
- 3- A atribuição da qualificação técnica produz efeitos a 1 de janeiro ou 1 de julho, consoante as propostas tenham sido formuladas no segundo semestre do ano anterior ou no primeiro semestre do ano a que dizem respeito.



Cláusula 26.ª

Mudança de área de qualificação técnica (QT)

- 1- No caso do TTA, ao abrigo da cláusula 36.ª (Transferência de local de trabalho por acordo), mudar de área de especialização apenas poderá aceder ao nível seguinte da nova QT após preencher os respectivos requisitos exigidos nas cláusulas 24.ª (Qualificações técnicas) e 25.ª (Atribuição de qualificações técnicas).
- 2- Quando o TTA mude de área de QT por decisão da empresa motivada em razões organizativas não se aplicam os requisitos previstos na cláusula 24.ª (Qualificações técnicas) com excepção do tempo de permanência exigido para a mudança de nível de QT.
- 3- No caso previsto no número 2, o tempo de permanência no nível de QT da área de especialização anterior será considerado para efeitos do cômputo do tempo de permanência exigido para a mudança de nível de QT na nova área de especialização.

SUBSECÇÃO III

Do exercício de funções em grau

Cláusula 27.ª

Exercício de funções em grau

- 1- O exercício de funções em grau constitui uma situação profissional reversível, nos termos da cláusula 29.ª (Cessação do exercício de funções em grau), decorrente de necessidades organizativas, estando dependente de nomeação a efectuar pela empresa, de acordo com o regime previsto na cláusula 28.ª (Requisitos e condições de nomeação para o exercício de funções em grau) e da correspondente aceitação por parte do TTA.
 - 2- São os seguintes, os conteúdos funcionais do exercício de funções em grau:
 - a) Assessor sénior
- i) Assessorar os titulares de cargos de direcção e chefia na gestão das actividades da respectiva estrutura orgânica;
 - ii) Participar na definição e prossecução dos objectivos e estratégias sectoriais;
 - iii) Preparar e propor soluções técnicas de suporte a decisões de investimento tecnológico;
 - iv) Assegurar o planeamento e coordenação da gestão de projectos de elevado impacto e complexidade;
- v) Coordenar o desenvolvimento de estudos e outras actividades relacionadas com os equipamentos e sistemas afectos à navegação aérea;
 - vi) Participar na definição de parâmetros de segurança dos equipamentos e sistemas de navegação aérea;
 - vii) Promover e elaborar análises de incidentes e eventos anómalos.
 - b) Assessor técnico
- i) Prestar assessoria técnica aos titulares de cargos de chefia na gestão das actividades da respectiva estrutura orgânica;
 - ii) Desenvolver estudos e propostas de normas e procedimentos de manutenção;
- iii) Promover análises de proficiência e de investigação do risco técnico-operacional dos equipamentos e sistemas;
 - iv) Conceber e definir indicadores técnico-operacionais;
 - v) Assegurar o desenvolvimento de programas de auditoria técnica a equipamentos e sistemas;
 - vi) Desenvolver acções técnicas de implementação e de melhoria do sistema de gestão da qualidade.
 - c) Coordenador técnico
 - i) Assegurar a gestão e coordenação técnicas das actividades da área para a qual estiver qualificado;
 - ii) Prestar assessoria técnica na sua área de especialização;
 - iii) Elaborar estudos, pareceres e soluções técnicas com vista à proficiência dos equipamentos e sistemas;
- *iv)* Promover a análise e consolidação das necessidades de formação, assegurando o planeamento e organização das inerentes acções formativas;
- v) Coordenar e participar em equipas que desenvolvam estudos, planeamento e projectos, assegurando o seu controlo de realização;
- vi) Participar na realização de estudos e outras actividades relacionadas com os equipamentos e sistemas afectos à navegação.



- d) Coordenador de supervisão técnica
- *i)* Coordenar e participar em equipas polivalentes de supervisão técnica de sistemas e equipamentos e de manutenção de 1.º nível, assegurando a realização das acções necessárias para garantir a funcionalidade técnico-operacional dos equipamentos afectos à navegação aérea.
 - e) Coordenador de equipa
- *i)* Coordenar, nelas participando, acções de manutenção, de instalação, de aceitação técnica e de normalização de sistemas e equipamentos;
 - ii) Coordenar e participar em actividades, estudos e projectos nas áreas de especialidade.

Cláusula 28.ª

Requisitos e condições de nomeação para o exercício de funções em grau

- 1- A nomeação para o exercício das funções em grau previstas na cláusula 27.ª (Exercício de funções em grau), é da competência do director da respectiva unidade orgânica ou área funcional, sob proposta da chefia do órgão em que se verifique a respectiva necessidade organizativa.
- 2- A escolha para o exercício das funções de assessor sénior é da competência da empresa, estando apenas dependente da aceitação do TTA.
- 3- O exercício das funções de assessor técnico, coordenador técnico, coordenador de supervisão técnica, coordenador de equipa, será precedida da divulgação pela empresa da respectiva necessidade organizativa, para efeitos de candidatura dos TTA interessados e que estejam colocados no órgão em que se verifique a necessidade organizativa.
- 4- A escolha do TTA para o exercício das funções previstas no número anterior far-se-á de entre os TTA que se candidatem e que reúnam o seguinte perfil de competências em função da natureza do exercício de funções em grau:
 - a) Assessor técnico
 - i) Constituem requisitos gerais de competências:
 - a) Experiência profissional de, pelo menos, 8 anos;
 - b) Avaliação de desempenho técnico-profissional positiva;
 - c) Deter capacidades de organização e de planeamento de actividades;
 - d) Possuir boa capacidade de interacção psico-social (sociabilidade);
 - e) Possuir conhecimentos do sistema de gestão e do modelo de organização da empresa.
 - ii) Constituem requisitos específicos de competências:
 - a) Possuir conhecimentos técnicos dos equipamentos e sistemas de navegação da empresa;
 - b) Possuir conhecimentos das normas, procedimentos e metodologias de manutenção;
- c) Possuir conhecimentos de gestão das actividades de estudos e projectos de equipamentos e sistemas de navegação aérea;
 - d) Possuir conhecimentos dos sistemas de gestão da manutenção;
 - e) Possuir conhecimentos do sistema de gestão de qualidade da empresa e das normas ISO.
 - b) Coordenador técnico
 - i) Constituem requisitos gerais de competências:
 - a) Experiência profissional de pelo menos 8 anos;
 - b) Avaliação de desempenho técnico-profissional positiva;
 - c) Possuir capacidades de coordenação técnica e de liderança de equipas;
 - d) Deter capacidades de organização e de planeamento de actividades;
 - e) Possuir boa capacidade de interacção psico-social (sociabilidade).
 - ii) Constituem requisitos específicos de competências:
- *a)* Possuir sólidos conhecimentos técnicos dos equipamentos e sistemas e dos inerentes procedimentos de manutenção, da área a coordenar (área funcional de manutenção);
- b) Possuir conhecimentos dos requisitos nacionais e internacionais de formação técnica de telecomunicações aeronáuticas (área funcional de formação);
- c) Possuir conhecimentos de gestão das actividades de estudos e projectos de equipamentos e sistemas de navegação aérea (área funcional de estudos e projectos).
 - c) Coordenador de supervisão técnica
 - i) Constituem requisitos gerais de competências:
 - a) Experiência profissional de pelo menos 8 anos;
 - b) Avaliação de desempenho técnico-profissional positiva;



- c) Possuir capacidades de coordenação técnica e de liderança de equipas;
- d) Deter capacidades de organização e de planeamento de actividades;
- e) Possuir boa capacidade de interacção psico-social (sociabilidade).
- ii) Constituem requisitos específicos de competências:
 - a) Possuir sólidos conhecimentos técnicos dos equipamentos e sistemas da área de supervisão;
- b) Deter o conhecimento dos procedimentos instituídos de manutenção correctiva de 1.º nível (supervisão técnica).
 - c) Coordenador de equipa
 - i) Constituem requisitos gerais de competências:
 - a) Possuir capacidades de coordenação técnica e de liderança de equipas;
 - b) Deter capacidades de organização e de planeamento de actividade;
 - c) Possuir boa capacidade de interacção psico-social (sociabilidade).
 - ii) Constituem requisitos específicos de competências:
- a) Possuir conhecimentos técnicos dos equipamentos e sistemas da área de coordenação e dos inerentes procedimentos instituídos de manutenção preventiva e correctiva de 2.º e 3.º nível (área funcional de manutenção);
- b) Deter conhecimento dos procedimentos técnicos e de gestão da área de estudos e projectos de equipamentos e sistemas de navegação aérea (área funcional de estudos e projectos).
- 5- Na apreciação dos candidatos ás funções previstas no número 3, serão observados pela empresa, os seguintes princípios:
- a) Cada candidato será classificado em função da atribuição de uma pontuação relativa a cada um dos requisitos exigíveis, previstos no número 4, nos termos de uma grelha de avaliação a acordar entre a empresa e os sindicatos, no prazo de 90 dias a contar da data de assinatura do presente AE;
 - b) A escolha recairá no candidato que obtiver melhor pontuação;
- c) Em caso de igualdade de pontuação, será escolhido o candidato com maior antiguidade na carreira, de acordo com a lista de escalonamento.
- 6- Enquanto não for acordada a grelha de avaliação prevista na alínea *a*) do número 5, continuarão a observar-se as regras anteriormente praticadas para a nomeação de TTA para o exercício de funções em grau.

Cláusula 29.ª

Cessação do exercício de funções em grau

- 1- O exercício de funções em grau pode cessar nos seguintes termos:
- a) Mútuo acordo;
- b) Decisão unilateral da empresa ou do TTA, com um aviso prévio de 30 ou 60 dias conforme, respectivamente, a antiguidade no exercício de funções tenha tido a duração até 2 anos, ou uma duração superior;
- c) Decisão unilateral da empresa ou do TTA, fundamentada em razões incompatíveis com a observância de aviso prévio.
- 2- A cessação de funções em grau, por iniciativa da empresa, com excepção dos casos relativos à cessação de funções de assessor sénior, deve constar de decisão escrita e fundamentada em necessidades organizativas ou no desempenho das competências requeridas para o exercício da função.
- 3- A cessação de funções nos termos da alínea *c*) do número 1 tem efeitos imediatos mas, quando promovida pela empresa, os seus efeitos remuneratórios serão diferidos de um mês.
- 4- A cessação do exercício de funções em grau determina o regresso imediato do TTA ao exercício de funções operacionais previstas na cláusula 22.ª (Funções dos TTA), sendo enquadrado na fase correspondente à sua antiguidade na categoria de TTA.
- 5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, quando a cessação de funções for fundamentada em necessidades organizativas, caso o TTA se encontrasse a exercer funções em grau antes de iniciar as funções que cessam, tem direito à remuneração base mensal correspondente aquele grau, sem prejuízo de regressar ao exercício das funções correspondente à fase da carreira que se encontre ou encontraria caso não tivesse exercido quaisquer daquelas funções.



SUBSECÇÃO IV

Do exercício de funções em comissão de serviço

Cláusula 30.ª

Exercício de funções em comissão de serviço

- 1- As funções de direcção e de chefia pressupõem a existência de uma especial relação de confiança, sendo exercidas em regime de comissão de serviço.
- 2- As chefias dos órgãos de manutenção de telecomunicações aeronáuticas competem exclusivamente a TTA.
- 3- A nomeação para o exercício das funções previstas nos números anteriores é da competência do conselho de administração.
- 4- O acordo escrito que formaliza o exercício das funções em comissão de serviço deverá conter os elementos constantes da lei, bem como o regime remuneratório que o TTA beneficiará, ao abrigo das disposições constantes do presente AE, no caso de cessação da comissão de serviço.

Cláusula 31.ª

Outras funções cujo exercício pressupõe especial relação de confiança

O exercício de funções de assessoria de titulares de administração ou equiparados ou de direcções, gabinetes ou áreas organizativas dependentes da administração pressupõe a existência de especiais relações de confiança e são exercidas em regime de comissão de serviço, sendo aplicável o disposto na presente subsecção.

Cláusula 32.ª

Cessação do exercício de funções em comissão de serviço

- 1- Qualquer das partes pode, a todo tempo e sem necessidade de invocar qualquer fundamentação, pôr termo ao exercício de funções em comissão de serviço, mediante a comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante o exercício de funções naquelas condições tenha durado até 2 anos ou mais, respectivamente.
- 2- Cessando o exercício de funções o trabalhador regressa à situação profissional que detinha ou que em função da antiguidade entretanto adquirida, deteria caso não tivesse acordado exercer funções em comissão de serviço.
- 3- Caso o TTA se encontrasse a exercer funções em grau antes de iniciar as funções que cessam, tem direito à remuneração base mensal correspondente aquele grau, sem prejuízo de regressar ao exercício das funções correspondente à fase da carreira que se encontre ou encontraria caso não tivesse exercido quaisquer daquelas funções.

SECÇÃO II

Do local de trabalho e transferências

SUBSECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 33.ª

Local habitual de trabalho e posto de trabalho

- 1- Sem prejuízo do disposto no no 2, considera-se local habitual de trabalho não apenas aquele em que este é materialmente executado, mas toda a zona de exploração a ele ligado por necessidade de serviço.
- 2- Para efeitos do exercício, por parte dos membros das organizações representativas dos trabalhadores, dos direitos que lhes são reconhecidos pela lei e/ou pelo presente acordo, considera-se local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce, por norma, as suas funções.



- 3- Para os efeitos deste acordo, entende-se por posto de trabalho as funções regularmente desempenhadas por um trabalhador, em certo local, tendo em vista alcançar determinado objectivo no âmbito da empresa.
- 4- Quando a empresa decidir mudar o trabalhador definitivamente do seu posto de trabalho, deverá fundamentar tal decisão.

Cláusula 34.ª

Deslocações em serviço

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, bem como as deslocações dentro da zona de exploração afeta ao órgão em que o TTA esteja colocado.
- 2- Quando a deslocação o exija, a empresa assegurará aos trabalhadores deslocados em serviço, alojamento em condições de comodidade e conforto, transporte para/ do e no local de deslocação, taxas de portagem ou de aeroporto, passaporte, vistos e vacinas.
- 3- A NAV tomará a seu cargo a assistência, médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido quando em deslocação em serviço, desde que não exista cobertura da Segurança Social, bem como o transporte de regresso, caso se torne necessário.
- 4- Se o trabalhador falecer durante o período de deslocação a empresa custeará as despesas com o transporte e demais trâmites legais para o local da residência habitual.
- 5- Nas deslocações em serviço às estações, em viatura da empresa, os tempos de viagem são considerados tempos de serviço e remunerados de acordo com a retribuição horária normal ou, em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados, nos termos da cláusula 79.ª (Retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado).
- 6- O regime de deslocações ao serviço da empresa e ajudas de custo consta do anexo VI ao presente acordo de empresa.
- 7- O TTA, quando necessário, poderá assegurar a condução da viatura, para o exercício das suas funções, desde que para tal esteja legalmente habilitado.
- 8- O disposto no número anterior não se aplica nos casos de deslocações às estações de Fóia, Lousã, Niza, Serra D'Aire e Viseu.
- 9- Excetuam-se igualmente da aplicação do disposto no número 7 as deslocações a estações que pelas suas características ou localização comportem um especial grau de perigosidade suscetível de colocar em causa a integridade física do TTA.

SUBSECÇÃO II

Transferências de local de trabalho

Cláusula 35.ª

Transferências para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

- 1- A empresa só poderá 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 de estabelecimento onde presta serviço, excepto se essa mudança se verificar do Continente para as Regiões Autónomas ou vice-versa.
- 2- No caso previsto na segunda parte do número anterior o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização de rescisão por justa causa nos termos legais aplicáveis se a empresa não provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.
- 3- A empresa deve comunicar a transferência logo que possível e em qualquer caso sempre com a antecedência mínima de 4 meses.
- 4- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas directamente pela transferência, nomeadamente referentes ao transporte do trabalhador e agregado familiar e respectiva bagagem nos termos regulamentados.
 - 5- Não se consideram transferências:
 - a) Deslocações de trabalhadores de um local ou serviço para outro dentro da mesma localidade;
 - b) As deslocações em serviço.



Cláusula 36.ª

Transferência de local de trabalho por acordo

- 1- Quando houver lugar à abertura de vagas para o exercício de funções de TTA, a empresa procederá à sua divulgação pelos TTA.
- 2- Os TTA interessados em preencher a vaga deverão, nos termos e prazos que forem indicados pela empresa, apresentar as respectivas candidaturas.
 - 3- São critérios de ordenação das candidaturas os seguintes, pela ordem indicada:
 - a) Maior antiguidade no órgão em que esteja colocado à data da candidatura;
- b) Posicionamento na lista de escalonamento prevista na cláusula 8.ª (Antiguidade e escalonamento na carreira).
- 4- O disposto na presente cláusula não se aplica às funções previstas na cláusula 27.ª (Exercício de funções em grau).
- 5- No caso de nenhum TTA se candidatar ao preenchimento da vaga, a empresa poderá desencadear um processo de recrutamento aberto a outros candidatos.

SUBSECÇÃO III

Seguros em caso de deslocação de serviço ou transferência de local de trabalho

Cláusula 37.ª

Seguros

- 1- Sempre que a empresa esteja obrigada ao pagamento do transporte nos termos deste acordo ou da lei, garantirá aos trabalhadores um seguro relativamente aos haveres transportados.
- 2- A empresa garantirá ainda aos trabalhadores um seguro de acidentes pessoais, que cobrirá o risco em viagem em caso de transferência, de deslocação em serviço e de condução de viatura da NAV.

SECÇÃO II

Do tempo de trabalho

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 38.ª

Definições

- 1- Período normal de trabalho diário e semanal: corresponde ao número de horas que o trabalhador se obriga a prestar, diária e semanalmente, nos termos do respectivo horário de trabalho conforme a cláusula 40.ª (Horários de trabalho).
- 2- Período mínimo de descanso diário: corresponde ao período mínimo de 8 horas entre dois períodos de trabalho consecutivos.
 - 3- No regime de turnos considera-se:
 - a) Ciclo de horário Número de semanas necessário ao retorno à sequência inicial do horário de trabalho;
- b) Período de descanso semanal Dois dias consecutivos que no respectivo horário de trabalho, sejam reservados a descansos e que se contam desde as 24h00 do último dia de uma semana de trabalho até às 0h00 do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;
- c) Sobreposição de serviço: Período de tempo de trabalho indispensável para que o serviço seja transferido para os trabalhadores que rendem um turno;
- d) Período alargado de descanso: Conjunto compreendido por um período de descanso semanal, e o intervalo mínimo de descanso previsto no número 2 desta cláusula, e que não pode ser inferior a 56 horas consecutivas.
- 4- O disposto no número 2 não é aplicável nos casos em que seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.



- 5- O período mínimo de descanso diário e o período alargado de descanso respectivamente previstos no número 2 e na alínea *d*) do número 3 da presente cláusula, poderão ser reduzidos por acordo com os trabalhadores interessados.
- 6- Considera-se que o descanso compensatório decorrente da fixação do período mínimo de descanso diário, previsto no número 2, já se encontra integrado no período alargado de descanso referido na alínea d), do número 3, da presente cláusula.

Cláusula 39.ª

Duração do trabalho

- 1- O período normal de trabalho não será superior a 8 horas por dia e a 35 horas por semana, apuradas por média de ciclo horário.
- 2- No desempenho de funções de instrução os trabalhadores prestarão trabalho com um máximo de 22 horas semanais de aulas.
 - 3- O tempo despendido como instruendo em acções de formação é considerado como de trabalho.
- 4- A duração da prestação de trabalho normal e de trabalho suplementar não pode ultrapassar 16 horas diárias.

Cláusula 40.ª

Horários de trabalho

- 1- Na NAV praticar-se-ão, conforme as características dos serviços, horários regulares e de turnos, sendo a sua fixação efectuada pela empresa.
- 2- A mudança de horário regular para horário por turnos, e vice-versa, a título definitivo, só será possível mediante acordo escrito entre a empresa e os trabalhadores envolvidos, excepto nos casos de mudança permanente de organização, a qual será antecedida de um aviso prévio mínimo de 45 dias.
- 3- As mudanças de horário referidas no número anterior só poderão processar-se após o período de descanso semanal do trabalhador.
- 4- A fixação ou alteração de horários de trabalho será efectuada pela empresa, mediante audição prévia dos sindicatos representantes dos trabalhadores abrangidos, com, pelo menos, 7 dias de antecedência, em relação à data de afixação.

Cláusula 41.ª

Intervalos para descanso

- 1- O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
- 2- Os TTA em regime de turnos têm direito, sem perda de remuneração e desconto de tempo de serviço, durante o período de trabalho, a um intervalo para refeição com a duração de 1 hora, nos seguintes casos:
 - a) Sempre que o turno abranja a totalidade ou, pelo menos, 120 minutos do respectivo período de refeição;
 - b) Quando o turno tenha uma duração superior a 7 horas.
- 3- No caso dos turnos serem compostos por um só elemento os períodos referidos no número anterior serão utilizados sem prejuízo do funcionamento do serviço.
 - 4- Para efeitos do disposto no número 2, são considerados períodos de refeição os seguintes:
 - a) Almoço Das 12h00 às 15h00;
 - b) Jantar Das 18h00 às 21h00.

SUBSECÇÃO II

Regimes de tempo de trabalho

Cláusula 42.ª

Regime de horários regulares

1- Consideram-se horários regulares aqueles que são constituídos por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso complementar ao sábado e descanso obrigatório ao domingo, com início e termo uniformes ou flexíveis, nos termos dos números seguintes.



- 2- Este tipo de horário deve ser fixado entre as 7h00 e as 20h00, podendo ser fixado até às 22h00, mediante acordo do trabalhador.
- 3- Nos serviços que praticam horários regulares, poderão ser praticados horários flexíveis, desde que fique assegurado o funcionamento dos serviços no período compreendido entre as 9h00 e as 17h30, e sejam respeitados os seguintes princípios:
- a) O trabalhador deverá completar semanalmente o número de horas que couber ao seu horário semanal de trabalho;
- b) O período fixo, durante o qual é obrigatória a permanência do trabalhador, será no primeiro período, das 10h00 às 12h30, e, no segundo período, das 14h30 às 17h00;
 - c) A flexibilidade na entrada e saída será de 2 horas;
- d) O intervalo para refeição poderá ser de meia hora, mas a flexibilidade, situar-se-á entre os períodos fixados na saída do primeiro período e a entrada do segundo;
- e) O limite máximo de prestação consecutiva de trabalho em cada período diário não poderá ultrapassar as 5 horas consecutivas.
- 4- O trabalhador que pretenda beneficiar da redução do intervalo para refeição previsto na alínea *d*) do número anterior, deverá requerê-la por escrito, com a menção de que a utilização desse período é efectuado no seu interesse pessoal.

Cláusula 43.ª

Tolerâncias

- 1- Aos trabalhadores que laborem em horário regular, serão concedidas tolerâncias com duração de quinze minutos nas horas de entrada, até ao limite de uma hora por mês.
 - 2- As tolerâncias para os trabalhadores que optem por horário flexível serão consideradas nos períodos fixos.

Cláusula 44.ª

Regime de horários por turnos

- 1- Considera-se horário por turnos aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, 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 de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida.
- 2- Num período de quatro semanas consecutivas, o número máximo de períodos de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 não será superior a dez.
- 3- Neste tipo de horário não poderá, em caso algum, ser prestado trabalho normal em mais do que de 5 dias consecutivos.
 - 4- Não podem verificar-se rendições de turnos entre as 0h00 e as 8h00.
- 5- A mudança da sequência de trabalho constante da escala só pode ser efectuada após o período de descanso semanal do TTA.
 - 6- O disposto no número anterior pode ser afastado por acordo com os trabalhadores abrangidos.

Cláusula 45.ª

Escalas de serviço

- 1- As escalas de serviço serão afixadas em todos os locais de trabalho com uma antecedência mínima de 15 dias, para um período expectável de 3 meses, não podendo ser inferior a um período mínimo de um mês.
 - 2- Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:
- a) As horas de início e termo do trabalho, incluindo nestas os períodos de sobreposição de serviço, quando existam;
 - b) Os períodos de descanso semanal.
- 3- Nos horários por turnos serão considerados intervalos de descanso e refeição, nos termos e para os efeitos do número 2 da cláusula 41.ª (Intervalos para descanso).
- 4- Qualquer alteração às escalas de serviço só poderá ser feita por necessidade imperiosa de serviço e será divulgada com uma antecedência, em princípio, de 7 dias, mas nunca inferior a 3 dias, sem prejuízo de o trabalhador só mudar de turno após o período de descanso semanal.
- 5- A elaboração da escala de serviço procurará distribuir equitativamente pelos trabalhadores, em iguais condições de prestação de trabalho, os períodos de serviço diurno e nocturno.



6- Aos cônjuges integrados no mesmo serviço e sujeitos ao mesmo tipo de horário, serão concedidas, na medida do possível, idênticas condições de prestação de trabalho, relativamente a descanso semanal e outros períodos de descanso.

Cláusula 46.ª

Trocas de serviço

- 1- As trocas de serviço só serão autorizadas pela NAV quando não originem encargos adicionais para a empresa, designadamente a prestação de trabalho suplementar, e desde que:
- a) Digam respeito a pessoal com igual nível de habilitação profissional e/ou qualificação ou, em caso contrário, tenha sido obtida informação favorável da respectiva chefia;
 - b) Respeitem os intervalos mínimos de descanso entre turnos de serviço;
- c) Quando abranjam dias de descanso, fique assegurado, no âmbito das próprias trocas, o gozo do mesmo número de dias de descanso.
- 2- Em consequência das trocas de serviço, os trabalhadores poderão, eventualmente, não perfazer o número de horas de trabalho semanal para que estão escalados e inversamente ultrapassar o referido número.
- 3- A empresa não é responsável por eventuais desvantagens ou prejuízos sofridos pelos trabalhadores envolvidos nas trocas, assim como ao trabalhador substituído não poderão ser assacadas quaisquer responsabilidades decorrentes do não cumprimento da troca pelo substituto, impendendo sobre este último a responsabilidade inerente.

Cláusula 47.ª

Regime de isenção de horário de trabalho

- 1- Os TTA que exerçam funções de chefia orgânica poderão prestar a sua actividade em regime de isenção de horário de trabalho, na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.
- 2- Os TTA a quem sejam cometidas as funções referidas na cláusula 31.ª (Outras funções cujo exercício pressupõe especial relação de confiança), podem exercê-las em regime de isenção de horário de trabalho, em qualquer das modalidades previstas na lei.
- 3- A prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho depende de acordo escrito entre a NAV e o TTA.

Cláusula 48.ª

Regime de prevenção

- 1- O regime de prevenção aplica-se aos TTA que estejam incluídos nas escalas de prevenção.
- 2- São abrangidos pelo regime de prevenção os TTA que trabalhem em turnos, ou alternadamente em regime de turnos e em regime de horário regular e que não estejam abrangidos pelo regime de disponibilidade previsto na cláusula 49.ª (Regime de disponibilidade).
- 3- O período de tempo durante o qual um TTA se mantém contactável e disponível, fora do seu local de trabalho, para eventual prestação de trabalho, designa-se por período de prevenção.
 - 4- O regime de prevenção destina-se a ser accionado nas seguintes situações:
- a) Cobrir faltas verificadas nos turnos de serviço, quando seja indispensável a substituição e a mesma não possa ser suprida por alteração da escala de serviço;
- b) Possibilitar a execução de acções de manutenção correctiva, cuja realização não seja possível de assegurar pelo funcionamento normal dos serviços ou pelo TTA de serviço, bem como outras acções necessárias para garantir a operacionalidade dos equipamentos e sistemas de navegação aérea, nomeadamente a reabertura de aeroportos e operações de baixa visibilidade (LVO).
- 5- Os trabalhadores em regime de prevenção constam de escala diária própria, cuja estrutura será definida em anexo aos respectivos horários de trabalho, podendo ser autorizadas trocas pela chefia responsável.
- 6- O número de dias em escala de prevenção será tendencialmente repartido equitativamente pelos TTA de cada órgão e /ou área de especialidade.
 - 7- Para os efeitos do número anterior, considera-se «dia» um período das 0h00 às 24h00.
- 8- O TTA em prevenção deverá permanecer contactável durante o período para que esteja escalado, de forma a poder acorrer às instalações onde presta serviço.
- 9- Para efeitos do previsto no número anterior será fornecido pela empresa, a cada TTA em prevenção, um meio de comunicação móvel.



- 10- O TTA escalado em prevenção deverá apresentar-se no seu local de trabalho no limite máximo de 60 minutos após convocação.
- 11- Cabe à empresa assegurar ou pagar o transporte do TTA convocado para a prestação de trabalho em regime de prevenção.

Cláusula 49.ª

Regime de disponibilidade

- 1- Os TTA que prestem trabalho permanentemente em horário regular e que desempenhem funções de assessoria, coordenação técnica ou funções sem ser em grau são abrangidos pelo regime de disponibilidade.
- 2- O regime de disponibilidade implica a prestação de trabalho para além do período normal de trabalho previsto no número 1 da cláusula 39.ª (Duração do trabalho), nos termos previstos na cláusula 77.ª (Regime remuneratório da disponibilidade).

Cláusula 50.ª

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do horário normal de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando a empresa:
- a) Tenha de fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis;
- b) Esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior, considerando-se como tais, em especial, a necessidade de garantir a segurança da navegação aérea.
 - 3- Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de:
 - a) Duas horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho;
 - b) Duzentas horas por ano;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.
 - 4- Os limites fixados no número anterior só poderão ser ultrapassados:
 - a) Quando se verifiquem as circunstâncias previstas na alínea b) do número 2 desta cláusula;
- b) Quando, ocorrendo outros motivos ponderosos, devidamente justificados, a empresa tenha obtido a autorização prévia do Ministério do Trabalho.
- 5- Sem prejuízo da segurança operacional inerente ao funcionamento dos serviços da aviação civil, o trabalhador deve ser dispensado de prestação de trabalho suplementar quando expressamente o solicite, por motivo atendível, nomeadamente relacionado com a situação de trabalhador-estudante.
- 6- Na prestação de trabalho suplementar, a empresa procurará distribuí-lo equitativamente pelos trabalhadores em iguais condições de prestação de trabalho.
- 7- É legítima a recusa a prestar trabalho suplementar por antecipação ou prolongamento se não se verificarem as condições previstas no número 2.

Cláusula 51.ª

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno aquele que é prestado entre 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação de trabalho

SUBSECÇÃO I

Descansos

Cláusula 52.ª

Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal obrigatório, e a um dia de descanso semanal complementar, que será imediatamente anterior.



- 2- Os trabalhadores abrangidos pelo horário de turnos terão um período de descanso semanal constituído por dois dias consecutivos, os quais poderão não coincidir sempre com o sábado e o domingo, considerando-se neste caso o primeiro dia de descanso como dia de descanso complementar.
- 3- Para os trabalhadores abrangidos pelo horário de turnos, o período de descanso semanal terá de abranger um sábado e um domingo consecutivos, pelo menos, por cada ciclo de horário.

Cláusula 53.ª

Descansos compensatórios

- 1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.
- 2- O descanso compensatório, referido no número anterior, vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período de trabalho diário, e deve ser gozado, obrigatoriamente, nos 90 dias seguintes.
- 3- O descanso compensatório devido por trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho ou feriado pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.
- 4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar ou obrigatório confere aos trabalhadores o direito a um dia de descanso compensatório remunerado correspondente a 50 % das horas de trabalho suplementar realizado, a gozar num dos três úteis dias seguintes, salvo se por impossibilidade de serviço não puder ser gozado nesse prazo, caso em sê-lo-á noutro, por acordo entre o trabalhador e a empresa, dentro de um prazo máximo de 60 dias, sem prejuízo da existência de acordo específico entre a empresa e os sindicatos outorgantes.
- 5- O disposto no número 3 é igualmente aplicável nos casos previstos no número 4, desde que seja assegurado ao TTA o gozo de, pelo menos, 47 dias de descanso em cada ano civil.
- 6- O disposto nos números 3 e 5 aplicam-se apenas aos TTA que optem pela remissão pecuniária dos descansos compensatórios, devendo para o efeito informar por escrito a empresa até ao dia 15 de dezembro do ano anterior.

SUBSECÇÃO II

Feriados

Cláusula 54.ª

Feriados

1- Na NAV observar-se-ão os seguintes feriados:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro:

1 e 8 de dezembro;

25 de dezembro;

Feriado municipal da localidade onde a NAV exerce actividade.

- 2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
 - 3- Em substituição da Terça-Feira de Carnaval será observado como feriado o dia de 24 de dezembro.
- 4- Os trabalhadores que desempenhem funções nas Regiões Autónomas terão direito aos feriados decretados na região em que laborem.



SUBSECÇÃO III

Férias

Cláusula 55.ª

Férias

- 1- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE e não está condicionado à assiduidade ou à efectividade de serviço.
- 2- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, conforme o regime em que prestaram trabalho durante esse ano, aos seguintes períodos de férias:
 - a) Regime de horário regular 25 dias úteis;
 - b) Regime de horário por turnos 33 dias seguidos;
 - c) Em qualquer dos casos, os feriados intercorrentes não contam como dias de férias.
- 3- A alínea *a*) do número anterior aplica-se unicamente aos TTA que trabalhem permanentemente em regime de horário regular.
- 4- Através da adopção do regime previsto no número anterior, considera-se expressamente afastado o disposto nos números 1 e 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho.

Cláusula 56.ª

Marcação das férias

- 1- As férias devem ser gozadas seguidamente, podendo todavia a NAV e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, devendo neste caso observar-se o seguinte:
- a) Os trabalhadores que prestem trabalho permanentemente em horário regular devem gozar, pelo menos, 10 dias de férias seguidos;
- b) Os trabalhadores que prestam trabalho em horário por turnos devem gozar, pelo menos, 15 dias de férias seguidos.
- 2- Na ausência de acordo entre a empresa e o trabalhador quanto à marcação de férias, cabe à NAV fazê-lo, só podendo marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.
- 3- Os trabalhadores da NAV pertencentes ao mesmo agregado familiar terão direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo da escala de férias prevista na cláusula 59.ª (Processamento da marcação de férias dos trabalhadores que laborem em regime de turnos).
- 4- Os trabalhadores que, no âmbito da sua actividade em associações sindicais ou na comissão de trabalhadores, não possam gozar a totalidade das suas férias no decurso do ano civil em que se vencem poderão fazê-lo no primeiro trimestre do ano civil imediato, até metade daquele período.
- 5- Por acordo entre a NAV e o TTA podem ser acumuladas no mesmo ano as férias vencidas no seu início com o máximo de metade do período de férias vencido no ano anterior.
- 6- Para os trabalhadores que laborem em regime de turnos o início das férias deve ter lugar após o dia de descanso semanal, devendo a escala ser ajustada para o efeito.

Cláusula 57.ª

Férias no ano de admissão

No ano da admissão, o trabalhador tem direito a gozar um período de férias proporcional aos meses completos de trabalho que deverá completar até 31 de dezembro, considerando-se completo o mês de admissão, com o limite de 20 dias úteis, no caso de trabalhar em regime de horário regular e de 26 dias seguidos, no caso de trabalhar em regime de horário por turnos.

Cláusula 58.ª

Férias no caso de cessação do contrato de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda não as 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 ao respectivo subsídio de férias, em igual proporção.



Cláusula 59.ª

Processamento da marcação de férias dos trabalhadores que laborem em regime de turnos

1- Para os trabalhadores que laborem em regime de turnos e a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue, e nos termos do número 3 desta cláusula:

Meses	1.ª quinzena	2.ª quinzena
Julho e agosto	12 (Por cada dia)	12 (Por cada dia)
Setembro	12 (Por cada dia)	8 (Por cada dia)
Junho	6 (Por cada dia)	8 (Por cada dia)
Maio e outubro	4 (Por cada dia)	4 (Por cada dia)
Dezembro	2 (Por cada dia)	8 (Por cada dia)
Janeiro, fevereiro, março, abril e novembro	1 (Por cada dia)	1 (Por cada dia)
Semana com início no domingo de páscoa e semana anterior	8 (Por cada dia)	

- 2- Os termos da relação de pontuação referidos no número anterior poderão ser alterados mediante o acordo dos respectivos sindicatos para a adequação dos mesmos aos diversos órgãos através dos quais se exerce a actividade principal da empresa, considerando, designadamente, os períodos de maior fluxo de tráfego à responsabilidade desses órgãos.
- 3- Na marcação das férias dos trabalhadores a que se refere o número 1, ter-se-ão em conta as seguintes normas:
- a) A marcação das férias será feita nos moldes deste acordo; a cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
- b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará por unidade funcional e respectivas subdivisões internas, a ordenação dos TTA, com direito preferencial à escolha de férias, por ordem crescente de pontuação; em caso de igualdade, terá direito à escolha o TTA de menor pontuação no ano anterior;
- c) Os trabalhadores que ingressarem na NAV adquirirão no ano seguinte ao da admissão uma pontuação inicial igual à do trabalhador que tiver pontuação mais alta;
- d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente anterior;
- e) Aos trabalhadores que venham a gozar um período de férias de menor duração pelo exercício do direito de opção previsto na lei, relativo à compensação dos dias de faltas injustificadas por dias de férias, será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;
- f) Anualmente e antes de 1 de outubro, a NAV publicará a lista de pontuação e de ordem de direito de preferência de todos os trabalhadores em relação a esse ano; as escolhas deverão ser completadas até ao dia 1 de novembro;
- g) Até 30 de novembro será publicado um mapa provisório com a distribuição das férias de cada trabalhador, de acordo com os pedidos dos mesmos, atento o direito de preferência referido na alínea f);
- h) Os pedidos de alteração ao mapa provisório apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até 15 de dezembro;
- i) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Janeiro de cada ano:
- *j)* Em caso de alteração do período de férias originalmente marcado, por iniciativa do trabalhador, a pontuação utilizada para o ano seguinte será sempre a mais alta que resultar da aplicação ou àquele período, ou ao período de férias efectivamente gozado.

Cláusula 60.ª

Alteração e interrupção do período de férias

1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só serão permitidas por comum acordo entre a NAV e o trabalhador e de acordo com o estabelecido nos números seguintes, sem prejuízo dos outros trabalhadores.



- 2- A alteração ou a interrupção do período de férias por motivo de interesse da NAV constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
- 3- Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não se seja imputável, ou desde que este o requeira com 30 dias de antecedência, salvo em casos devidamente comprovados, em que este prazo poderá ser inferior.
- 4- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data por comum acordo.
- 5- No caso de interrupção de férias por doença comprovada nos termos legais, comunicada obrigatoriamente à NAV nas suas datas de início e termo, considerar-se-ão como não gozados os dias de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo, em altura a acordar por ambas as partes, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

SUBSECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 61.ª

Faltas

- 1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
- 2- No regime de turnos o não cumprimento integral do período completo de trabalho considera-se falta.
- 3- No regime de horário regular, as ausências por períodos superiores ao estabelecido na cláusula 43.ª (Tolerâncias) e inferiores ao período normal de trabalho a que o trabalhador estiver obrigado serão adicionadas para determinação do período diário em falta.
- 4- Quando se pratica horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatório, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal a que está obrigado.
- 5- As ausências às acções de formação determinadas pela NAV são consideradas faltas nos termos constantes desta cláusula.

Cláusula 62.ª

Tipos de falta

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas:
- 2- São consideradas faltas justificadas:
- a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, parentes ou afins do 1.ª grau da linha recta (pais, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, padrasto, madrasta, enteados, genros e noras), até 5 dias consecutivos;
- c) As motivadas pelo falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou dos 2.ª e 3.ª graus da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados, tios e sobrinhos) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos;
- d) As motivadas pelo desempenho de funções em associações sindicais, associações profissionais, ou membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
 - e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da Lei aplicável;
- f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade da prestação de assistência a membros do seu agregado familiar;
 - g) As que decorram da aplicação do regime jurídico da protecção da paternidade e da maternidade;
 - h) As que prévia ou posteriormente forem autorizadas pela empresa;
 - i) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- Se o trabalhador estiver ao serviço no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.
- 4- São consideradas faltas injustificadas todas as faltas não referidas no número 2 desta cláusula ou na lei, e ainda quando houver incumprimento do previsto nos números 1 e 2 da cláusula seguinte.



- 5- A empresa pode exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para justificação das faltas previstas no número 2, logo que delas tenha conhecimento.
- 6- A empresa reserva-se o direito de verificar as situações de ausência, independentemente dos títulos justificativos, através dos procedimentos para o efeito julgados mais adequados.

Cláusula 63.ª

Comunicação e efeitos das faltas

- 1- Os factos determinantes da falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à NAV com uma antecedência mínima de três dias.
- 2- Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa logo que possível.
 - 3- O não cumprimento do disposto nos número anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
 - 5- Determinam perda de retribuição, as faltas, ainda que justificadas:
- a) Nos casos previstos na alínea d) da número 2, da cláusula 62.ª (Tipos de falta), caso excedam o crédito de horas que lhes é reconhecido nos termos deste acordo e/ou na lei;
- b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio de doença, nos termos do disposto no regime de Segurança Social aplicável;
 - c) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - d) Previstas na alínea i), do número 2, da cláusula 62.ª (Tipos de falta), quando superiores a 30 dias por ano.
- 6- Nos casos previstos na 1.ª parte da alínea f) do número 2 da cláusula 62.ª (Tipos de falta), se o impedimento se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.
- 7- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente, 3 dias seguidos ou 6 interpolados por ano, ou com alegação de motivos justificativos comprovadamente falsos.
- 8- As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
- 9- No caso dos trabalhadores que laborem em horário regular, se se verificar na apresentação para início ou reinício da prestação de trabalho um atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos relativamente ao período de presença obrigatório, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo do período normal de trabalho, respectivamente.
- 10- 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.
- 11- Nos casos em que as faltas determinarem perda de retribuição, estas poderão ser substituídas se o trabalhador expressamente o preferir, por perda de dia ou dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, no caso de se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 64.ª

Dispensas

- 1- Desde que o deferimento da dispensa não prejudique o normal funcionamento do serviço, não acarrete trabalho suplementar ou em condições especiais, todos os trabalhadores serão dispensados durante um dia ou dois meios-dias por mês, para tratar de assunto da sua vida particular que não possa tratar-se fora do tempo de trabalho, sem perda da retribuição, da antiguidade, de dias de férias ou de qualquer outro direito.
- 2- Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, salvo caso de impossibilidade fundamentada, hipótese em que a dispensa poderá ser concedida com menor antecedência.



SUBSECÇÃO V

Suspensão da relação laboral

Cláusula 65.ª

Licença sem retribuição

- 1- Mediante acordo, a empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, independentemente dos fins a que se destine, licença sem retribuição até um ano, renovável por acordo.
- 2- A concessão e a prorrogação de licenças sem retribuição só serão deferidas mediante a declaração por parte dos trabalhadores requerentes da assunção do encargo correspondente ao fundeamento das responsabilidades que derivam da manutenção das pensões complementares de aposentação ou reforma relativamente ao período de duração da licença.
 - 3- O acordo para concessão de licença a que se refere a presente cláusula assumirá sempre a forma escrita.
 - 4- No ano do início da licença sem retribuição o trabalhador só tem direito:
 - a) À retribuição do período de férias não gozadas e respectivo subsídio;
 - b) Ao valor do subsídio de Natal na proporção do tempo de trabalho prestado nesse ano.
 - 5- No ano do regresso da licença sem retribuição, o trabalhador só terá direito:
- a) Aos dias de férias e respectivo subsídio, proporcionais a cada mês completo de trabalho, que presumivelmente deva prestar até ao final do ano civil em que tal facto ocorrer;
 - b) Ao valor do subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.
- 6- O disposto na alínea *a*) do número anterior não se aplica no caso dos quantitativos aí referidos já terem sido liquidados ao abrigo da alínea *a*) do número 4.

Cláusula 66.ª

Suspensão do contrato de trabalho e efeitos da suspensão por impedimento prolongado

- 1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente.
- 2- Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, contando-se este tempo para efeitos de antiguidade do trabalhador.
- 3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
- 4- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato nos casos previstos na lei.
- 5- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, no caso de se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito de férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.
- 6- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis e ao respectivo subsídio de férias.

CAPÍTULO VII

Contrapartidas económicas

SECÇÃO I

Disposições comuns

Cláusula 67.ª

Retribuição - Definição

1- Considera-se retribuição a contrapartida a que o trabalhador tem direito, nos termos do presente acordo, pela prestação do seu trabalho.



- 2- A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directamente em dinheiro ou em espécie.
 - 3- Para efeitos deste acordo, entende-se por:
 - a) Remuneração base mensal: a prevista no anexo I para cada nível salarial;
- b) Remuneração mensal: a remuneração base mensal acrescida da remuneração de qualificação técnica, das diuturnidades, do subsídio de prevenção, do subsídio de disponibilidade e do subsídio de isenção de horário de trabalho, que em cada momento o TTA tenha direito.
- 4- Sem prejuízo de regulamentação específica, o pagamento de qualquer complemento remuneratório da remuneração base mensal deixa de ser devido sempre que cesse a situação que lhe deu origem.

Cláusula 68.ª

Cálculo do valor hora

O valor da remuneração horária é calculado pela seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

em que RM é o valor da remuneração mensal e N o período de trabalho semanal.

Cláusula 69.ª

Diuturnidades por antiguidade na empresa

Os TTA ao serviço da NAV têm direito a uma diuturnidade de 1,513 % do nível 6 da tabela salarial prevista no anexo I, por cada 5 anos de serviço até ao limite de 5 diuturnidades.

Cláusula 70.ª

Refeições e subsídio de refeição

- 1- A NAV assegurará, directamente ou através de protocolos ou contratos de prestação de serviços com outras entidades, serviços de refeitório em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores ao serviço, por valor nunca superior ao fixado no número 3 desta cláusula.
- 2- O valor do subsídio de refeição será determinado consoante existam ou não refeitórios no local de trabalho.
- 3- A NAV fornecerá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês, de valor a definir anualmente por negociação directa com todos os sindicatos outorgantes do presente acordo, dependendo da presença efectiva do trabalhador ao serviço durante todo o período normal de trabalho.
- 4- Os trabalhadores cujo turno abarca dois períodos de refeição terão direito, nesse período, apenas ao subsídio correspondente a um período de refeição.
- 5- É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado, de valor idêntico ao fixado no número 3, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 4 horas e abranja, pelo menos, 60 minutos de um dos períodos de refeição previstos no número 4 da cláusula 41.ª (Intervalos para descanso).
- 6- O disposto no número anterior não é aplicável a trabalho normal efectuado em feriado, para o pessoal que labore nesse dia normalmente por força do seu horário de trabalho.
- 7- Haverá igualmente lugar à atribuição de um subsídio de refeição por cada dia ou turno em que seja prestado trabalho suplementar por antecipação ou prolongamento do seu horário normal de trabalho, desde que essa antecipação ou prolongamento seja igual ou superior a 60 minutos contados desde o termo do referido horário e abranja a totalidade dos períodos referidos no número 4 da cláusula 41.ª (Intervalos para descanso).

Cláusula 71.ª

Remuneração durante as férias e subsídio de férias

- 1- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.
- 2- Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição, o qual será pago no mês anterior ao gozo do primeiro período de férias, independentemente da sua duração.
- 3- Nos casos em que o período de férias for inferior ao previsto no número 2 da cláusula 55.ª (Férias), o subsídio de férias será o correspondente ao respectivo período de férias.



4- Com prejuízo do disposto no número 2 o subsídio de férias poderá ser pago noutro período de férias, desde que o trabalhador o solicite expressamente aquando da marcação inicial das férias.

Cláusula 72.ª

Subsídio de Natal

- 1- Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição, o qual será pago juntamente com a retribuição do mês de novembro, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da cessação.
- 2- No ano da admissão, suspensão ou da cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será calculado na proporção de tempo de serviço prestado.
- 3- No caso de falecimento do trabalhador, o subsídio de Natal será abonado por inteiro com base na retribuição que tiver direito no mês do falecimento.

SECÇÃO II

Contrapartidas específicas

Cláusula 73.ª

Remuneração de qualificação técnica (RQT)

1- A remuneração de qualificação técnica (RQT), a atribuir aos TTA, é calculada de acordo com as seguintes percentagens da remuneração mensal do nível 6 da tabela salarial, prevista no anexo I:

Níveis	RQT
IV	120,246 %
III	94,253 %
II	71,657 %
I	50,399 %

2- Após a conclusão com aproveitamento do período de especialização técnica, constituído pela formação *ab-initio* e pelo estágio profissional (*on-the-job-training*), nos termos referidos nas alíneas *a*) e *b*) do número 2 da cláusula 9.ª (Formação), e até à obtenção da QT de nível I, o TTA auferirá uma remuneração complementar de iniciação profissional no montante correspondente a 70 % da RQT I.

Cláusula 74.ª

Remuneração pelo exercício de funções em grau ou em comissão de serviço

Pelo exercício das funções previstas nas cláusulas 27.ª (Exercício de funções em grau) e 30.ª (Exercício de funções em comissão de serviço), tem o TTA direito a auferir, enquanto exercer essas funções, a correspectiva remuneração, nos termos que constam do anexo I.

Cláusula 75.ª

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- Os TTA que prestem trabalho com isenção de horário de trabalho em regime de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, ao abrigo do disposto no número 1 da cláusula 47.ª (Regime de isenção de horário de trabalho), auferirão um subsídio de isenção de horário de trabalho, nos seguintes termos e calculado em função das seguintes percentagens do nível 6 da tabela salarial, constante do anexo I:

Nível	Designação/Órgãos	% do nível 6
I	Lisboa e Santa Maria	32,884
II	Funchal e Porto	31,289
III	Faro, Ponta Delgada e Porto Santo	29,692
IV	Horta e Flores	28,096



2- O pagamento do subsídio previsto no número 1 não abrange o trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, nem em dia feriado.

Cláusula 76.ª

Regime remuneratório da prevenção

- 1- O regime de prevenção confere direito a um subsídio mensal correspondente a 18,5 % do nível 6 da tabela salarial constante do anexo I.
- 2- O subsídio de prevenção cobre a permanência em escala de prevenção até ao limite de 7 dias por mês e 15 dias por trimestre.
- 3- Por cada dia que o TTA seja escalado em prevenção, dentro dos limites referidos no número anterior e que correspondam a dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriado será pago o valor correspondente a 18,5 % do subsídio de prevenção mensal.
- 4- Por cada dia adicional que o TTA seja colocado em escala de prevenção, em relação ao limite mensal referido no número 2, será pago o valor correspondente a 23 % do subsídio de prevenção mensal, bem como em cada dia adicional relativamente ao limite trimestral, no caso de não ter sido ultrapassado, no trimestre, o limite mensal de 7 dias.
- 5- No caso do dia adicional em escala de prevenção corresponder a um dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriado será pago o valor correspondente a 41,5 % do subsídio mensal de prevenção.
- 6- Por cada dia que o TTA em escala de prevenção falte à convocação para a prestação de trabalho será descontado o valor correspondente a 20 % do subsídio mensal de prevenção, não podendo a acumulação de descontos no mesmo mês exceder o valor daquele subsídio.
- 7- O disposto no número anterior não se aplica sempre que o impedimento do TTA se enquadre numas das seguintes situações:
 - a) Doença superior a 3 dias consecutivos comprovada por justificativo médico;
 - b) Doença em que se verifique imediato internamento em estabelecimento hospitalar ou similar;
- c) Nascimento de filho ou falecimento de qualquer das pessoas a que se referem as alíneas b) e c) do número 2 da cláusula 62.ª (Tipos de faltas) do AE.
- 8- No caso do TTA faltar a convocação efectuada ao abrigo do número 4 ou do número 5, não será pago o subsídio de prevenção relativo ao dia da falta.
- 9- A prestação de trabalho ao abrigo do regime de prevenção será remunerada nos termos previstos na cláusula 78.ª (Retribuição por trabalho suplementar em dia normal) ou na cláusula 79.ª (Retribuição de trabalho suplementar prestado em dia de descanso ou feriado).

Cláusula 77.ª

Regime remuneratório de disponibilidade

- 1- Os TTA abrangidos pelo regime de disponibilidade previsto na cláusula 49.ª (Regime de disponibilidade), têm direito a um subsídio mensal de disponibilidade correspondente a 18,5 % do nível 6 da tabela salarial constante do anexo I.
- 2- O subsídio previsto no número anterior cobre o pagamento da prestação de trabalho prestado para além do período normal de trabalho previsto no número 1 da cláusula 39.ª (Duração do trabalho), até ao limite de 7 horas de trabalho por mês.
- 3- Se a prestação de trabalho prevista no número anterior coincidir com o dia de descanso semanal será devido ao TTA o devido descanso compensatório.
- 4- Por cada dia em que o TTA abrangido pelo regime de disponibilidade se recuse a prestar trabalho para além do período normal de trabalho, será deduzido 20 % do subsídio mensal de disponibilidade, não podendo a acumulação de deduções exceder no mesmo mês o valor daquele subsídio.
- 5- O disposto no número anterior não se aplica sempre que o impedimento do TTA para a recusa de prestar trabalho se enquadre numas das seguintes situações:
 - a) Doença superior a 3 dias consecutivos comprovada por justificativo médico;
 - b) Doença em que se verifique imediato internamento em estabelecimento hospitalar ou similar;
- *c)* Nascimento de filho ou falecimento de qualquer das pessoas a que se referem as alíneas *b)* e *c)* do número 2 da cláusula 62.ª (Tipos de faltas) do AE.
- 6- O trabalho prestado para além do limite mensal referido no número 2 será remunerado nos termos da cláusula 78.ª (Remuneração de trabalho suplementar em dia normal) e ou da cláusula 79.ª (Remuneração de trabalho suplementar em dia de descanso ou feriado).



Cláusula 78.ª

Retribuição por trabalho suplementar em dia normal de trabalho

A primeira hora de trabalho suplementar será remunerada com um acréscimo de 50 % sobre o valor/hora e as horas subsequentes com um acréscimo de 75 % sobre o valor/hora.

Cláusula 79.ª

Retribuição do trabalho prestado em dia de descanso ou em dia feriado

O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou em dia feriado será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre o valor/hora.

Cláusula 80.ª

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno previsto na cláusula 51.ª (Trabalho nocturno) efectuado no âmbito deste acordo, será pago do seguinte modo:

- a) Quando prestado em trabalho normal, o seu pagamento está coberto pela retribuição;
- b) Quando prestado em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado, ou por prolongamento ou antecipação, é pago com o acréscimo de 25 % em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 81.ª

Subsídio de insularidade

- 1- O subsídio previsto nesta cláusula é atribuído aos trabalhadores da NAV, em serviço nas Regiões Autónomas, de valor igual a um terço do vencimento base mensal, não podendo em caso algum exceder 46,72 € mensais, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Os trabalhadores que em 31 de dezembro de 1980 recebiam um subsídio de residência de montante superior ao referido no número anterior, mantê-lo-ão a título permanente com o valor existente naquela data.

TÍTULO III

Condições especiais de trabalho

Cláusula 82.ª

Despesas com documentação

As despesas com a obtenção e revalidação de passaportes, vistos e outros documentos, bem como os transportes para a sua obtenção, directamente impostas pela prestação de trabalho, designadamente as ocorridas em função de transferências ou deslocações determinadas pela NAV são suportadas por esta.

Cláusula 83.ª

Trabalho em alta tensão

Os trabalhos executados em alta tensão devem ser efectuados por uma equipa constituída, no mínimo, por dois trabalhadores devidamente qualificados para a função.



TÍTULO IV

Segurança Social, acidentes de trabalho e doenças profissionais e segurança, higiene e saúde no trabalho

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 84.ª

Regime aplicável

- 1- Independentemente do disposto no número seguinte, os trabalhadores da NAV ficam abrangidos pelos seguintes regimes de Segurança Social:
- a) Os trabalhadores com vínculo à função pública mantêm o regime de que vinham beneficiando nos serviços de origem;
- b) Os trabalhadores vinculados por contrato individual de trabalho ficam sujeitos ao regime geral da Segurança Social.
- 2- Os regimes complementares de Segurança Social praticados na empresa e que abrangem todos os trabalhadores são os constantes dos respectivos regulamentos e que visam consagrar uma prática uniforme nesta matéria.

Cláusula 85.ª

Tempo de serviço para aposentação

Mantém-se em vigor o regime de majoração de tempo de serviço para efeitos de aposentação dos TTA nos termos estabelecidos no Decreto-Lei n.º 256/1976, de 8 de abril.

Cláusula 86.ª

Inscrição na OSMOP

- 1- A empresa procurará garantir a todos os trabalhadores o direito de inscrição na OSMOP, mantendo-se como beneficiários os trabalhadores inscritos à data de entrada em vigor deste acordo.
 - 2- A NAV assumirá os encargos devidos à obra social em função das capitações estabelecidas.
- 3- Os benefícios concedidos pela OSMOP não são acumuláveis com os de idêntica natureza eventualmente concedidos pela empresa ao trabalhador que seja beneficiário daquela obra social.

CAPÍTULO II

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 87.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

- 1- A NAV fica sujeita, sem prejuízo do disposto no número seguinte, aos regimes legais dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- 2- A empresa obriga-se ainda ao pagamento das retribuições por inteiro, incluindo o subsídio de refeição, aos trabalhadores acidentados ou atingidos por doenças profissionais, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.
- 3- Para efeitos de cobertura de risco de acidentes de trabalho considerar-se-á sempre como tal o que ocorrer no itinerário do trabalhador de e para o local de trabalho.



CAPÍTULO III

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 88.ª

Exames médicos

- 1- Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade dos exames médicos de carácter preventivo, periódicos e ocasionais, nos termos da lei.
- 2- A não comparência culposa aos exames referidos no numero anterior, faz incorrer o trabalhador em infração disciplinar grave.

Cláusula 89.ª

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

- 1- Para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores no estabelecimento de normas e medidas nesta área no quadro da legislação nacional e comunitária e para acompanhar a respectiva execução e cumprimento, é criada uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho (CSHST)
- 2- A CSHST será integrada nos termos da lei, por representantes eleitos pelos trabalhadores e por igual número de representantes da empresa, os quais deverão aprovar o regulamento de funcionamento da comissão na primeira reunião que realizarem.

TÍTULO V

Relações colectivas de trabalho

Cláusula 90.ª

Membros das estruturas representativas dos trabalhadores

- 1- A NAV concederá um crédito de tempo mensal aos trabalhadores que se encontrem no desempenho de funções sindicais, nos termos seguintes:
 - a) 8 horas para cada delegado sindical ou membro de comissão sindical;
 - b) 4 dias para cada membro da direcção das associações sindicais.
- 2- O sindicato poderá optar por distribuir livremente entre os membros da sua direcção, o total do crédito de tempo que cabe ao conjunto da mesma, nos termos da alínea *b*) do número anterior.

Cláusula 91.ª

Membros das associações profissionais

- 1- As direcções das associações profissionais aeronáuticas poderão distribuir pelos seus membros um crédito de tempo de 10 horas por mês, para o exercício das respectivas funções.
- 2- Os sindicatos outorgantes do presente AE, poderão optar por distribuir livremente parte do crédito de tempo previsto na alínea *b*) do número 1 da cláusula 90.ª, pelos membros da direcção das associações profissionais aeronáuticas.

Cláusula 92.ª

Instalações para o exercício de funções sindicais

Nos locais com mais de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 93.ª

Descontos de quotização sindical

- 1- A NAV descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato nos termos do número seguinte.
- 2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.



- 3- A declaração de autorização e de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.
- 4- A empresa compromete-se nos termos da lei e do presente acordo, a enviar ao sindicato, em numerário, cheque ou vale do correio, até ao dia 15 do mês seguinte a que respeitar, o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos.

Cláusula 94 a

Comissão paritária

- 1- A NAV e os sindicatos outorgantes deste AE constituirão uma comissão paritária, à qual competirá proceder à interpretação do mesmo.
- 2- A comissão paritária será constituída por um elemento efectivo e um suplente de cada um dos sindicatos outorgantes e por um número igual por parte da empresa, podendo funcionar por subcomissões nos termos do Regulamento a elaborar.
- 3- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, considerando-se para todos os efeitos como parte integrante do presente acordo.
- 4- O tempo utilizado em reuniões da comissão paritária é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho, e não serão descontados quaisquer créditos de tempo a que os trabalhadores tenham direito.

TÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 95.ª

Indemnizações e compensações

- 1- A rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador nos casos em que confira legalmente direito a indemnização, o despedimento ilícito promovido pela empresa, a cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho ou por despedimento colectivo, conferem em qualquer dos casos ao trabalhador abrangido o direito, conforme os casos, a uma indemnização ou a uma compensação, no montante equivalente a um mês de remuneração mensal, tal como definida na alínea *b)* do número 3 da cláusula 67.ª (Retribuição Definição) do presente AE, por cada ano ou fracção de antiguidade.
- 2- O disposto no número anterior não se aplica caso o trabalhador opte, podendo, pela reintegração na empresa.

TÍTULO VII

Disposições transitórias

Cláusula 96.ª

Reenquadramento nas novas fases

Com efeitos a 1 de janeiro de 2006, os TTA são reenquadrados nas novas fases previstas no presente AE, nos termos seguintes e sem prejuízo do disposto na cláusula 97.ª (Criação e acesso às novas fases G e H):

Fase correspondente à cláusula 3.ª do RATTA	Fase para que transitam no actual AE
TTA - A2	F
TTA - A1	Е
TTA - A	D
TTA - B	С
TTA - C	В
TTA - D	A



Cláusula 97.ª

Criação e acesso às novas fases G e H

- 1- A fase G prevista na alínea b), do número 3 da cláusula 2.ª é criada a partir de 1 de janeiro de 2006.
- 2- A fase H, prevista na alínea a), do número 3 da cláusula 2.ª é criada a partir de 1 de janeiro de 2007.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 7.ª o acesso dos TTA às fases referidas nos números precedentes processar-se-á de acordo com as seguintes regras:
- a) A partir de 1 de janeiro de 2006 e até 31 de dezembro de 2006, acedem à fase G, os TTA posicionados em A2, que durante aquele período detenham ou completem 3 ou mais anos de tempo de permanência na fase A2, por referência à data de 31 de dezembro de 2005;
- b) A partir de 1 de janeiro de 2007 e até 31 de dezembro de 2007, acedem à fase H os TTA que naquele período detenham ou completem 5 ou mais anos na fase A2, por referência à data de 31 de dezembro de 2005;
- c) A partir de 1 de janeiro de 2008 e até 31 de dezembro de 2008, acedem à fase H os TTA que naquele período detenham ou completem 4 anos na fase A2, por referência de 31 de dezembro de 2005;
 - d) A partir de 1 de janeiro de 2009, acedem à fase H os TTA que tenham completado 3 anos na fase G.
 - 4- A aplicação do disposto no número anterior far-se-á nos termos do quadro seguinte:



Quadro de acesso às fases G e H

No ano de 2012							Н
No ano de 2011						Н	
No ano de 2010					Н		
No ano de 2009				Н			Ð
No ano de 2008			Н			Ð	
No ano de 2007	Н	Н			Ð		
No ano de 2006	G	Ð	Ð	Ð			A 2
Em 1 de janeiro de 2005						A2	
Em 1 de janeiro de 2004					A 2		
Em 1 de janeiro de 2003				A 2			
Em 1 de janeiro de 2002			A 2				
Em 1 de janeiro de 2001		A 2					
Em 1 de janeiro de 2000	A 2						
Antiguidade em A2 em 1 de janeiro de 2006	TTA c/6 anos	TTA c/5 anos	TTA c/4 anos	TTA c/3 anos	TTA c/2 anos	TTA c/1 ano	TTA c/0 anos



Cláusula 98.ª

Redenominação dos níveis de qualificação técnica

1- Com efeitos a 1 de janeiro de 2006, os TTA são reenquadrados nos novos níveis de qualificação previstos no presente AE nos termos seguintes:

Nível QT (Cláusula 8.ª, número 2 do RATTA/98)	Nível QT (Cláusula 24.ª do AE)
Nível V	Nível IV
Nível IV	Nível III
Nível III	Nível II
Nível II	Nível I
Nível I	Nível I

- 2- Com efeitos a 1 de janeiro de 2006, transitam para a nova RQT nível III, os TTA que à data da celebração do presente AE sejam detentores da QT de compensação III há 2 ou mais anos.
- 3- Com efeitos a 1 de janeiro de 2006, transitam para a nova RQT Nível IV, os TTA que à data da celebração do presente AE sejam detentores da QT de Compensação IV há 2 ou mais anos nesta situação.
- 4- Os TTA detentores da QT de compensação III e da QT de compensação IV, que não tenham, pelo menos, 2 anos de permanência na respectiva QT de compensação à data da celebração do presente AE, mantêm o actual nível remuneratório da QT de compensação, acedendo à nova RQT III e RQT IV, quando atingirem 2 anos de permanência nessa situação.

Cláusula 99.ª

Redenominação das áreas de especialização das QT

Com efeitos a 1 de janeiro de 2006, as áreas de especialização das QT são redenominadas nos termos seguintes:

Designação anterior (Cláusula 18.ª do RATTA/98)	Designação AE (Cláusula 24.ª do AE)
Rádio-ajudas	Navegação (NAV)
Comunicações	Comunicações (COM)
Radar	Vigilância (VIG)
Software	ATM
Tratamento e processamento de dados	ATM
Sistemas	ATM
Aeroporto	NAV/COM/VIG/ATM (1)

⁽¹⁾ Áreas de especialização a atribuir em função das qualificações técnicas exigidas pelos equipamentos/sistemas do órgão em que o TTA desempenha funções.



Cláusula 100.ª

Reenquadramento nos novos graus

Com efeitos a 1 de janeiro de 2006, os TTA enquadrados em grau à data da celebração do presente AE e que não exerçam funções de chefia orgânica, são reenquadrados nos novos graus, nos termos seguintes:

Grau (Cláusula 39.ª, número 2 do RATTA/98)	Grau (Cláusula 6.ª, número 2 do AE)
Grau IV - Assessor	Grau IV - Assessor sénior
Grau III - Coordenador técnico (1)	Grau III - Coordenador técnico
Grau III - Coordenador técnico (2)	Grau III - Assessor técnico
Grau III - Supervisor técnico de sistemas	Grau III - Coordenador de supervisão técnica
Grau II - Coordenador	Grau I - Coordenador de equipa
Grau I - Supervisor	Grau I - Coordenador de equipa

- (2) Coordenador técnico em exercício de funções nas áreas de manutenção e de estudos e projectos.
- (3) Coordenador técnico em exercício de funções nas demais áreas da empresa (auditoria operacional, qualidade e segurança e desempenho operacional).

Cláusula 101.ª

Reenquadramento das chefias orgânicas

Com efeitos a 1 de janeiro de 2006, as chefias orgânicas são reenquadradas nos novos graus previstos na cláusula 6.ª do AE, nos termos e condições a definir pela empresa e a concretizar através de acordos de comissão de serviços com os TTA que venham a desempenhar aquelas funções.

TÍTULO VIII

Disposições finais

Cláusula 102.ª

Equiparação à qualidade de cônjuge

Para efeitos do disposto neste acordo, entende-se por cônjuge a pessoa ligada ao trabalhador por vínculo matrimonial ou, na ausência deste, a que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, mediante declaração escrita do interessado.

Cláusula 103.ª

Agregado familiar

- 1- Para os efeitos previstos neste AE considera-se agregado familiar o cônjuge desde que não separado judicialmente, ascendentes, descendentes ou afins e ainda qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador na dependência económica do mesmo.
- 2- As declarações fraudulentas relativas à composição do agregado familiar constituem infracção disciplinar grave, sem prejuízo de cessação imediata dos direitos atribuídos e eventual responsabilidade civil do trabalhador.



Cláusula 104.ª

Regulamentos em vigor

Os regulamentos internos actualmente existentes na empresa manter-se-ão em vigor em tudo o que não contrarie o presente acordo devendo ser revistos em conformidade com as disposições deste.

Cláusula 105.ª

Carácter globalmente mais favorável

- 1- Os subscritores do presente AE consideram que o mesmo consagra globalmente um regime mais favorável para os trabalhadores do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.
- 2- Com a entrada em vigor do presente AE é revogado o Regulamento dos Técnicos de Telecomunicações Aeronáuticas (RATTA) acordado entre a empresa, então com a denominação ANA, EP e que por força do Decreto-Lei n.º 404/1998, de 18 de dezembro, deu origem à Navegação Aérea de Portugal NAV Portugal, EP cuja denominação foi alterada para Navegação Aérea de Portugal NAV Portugal, EPE, através do Decreto-Lei n.º 74/2003, de 16 de abril, com o SITECSA em 3 de Junho de 1998, e ao qual o SITAVA aderiu, em 24 de julho de 1998, bem como o acordo de empresa outorgado entre a ANA, EP e os mesmos sindicatos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 1992, com alterações posteriores publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 1995, bem como toda a regulamentação colectiva de trabalho aplicável na Navegação Aérea de Portugal NAV Portugal, EPE que incida sobre a mesma matéria e que vincule os outorgantes.

ANEXO I

Tabela salarial

1- Tabela salarial, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2006.

Nível remuneratório	Fase	Remuneração em euros
13	TTA grau VI	3 097,65
12	TTA grau V	2 917,30
11	TTA grau IV	2 736,95
10	TTA grau III	2 556,60
9	TTA grau II	2 419,24
8	TTA grau I	2 210,43
7	TTA G	2 078,55
6	TTA F	1 891,74
5	TTA E	1 764,14
4	TTA D	1 643,84
3	TTA C	1 537,37
2	TTA B	1 349,27
1	TTA A	1 273,66



2- Tabela salarial, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2007.

Nível remuneratório	Fase	Remuneração em euros
14	TTA grau VI	3 278,00
13	TTA grau V	3 097,65
12	TTA grau IV	2 917,30
11	TTA grau III	2 736,95
10	TTA grau II	2 556,60
9	TTA grau I	2 419,24
8	ТТА Н	2 210,43
7	TTA G	2 078,55
6	TTA F	1 891,74
5	TTA E	1 764,14
4	TTA D	1 643,84
3	TTA C	1 537,37
2	TTA B	1 349,27
1	TTA A	1 273,66

ANEXO II

Sistema de avaliação de desempenho

1- Considerações gerais

A Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE, instituirá um sistema de avaliação de desempenho, visando o desenvolvimento técnico-profissional dos TTA, cujas normas constarão em regulamento próprio, sem prejuízo do respeito pelos princípios gerais a seguir mencionados.

2- Princípios gerais

O sistema de avaliação de desempenho (SAD) é de aplicação a todos os trabalhadores, integrados na carreira profissional de TTA, que assegurem as funções constantes das cláusulas 22.ª e 27.ª do AE.

O sistema a implementar implicará a informação a cada TTA dos critérios que presidirão à avaliação, bem como dos seus resultados, sendo facultada cópia da respectiva ficha de avaliação, se tal for solicitado.

O sistema de avaliação de desempenho, produzirá efeitos no desenvolvimento técnico-profissional dos trabalhadores nomeadamente, na que respeita às seguintes situações:

- Nomeação para o exercício de funções em grau;
- Atribuição de níveis de qualificação técnica;
- Mudanças de fase.

A avaliação de desempenho terá uma periodicidade semestral e envolverá a apreciação do desempenho técnico e profissional dos TTA, que será efectuada durante o mês de janeiro e de julho de cada ano.

Dos resultados da avaliação de desempenho, cabe reclamação, em primeira instância, para o director respectivo e em segunda instância para uma comissão constituída por um elemento designado pelo TTA, por um elemento designado pela direcção a que o trabalhador pertence, e por um terceiro elemento nomeado pela DRHUM, com o acordo dos demais representantes.

Do parecer emitido pela referida comissão caberá ainda recurso do trabalhador para o conselho de administração.



O trabalhador avaliado, deverá ter um exercício efectivo de funções de, pelo menos 6 meses, devendo os trabalhadores que à data da realização da avaliação não totalizarem esse tempo de serviço, ser avaliados logo que perfaçam o referido tempo mínimo de exercício efectivo de funções.

3- Medidas finais e transitórias

No prazo de 60 dias a contar da assinatura do presente AE, será elaborado, com a participação dos sindicatos outorgantes, um regulamento provisório do SAD.

No início do semestre seguinte à aprovação do regulamento provisório do SAD será efectuada, a título experimental, uma avaliação de desempenho relativa ao semestre anterior.

As progressões técnicas e profissionais dos TTA, passarão a estar obrigatoriamente condicionadas aos resultados da avaliação de desempenho, nos termos do regulamento definitivo do SAD.

Até a implementação do regulamento definitivo do SAD continuarão a ser aplicadas as regras relativas a mudanças de fase e atribuição de qualificações técnicas previstas no RATTA/98, com as devidas adaptações a efectuar no regulamento da CAT decorrentes das modificações introduzidas pelo presente AE.

ANEXO III

Lista de escalonamento na carreira

Posição	Nomes	Data de admissão na carreira	N. NAV
1	António José Amaral Piedade	2 de dezembro de 1970	102567
2	Álvaro Jorge Castro Seabra	12 de março de 1980	402569
3	Edmundo Lino Ferreira Cal	13 de março de 1980	402668
4	Carlos Manuel Sousa Cardoso	17 de março de 1980	402627
5	Albano José Silva Henriques	16 de março de 1980	402734
6	João Luis Sequeira Rodrigues	19 de março de 1980	402672
7	António Jorge Amaral Antunes	1 de abril de 1980	402664
8	Américo Vitor Portela da Silva	1 de abril de 1980	402662
9	Custódio Ramiro Frita	14 de abril de 1980	402666
10	Ana Maria Nogueira Santos Loura	17 de março de 1981	402924
11	Luis França A. Rodrigues Nuno	4 de maio de 1981	403090
12	José António Sequeira Gomes	26 de maio de 1981	403100
13	José Lopes Carvalho	22 de junho de 1981	403794
14	Manuel António Carvalho Cansado	29 de junho de 1981	403633
15	Carlos Fernando S. Castro Maia	30 de junho de 1981	403731
16	Carlos Alberto Pinto Cardoso	31 de julho de 1981	403733
17	Joaquim Costa Moreira	10 de agosto de 1981	403638
18	Filipe Soares Balata Alves	15 de fevereiro de 1982	402960
19	Luis Manuel S. Abrantes Silva	15 de fevereiro de 1982	402961
20	João José Rei Amaro	15 de fevereiro de 1982	403734
21	José Manuel Gomes Marques	17 de fevereiro de 1982	404082

22	Manuel Angelo Pereira Cunha	9 de março de 1982	403735
23	Abilio Matos Galinha	26 de abril de 1982	403641
24	José Norberto Medeiros Amaral	2 de agosto de 1982	403644
25	Lourenço Wellington C. Mesquita	1 de maio de 1983	404583
26	Joaquim Gonçalves Tavares da Silva	1 de maio de 1983	402977
27	Carlos Alberto Fontes Viegas	1 de maio de 1983	402979
28	Paulo Jorge Damaso Silveira	1 de maio de 1983	402981
29	João Maria Franco Ferreira	1 de maio de 1983	402980
30	Jorge Alberto Bravo dos Santos	15 de junho de 1987	403836
31	Marco Henrique Domscheit Abrantes	15 de junho de 1987	404882
32	Rogério Paulo Valentim Ferreira	15 de junho de 1987	404048
33	Luis Manuel Robalo Marques	15 de junho de 1987	404079
34	João Baptista Bernardes Inácio	15 de junho de 1987	404881
35	Paulo Alexandre Silva Peixoto	15 de junho de 1987	404076
36	Lidio de Carvalho Ferreira	15 de junho de 1987	404078
37	João Mamede L. P. M.Videira	15 de junho de 1987	404074
38	Victor Armando D. de Almeida	15 de junho de 1987	404075
39	Luis Guilherme Tavares Carreiro	29 de junho de 1987	404551
40	Carlos Nicolau M. Carvalho	29 de junho de 1987	404073
41	Luis Manuel Cruz F. Pestana	29 de junho de 1987	404883
42	José Tolentino Silva Martins	29 de junho de 1987	404047
43	Cristina Maria Felix Pereira	29 de junho de 1987	404046
44	António Paulo C. M. Godinho	29 de junho de 1987	403744
45	Maria do Céu Rodrigues	29 de junho de 1987	404044
46	Joaquim Abel Casqueiro Arcangelo	29 de junho de 1987	404045
47	Hernani Mendonça Peixoto	29 de junho de 1987	403797
48	Carlos Manuel Lopes Martins	29 de junho de 1987	403746
49	Constantino Paulo S. de Almeida	29 de junho de 1987	501224
50	Luis Manuel Pereira Resendes	29 de junho de 1987	404552
51	Henrique Whittle Coelho	11 de abril de 1988	403747
52	Paulo José Ramos Guimarães	11 de abril de 1988	404498
53	Carlos António Gomes S. Alves	11 de abril de 1988	404494
54	José dos Santos M. Vermelhudo	11 de abril de 1988	404496



55	Angelo Arménio E. Leite Ferreira	11 de abril de 1988	404492
56	Paulo Jorge Almeida Dias	11 de abril de 1988	404497
57	António Miguel Oliveira Rodrigues da Silva	11 de abril de 1988	404493
58	João Manuel Mateus Martins	1 de julho de 1988	404499
59	Rui Manuel Moreso Guerra	5 de dezembro de 1988	404500
60	Rui Paulo Teles Cadete	5 de dezembro de 1988	404501
61	António Manuel R. Ventura Tosco	5 de dezembro de 1988	404503
62	Maria Antonieta Branco Ribeiro	5 de dezembro de 1988	404506
63	Teresa Maria Carmo S. Lima Antunes	5 de dezembro de 1988	404502
64	Maria Teresa Ropio Rodrigues	5 de dezembro de 1988	404507
65	Luis Filipe M. Martins Guerreiro	4 de dezembro de 1989	403750
66	Luis Alberto Barbosa Medeiros	4 de dezembro de 1989	405011
67	Jorge Manuel Rodrigues Barros	4 de dezembro de 1989	403749
68	João Manuel Gonçalves Bastos	4 de dezembro de 1989	404894
69	Eusébio Domingos Flores	4 de dezembro de 1989	504855
70	Helder Valadares Teixeira	21 de abril de 1995	405072
71	José Borges Veiga	21 de abril de 1995	404830
72	Filipe Manuel Branco Ribeiro	21 de abril de 1995	405069
73	Carlos Manuel Silva Santos	21 de abril de 1995	405151
74	Rui Manuel Saraiva Pereira	21 de abril de 1995	405152
75	António Eugénio Pinto Aires	21 de abril de 1995	401732
76	Luis Filipe R. F. Rodrigues	21 de abril de 1995	405171
77	Maria Goretti Veiga Cavaleiro	21 de abril de 1995	405070
78	Luis Manuel Simões Inácio	21 de abril de 1995 404	
79	Antonio José M. L. Geraldes	21 de abril de 1995 40	
80	Arsénio Oliveira Felizardo	21 de abril de 1995	405031
81	Rui Fernando Borges Veiga	21 de abril de 1995	405071
82	Maria Conceição Ginja Sebastião	21 de abril de 1995	405174
83	Rosa Maria Trigo Roque	28 de março de 1997	405029
84	Rui Jorge Franco Mendes	28 de março de 1997	405444
85	Vitor Manuel Tavares de Melo Carneiro	28 de março de 1997	405441
86	António Alberto de Sousa Chaves	28 de março de 1997	405028
87	Rui Filipe da Silveira Cardoso	28 de março de 1997	405446



88	Rui Jorge Alves Bairos	28 de março de 1997	405443	
89	Adalberto Patricio Soares Moniz	28 de março de 1997	405445	
90	Alexandre Siqueira da Silva	28 de março de 1997	405030	
91	Luis Filipe Paim Rosa	17 de novembro de 1997	405452	
92	João Aventino Sousa Gomes Coelho	17 de novembro de 1997	405453	
93	Marcos Vinício Soares Rodrigues Alves	17 de novembro de 1997	405451	
94	Jorge Manuel dos Santos Gonçalves	17 de novembro de 1997	405454	
95	Ana Élia da Conceição Dias Gonçalves	24 de novembro de 1997	405422	
96	Paulo Alexandre Morais Magalhães	24 de novembro de 1997	404332	
97	Isabel Cristina Marques Pereira	24 de novembro de 1997	405424	
98	João Alberto Canossa P. Moura	24 de novembro de 1997	405425	
99	Maria José Lopes Henriques	24 de novembro de 1997	405428	
100	Carlos Daniel Lima Paiva	24 de novembro de 1997	405423	
101	Marco António Pereira Morais	24 de novembro de 1997	405427	
102	Álvaro Ramalho de Melo Albino	10 de outubro de 1998	401649	
103	António Paulo Castanheira da Rocha	18 de dezembro de 1998	405546	
104	Pedro Jorge Cardoso Ribau	18 de dezembro de 1998	405555	
105	Carlos Alexandre Gonçalves de Carvalho	18 de dezembro de 1998	405547	
106	José Sabino Nunes Pereira	18 de dezembro de 1998	405553	
107	Leonardo Luis Olim Pires	18 de dezembro de 1998 405		
108	Joaquim Manuel Tavares da Silva	18 de dezembro de 1998 4055		
109	João Carlos Gago L. Sequeira Martins	18 de dezembro de 1998 4055		
110	Jorge António de Carvalho Saramago	18 de dezembro de 1998	405552	
111	Ivo Alexandre Brás Mealha	18 de dezembro de 1998 405549		
112	Nelson Luis Pereira Afonso	21 de junho de 1999 605455		
113	Nuno Filipe Morais Évora R. Corvelo	19 de julho de 1999	405644	
114	Sérgio Nuno Leandres Carvalho	14 de fevereiro de 2000 405665		
115	Osvaldo dos Santos Travassos	14 de fevereiro de 2000	14 de fevereiro de 2000 405666	
116	Nélia Patricia Sousa Fernandes	10 de março de 2001 405726		
117	Nélio Manuel Freitas de Sousa	10 de março de 2001 405727		
118	Rui Paulo M. Évora Resendes Corvelo	10 de março de 2001 405685		
119	Eduardo Manuel Ramires Ferreira	10 de março de 2001 405684		
120	Ricardo Jorge Vitória Afonso	10 de março de 2001	405683	



121	Fernando Barradas Rodrigues	28 de setembro de 2004	405828
122	Tiago Miguel de Amorim Caetano	29 de novembro de 2004	405831
123	David José Lopes da Mata	29 de novembro de 2004	405690
124	Tiago da Cruz Reis	27 de março de 2006	405879
125	André Filipe Cortez Afonso Dias	3 de novembro de 2008	405938
126	Arnaldo de Melo Sousa Monteiro	3 de novembro de 2008	405936
127	João Ricardo Pereira Santos	3 de novembro de 2008	405935
128	Pedro Filipe Carvalho Costa Valério	3 de novembro de 2008	405937
129	Filipe Miguel Gomes Nogueira	13 de outubro de 2012 40599:	

ANEXO IV

Acordo sobre o trabalho suplementar

- 1- Entre 2001 e 2005, a aplicação do valor horário definido na cláusula 68.ª, conjugada com o disposto nas cláusula 78.ª e 79.ª, será efectuada, com efeitos retroactivos, por progressiva anulação da diferença entre o método de cálculo em vigor até 2005, inclusive e o estabelecido naquelas cláusulas.
- 2- Os valores utilizados corresponderão às percentagens a seguir indicadas, aplicadas às diferenças referidas no número anterior existentes em cada ano:
 - a) Em 2001: 30 % da diferença;
 - b) Em 2002: 40 % da diferença;
 - c) Em 2003: 50 % da diferença;
 - d) Em 2004: 60 % da diferença;
 - e) Em 2005: 70 % da diferença.
- 3- Em resultado da aplicação do disposto no número anterior não pode resultar a reposição de qualquer quantia por parte dos trabalhadores aos quais o presente acordo se aplique.
- 4- O pagamento dos retroactivos resultantes da aplicação faseada do novo método de cálculo, será efectuado nos meses de março a junho de 2006, nos seguintes termos:
 - Março Anos de 2001 e 2002;
 - Abril Ano de 2003;
 - Maio Ano de 2004;
 - Junho Ano de 2005.
- 5- Eventuais dúvidas de interpretação sobre o disposto nos números anteriores serão esclarecidas por acordo entre a Navegação Aérea de Portugal NAV Portugal, EPE e os sindicatos outorgantes.
- 6- Ao trabalho suplementar efectuado a partir de 1 de janeiro de 2006, aplicar-se-á integralmente o disposto nas cláusula 68.ª, 78.ª e 79.ª do presente AE.

ANEXO V

Declaração dos outorgantes

Em cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) do Código do Trabalho, declara-se que são abrangidos pelo presente acordo, um empregador e 102 trabalhadores filiados nos Sindicatos outorgantes e, potencialmente, os TTA não filiados que ao mesmo venham a aderir.



ANEXO VI

Regulamento de deslocações ao serviço da empresa

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

- 1- O presente regulamento tem por objetivo definir as regras e procedimentos a que obedecem as deslocações ao serviço da empresa.
- 2- As regras contidas presente regulamento aplicam-se a todos os técnicos de telecomunicações aeronáuticas, ao serviço da Navegação Aérea de Portugal NAV Portugal, EPE e representados pelos sindicatos outorgantes.

Artigo 2.º

Deslocações ao serviço da empresa

- 1- Consideram-se deslocações ao serviço da empresa todas as ações desempenhadas por qualquer trabalhador que obrigam à ausência do seu local habitual de trabalho, doravante denominadas deslocações ou deslocações em serviço.
 - 2- As deslocações em serviço podem ser efetuadas dentro e fora do território nacional.
 - 3- As deslocações em serviço são classificadas de acordo com a sua duração como:
 - a) Diária: As deslocações cuja duração não exceda um dia;
 - b) Média duração: As deslocações cuja duração é superior a 1 (um) dia e igual ou inferior a 30 (trinta) dias;
- c) Especiais: As que pelas suas características se prolongam por um período superior a 30 (trinta) dias, pelo mesmo motivo.
- 4- A realização duma deslocação desde que implique custos, obriga ao preenchimento de um boletim de deslocação.

Artigo 3.º

Caracterização das deslocações

- 1- As deslocações diárias são aquelas que permitem ao trabalhador regressar ao local habitual de trabalho ou residência no próprio dia em que a mesma se efetua, bem como as que, embora ultrapassem esse período, não impliquem a necessidade de realização de novas despesas, nomeadamente com alojamento ou refeições.
- 2- As deslocações diárias que se prolonguem em dias sucessivos serão tratadas como uma única deslocação, pelo que bastará a elaboração de um único boletim de deslocação.
- 3- As deslocações de média duração são aquelas que não permitem ao trabalhador regressar, no próprio dia que ela ocorre, ao seu local habitual de trabalho ou residência, e que determinam novas despesas, nomeadamente com alojamento.
- 4- Para fins de atribuição de ajudas de custo, considera-se o dia da partida o dia em que o trabalhador apanha o primeiro meio de transporte para o local da deslocação e dia de chegada da deslocação o dia em que apanha o último meio de transporte para retorno ao local de trabalho habitual.
- 5- No caso de deslocações ao estrangeiro, em que a partida ocorra antes das 24h00 de um dia e a chegada venha a ocorrer depois das 0h00 do dia seguinte, e desde que o trabalhador não tenha quaisquer despesas com alojamento ou refeições por se encontrar em trânsito, não há direito ao pagamento de ajudas de custo no dia da chegada.
- 6- As deslocações especiais, em território nacional ou no estrangeiro, poderão ser objeto de acordo escrito específico entre a empresa e o trabalhador, no qual é definido o respetivo regime, desde que tal regime resulte mais favorável para a empresa do que o previsto no presente regulamento.

Artigo 4.º

Deslocações em dia de descanso e/ou feriado

1- Por motivos de interesse da empresa, se o trabalhador tiver que se deslocar em dia de descanso semanal,



complementar, feriado ou fora das horas de serviço tem direito ao pagamento das horas extraordinárias durante a duração da viagem.

- 2- Considera-se que as horas de viagem se contam, sempre, entre a hora em que o trabalhador tiver que se apresentar para poder apanhar o meio de transporte e a hora de chegada ao seu local de destino, e vice-versa.
- 3- Por motivos de interesse da empresa, se o trabalhador tiver de estar deslocado não pode ser prejudicado em nenhum aspeto, nomeadamente a perda de qualquer subsídio que aufira.
- 4- Quando o dia de partida ou o dia de chegada coincidir com dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado poderá conferir aos trabalhadores o direito a descanso compensatório, nos termos do regime constante do acordo de empresa.

Artigo 5.º

Autorizações

- 1- A autorização da deslocação é dada pelo superior hierárquico com competências delegadas para o efeito, adiante referido apenas como superior hierárquico.
- 2- Não são permitidas deslocações que não tenham prévia autorização do superior hierárquico do trabalhador, salvo em caso de urgência extrema e reconhecida enquanto tal, em que a deslocação deve ser ratificada posteriormente pelo superior hierárquico.
- 3- Nas deslocações que se encontrem sujeitas a prévia autorização pelo conselho de administração, qualquer alteração aos custos inicialmente previstos e já aprovados, do estabelecimento hoteleiro e/ou da viagem, será autorizada pelo competente superior hierárquico.

Artigo 6.º

Competências

- 1- Compete a cada órgão da empresa o planeamento das deslocações a desempenhar pelos trabalhadores a ele afetos, para a sua inclusão no orçamento anual.
- 2- Compete ao trabalhador que vai em deslocação em serviço, por si próprio ou através do apoio administrativo do serviço, o preenchimento do pedido de deslocação, assegurando que a mesma terá a duração estritamente necessária à execução da mesma.
- 3- Compete ao superior hierárquico autorizar a deslocação em serviço solicitada pelo trabalhador, verificando que os custos estão dentro do orçamentado e que os horários escolhidos estão de acordo com as necessidades da missão.
- 4- Caso os prazos estabelecidos presente regulamento, nomeadamente no que respeita à elaboração do pedido, não possam ser respeitados, compete ao superior hierárquico informar o serviço de viagens da sua concordância com a justificação apresentada pelo trabalhador para o efeito.
- 5- Compete aos serviços de viagens desenvolver todas as ações necessárias para satisfazer o pedido de deslocação apresentado, nomeadamente no que respeita à reserva, aquisição de passagens, marcação de alojamentos ou outras que sejam solicitadas.
 - 6- Compete ainda aos serviços de viagens verificar, designadamente:
- a) O correto preenchimento do boletim de deslocação, o cumprimento de prazos, a conferência das verbas relativas a ajudas de custo e despesas inerentes à deslocação;
- b) Que em cada deslocação se privilegia a aquisição de viagens e alojamentos com todas as vantagens económicas negociadas com os respetivos prestadores de serviço.
- 7- Compete aos serviços de tesouraria proceder ao pagamento dos valores devidos por cada deslocação em serviço.
- 8- Compete ainda a todos os trabalhadores zelar pelo cumprimento de todas as normas constantes do presente regulamento.

Artigo 7.º

Meios de transporte

- 1- As deslocações em serviço são feitas, preferencialmente, em transportes públicos coletivos ou em veículos da empresa.
- 2- Nas deslocações em veículos da empresa os trabalhadores estão obrigados a cumprir as condições autorizadas no boletim de deslocação.
 - 3- Excecionalmente e a pedido do trabalhador, a deslocação pode ser efetuada em viatura própria, mediante



autorização expressa do superior hierárquico, e desde que o trabalhador apresente uma declaração assumindo, para todos os efeitos legais, a integral responsabilidade pela utilização de viatura própria.

Artigo 8.º

Procedimentos a observar nas deslocações em serviço

- 1- Para cada deslocação é constituído um processo de deslocação no serviço de viagens, que será dado por concluído com a autorização do superior hierárquico, após conferência de prestação de contas pelo serviço de viagens.
- 2- Todas as deslocações fora de território nacional, ou em território nacional que determinem uso de avião, têm que ser solicitadas com pelo menos 15 dias úteis de antecedência em relação ao dia do início da deslocação.
- 3- Os pedidos de deslocações não referidas em 2 terão que ser solicitadas com pelo menos 5 dias de antecedência em relação ao dia de início da deslocação.
- 4- Após a sua elaboração, o boletim de deslocação é remetido ao superior hierárquico do trabalhador para autorização formal.
- 5- Após autorização, o superior hierárquico reenvia o boletim de deslocação ao serviço de viagens, num prazo não inferior a três dias úteis antes da deslocação, salvo se aquele serviço solicitar outro mais longo.
- 6- O serviço de viagens remete o processo para o serviço de tesouraria, a fim de ser abonado o montante devido ao trabalhador a título de adiantamento.
- 7- Nos casos previstos na segunda parte do número 2 do artigo 4.º, o abono deve operar-se logo que obtida a autorização do superior hierárquico.
- 8- Os títulos de transporte e de alojamento são enviados pelo serviço de viagens até dois dias antes da data de início da deslocação.

CAPÍTULO II

Transporte e alojamento

Artigo 9.º

Reserva de transportes e alojamento

- 1- É da competência dos serviços de viagens da empresa a reserva de transporte e de alojamento.
- 2- No pedido de deslocação deve constar sempre o motivo, hora de início e fim da deslocação, acompanhados dos respetivos documentos comprovativos, salvo quando, em função da sua natureza, tais documentos não existam, bastando apenas as referências supra enunciadas, com vista a possibilitar a escolha de horários e meios de transporte adequados às especificidades da deslocação, por parte dos serviços de viagem.
- 3- O serviço de viagens deve privilegiar a aquisição dos títulos de transporte economicamente mais vantajosos, atento o perfil de cada deslocação, tendo em conta o disposto no artigo seguinte.
- 4- O serviço de viagens promove a reserva de alojamento em estabelecimento hoteleiro de 4 estrelas ou equivalente, só podendo optar por estabelecimento hoteleiro de 5 estrelas se tal for economicamente mais vantajoso para a empresa.
- 5- No caso do cancelamento da deslocação, o trabalhador ou o apoio administrativo informa de imediato o serviço de viagens desse facto e remeter, num prazo até 3 (três) dias úteis após a data do cancelamento, o original do boletim de deslocação ao serviço de viagens para anulação.
- 6- Se o trabalhador já tiver recebido o adiantamento dos abonos que lhe são devidos, o mesmo é descontado no seu vencimento, até ao segundo mês seguinte, em sede de prestação de contas.
- 7- Quando um trabalhador pretender antecipar ou prolongar a deslocação para além do tempo necessário para a execução do objeto da deslocação, tem de ser autorizado pelo seu superior hierárquico, ficando a responsabilidade da empresa limitada ao período de cumprimento da missão, sendo qualquer custo não previsto para a deslocação da responsabilidade do trabalhador.

Artigo 10.º

Tarifas de transporte

1- Nas deslocações em que o meio de transporte a usar seja o avião, deve utilizar-se, preferencialmente,



a classe económica, salvo nas situações constantes das alíneas seguintes, em que se poderá utilizar a classe executiva, ou equivalente:

- a) Membros do conselho de administração e diretores, quando se tratem de percursos ininterruptos superiores a 4 horas;
- b) Os trabalhadores em geral, quando integrem a mesma deslocação em serviço que um membro do conselho de administração ou diretor, na situação descrita na alínea anterior.
- 2- Nas deslocações em que o meio de transporte a usar seja o comboio é sempre utilizada a tarifa de primeira classe, independentemente do tipo de funções desempenhadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO III

Custos e despesas

Artigo 11.º

Ajudas de custo

- 1- Os valores das ajudas de custo devidas nas deslocações em serviço constam de anexo ao presente regulamento e não são acumuláveis com os subsídios de refeição.
- 2- Só há direito ao abono de ajudas de custo nas deslocações diárias que se realizem para além de 20 km do local de trabalho habitual e nas deslocações de duração média ou especiais que se realizem para além de 50 km do mesmo local de trabalho, pelo trajeto mais curto.
- 3- As ajudas de custo podem ser completas ou incompletas, tendo em conta o tipo de cobertura que proporcionam, conforme descrito nas alíneas seguintes.
 - a) As ajudas de custo completas cobrem os custos com todas as refeições e alojamento;
- b) As ajudas de custo incompletas, cobrem os custos com as refeições, ficando a empresa responsável pelos custos de alojamento e pequeno-almoço.
- 4- Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º do presente regulamento, o valor das ajudas de custo a abonar, dependem das horas de início e fim da deslocação, nos termos seguintes:
 - A- Deslocações diárias no país:
 - a) Com almoço (entre as 13h00 e as 14h00): 25 % do valor da ajuda de custo;
 - b) Com jantar (entre as 20h00 e as 21h00): 25 % do valor da ajuda de custo;
- c) Com almoço e jantar (entre as 13h00 e as 14h00 e as 20h00 e as 21h00): 50 % do valor das ajudas de custo.
 - B- Deslocações no país, de média duração, com alojamento por conta do trabalhador:
- a) Com hora de partida até às 13h00, são abonados 100 % do valor das ajudas de custo;
- b) Com hora de partida entre as 13h00 e as 21h00, são abonados 75 % do valor das ajudas de custo;
- c) Com hora de partida depois das 21h00, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo;
- d) Com hora de chegada até às 13h00, são abonados 0 % do valor das ajudas de custo;
- e) Com hora de chegada entre as 13h00 e as 20h00, são abonados 25 % do valor das ajudas de custo;
- f) Com hora de chegada depois das 20h00, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo;
- g) Restantes dias, são abonados 100 % do valor das ajudas de custo.
- C- Deslocações no país, de média duração, com alojamento por conta da empresa:
- a) Com hora de partida até às 13h00, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo;
- b) Com hora de partida entre as 13h00 e as 21h00, são abonados 25 % do valor das ajudas de custo;
- c) Com hora de partida depois das 21h00, são abonados 0 % do valor das ajudas de custo;
- d) Com hora de chegada até às 13h00, são abonados 0 % do valor das ajudas de custo;
- e) Com hora de chegada entre as 13h00 e as 20h00, são abonados 25 % do valor das ajudas de custo;
- f) Com hora de chegada depois das 20h00, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo;
- g) Restantes dias, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo.
- D- Deslocações no estrangeiro:
- a) Ajudas de custo completas, são abonados 100 % do valor das ajudas de custo;
- b) Ajudas de custo incompletas, são abonados 70 % do valor das ajudas de custo.



Artigo 12.º

Pagamento de ajudas de custo

- 1- Numa deslocação diária, as ajudas de custo cobrem apenas os custos com almoço e/ou jantar, atendendo às horas em que a mesma decorrer.
- 2- No caso das deslocações ao serviço da empresa de média duração, as ajudas de custo podem ser completas ou incompletas, em função da cobertura de despesas que implicam, podendo o trabalhador optar pela que melhor lhe convier, salvo nos dias em que não houver lugar a alojamento em que apenas podem ser incompletas.
- 3- Nos casos em que o trabalhador se encontra a frequentar uma ação de formação ou congresso/colóquio, com custos suportados pela empresa e em cujo programa estejam incluídas as refeições abrangidas pelo período da deslocação, não serão abonadas quaisquer ajudas de custo.
- 4- Nos casos em que o trabalhador se encontra a frequentar uma ação de formação ou congresso/colóquio, suportada pela empresa e em cujo programa só esteja incluída uma das refeições abrangidas no período da deslocação, o trabalhador tem direito a 50 % do valor das ajudas de custo.
 - 5- Nas situações referidas no número anterior não é permitida a atribuição de ajudas de custo completas.
- 6- Nos casos previstos nos números 3 e 4 anteriores, o superior hierárquico do trabalhador deverá informar o servido de viagens, aquando da apresentação do pedido de deslocação, das condições em que a mesma irá decorrer.
- 7- Os valores a abonar para cada tipo de deslocação são efetuados pelos serviços de tesouraria, por transferência bancária, através do NIB identificado pelo trabalhador para pagamento do vencimento mensal.

Artigo 13.º

Despesas com a deslocação

- 1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço devem privilegiar sempre o uso dos transportes públicos coletivos, limitando o uso de táxis às situações estritamente necessárias, e tendo em conta o disposto nos números 3, 4 e 7 do presente artigo.
- 2- A utilização de táxis, ou equivalente, é autorizada para percursos onde esse meio de transporte seja indispensável, estando limitado o seu uso até 2 (dois) movimentos por dia no local da deslocação, pelo que qualquer exceção tem que ser autorizada pelo administrador da área.
- 3- O pagamento das despesas com transportes utilizados no local da deslocação em missão ao serviço da empresa é efetuado contra a apresentação dos documentos comprovativos da despesa relacionados com o motivo da deslocação e são validadas, individualmente, pela hierarquia competente.
- 4- Excecionalmente, o trabalhador poderá solicitar o aluguer de uma viatura para o seu transporte no local da deslocação, desde que esta opção seja comprovadamente economicamente mais vantajosa para a empresa, ou não for viável a utilização de transportes públicos coletivos ou individuais, e seja autorizada pelo administrador da área.
- 5- Quando o trabalhador se desloca, a seu pedido, em viatura própria, o valor a receber corresponde àquele que a empresa despenderia com o meio de transporte normalmente utilizado para o mesmo percurso, pelo que o trabalhador não terá direito a qualquer outro ressarcimento, nomeadamente com custos com combustível, portagens e parqueamento de viaturas.
- 6- Não é autorizado o pagamento de transporte público coletivo ou individual, entre a residência do trabalhador e o aeroporto ou local de trabalho, nem no sentido inverso.
- 7- Só serão efetuados adiantamentos em moeda estrangeira, nas deslocações para os países fora da zona euro, se expressamente solicitados pelo trabalhador ao serviço de tesouraria, mediante a inerente indicação no respetivo boletim de deslocação.
- 8- Quando o trabalhador se deslocar para um país fora da zona euro e não solicitar à empresa a compra de divisa desse país, tem direito ao pagamento dos custos cambiais da primeira compra de divisa e da sua posterior reconversão em euros.
- 9- Os trabalhadores deslocados do seu local habitual de trabalho por períodos superiores a 5 (cinco) dias consecutivos, têm direito ao pagamento de serviço de lavandaria, limitado a duas peças de vestuário por cada dia para além dos 5 dias iniciais em deslocação, não sendo permitido o tratamento de peças de vestuário de abrigo, como sejam blazers, sobretudos e gabardines.



Artigo 14.º

Coberturas especiais

Sempre que os trabalhadores se desloquem em serviço estão abrangidos pelos seguros de acidentes pessoais, acidentes de trabalho e de saúde, nos termos das apólices em vigor, com exceção das coberturas exigidas nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 7.º

Artigo 15.º

Documentação

Sempre que a deslocação determine a necessidade de obtenção de vistos, licenças, passaportes e outros documentos, bem como a efetivação de exames ou vacinas, a empresa suportará as respetivas despesas mediante a apresentação pelo trabalhador dos respetivos documentos comprovativos.

Artigo 16.º

Descanso semanal

- 1- Por cada período de trinta dias consecutivos em que o trabalhador não possa, por motivos relacionados com a deslocação, regressar diariamente ou no descanso semanal ao local de residência habitual, tem direito a que lhe seja paga, durante esse período, uma viagem de ida e volta a esse local, a fim de aí poder gozar um dos descansos semanais a que tem direito
- 2- Em alternativa ao referido no número anterior, o trabalhador poderá solicitar um título de transporte de ida e volta ao local da deslocação para um acompanhante, tendo em conta o disposto no número seguinte.
- 3- No caso previsto no número 1, considera-se a deslocação suspensa durante esse período, tal como todos os direitos que lhe estavam atinentes, nomeadamente o pagamento de alojamento e ajudas de custo.
- 4- Caso o diretor respetivo o autorize, o trabalhador deslocado poderá optar pelo gozo dos descansos semanais no local da sua residência habitual, com viagem de ida e volta às expensas da empresa, se resultar mais favorável ou igual para esta a suspensão do pagamento das ajudas de custo e das despesas com alojamento respeitantes a esse período de tempo.

Artigo 17.º

Deslocações a convite de entidade externa

- 1- As deslocações dentro e fora do território nacional, feitas a convite de qualquer entidade, estão sujeitas a autorização prévia do administrador da área onde o trabalhador presta serviço.
- 2- Se o convite for autorizado e considerado de interesse para a empresa, a deslocação rege-se pelos critérios já definidos para as deslocações de serviço, salvo se a entidade que efetuou o convite assumir a totalidade das despesas com viagem, alojamento e refeições, caso em que o trabalhador não tem direito a quaisquer abonos.
- 3- No caso referido no número anterior, se a entidade assegurar só parte das despesas, a empresa assume todos os outros custos devidos para as deslocações de serviço.

CAPÍTULO V

Prestação de contas

Artigo 18.º

Prestação de contas

- 1- Ao efetuar o pedido de deslocação e após a receção das importâncias referidas no boletim de deslocação, o trabalhador obriga-se a efetuar a prestação de contas no prazo de 5 (cinco) dias úteis após o termo da deslocação em serviço.
- 2- A prestação de contas é efetuada pelo trabalhador, através do envio, ao serviço de viagens, de todos os documentos comprovativos das despesas efetuadas, a qual, depois de devidamente conferida, é reenviada, no prazo de 3 (três) dias úteis, ao superior hierárquico do trabalhador.
- 3- O superior hierárquico do trabalhador aprovará no prazo máximo de 3 (três) dias úteis a prestação de contas e cada um dos documentos comprovativos das despesas efetuadas e reenvia ao serviço de viagens para registo dos dados neles contidos.



- 4- O serviço de viagens remete o processo de deslocação ao serviço de contabilidade para processamento.
- 5- Feita a prestação de contas nos termos dos números anteriores, os respetivos valores a receber ou a repor são regularizados através dos competentes abonos ou descontos a efetuar no vencimento do trabalhador até ao segundo mês seguinte à aprovação do superior hierárquico.
- 6- As reclamações referentes à prestação de contas devem ser feitas pelo trabalhador até 90 dias após o termo da sua deslocação, findos os quais cessam por extemporaneidade.

CAPÍTULO VI

Disposição final

Artigo 19.º

Vigência

O presente regulamento vigora a partir da data da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

ANEXO I

Ajudas de custo

Unid.€

	%	Trabalhadores
Deslocações no país		
-	1000/	
Valor de referência da ajuda de custo	100%	70,00
- Curta duração		
Com almoço (Entre as 13:00 e 14:00)	25%	17,50
Com Jantar (Entre as 20:00 e 21:00)	25%	17,50
Com almoço e jantar (Entre as 13:00 e 14:00 e as 20:00 e 21:00)	50%	35,00
- Longa Duração		
Alojamento por conta do trabalhador		
Dia da partida		
Até às 13:00	100%	70,00
Entre as 13:00 e 21:00	75%	52,50
Depois das 21:00	50%	35,00
Dia de regresso		
Até às 13:00	0%	0,00
Entre as 13:00 e 20:00	25%	17,50
Depois das 20:00	50%	35,00
Restantes dias	100%	70,00
Alojamento por conta da Empresa		
Dia da partida		
Até às 13:00	50%	35,00
Entre as 13:00 e 21:00	25%	17,50
Depois das 21:00	0%	0,00
Dia de regresso		
Até às 13:00	0%	0,00
Entre as 13:00 e 20:00	25%	17,50
Depois das 20:00	50%	35,00
Restantes dias	50%	35,00
Deslocações ao Estrangeiro		
Valor de referência da ajuda de custo	100%	115,00
Ajudas de custo completas (S/ Alojamento)	100%	115,00
Ajudas de custo incompletas (C/ Alojamento)	70%	80,50
Deslocação em viatura própria (Km)		0,45



Lisboa, 15 de fevereiro de 2023.

Pela Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE:

Pedro Gonçalo Roque Ângelo, vogal do conselho de administração. Gonçalo Nuno Pinto Pais do Vale, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea - SITECSA:

Tiago Miguel Amorim Caetano, 1.º vice-presidente da direção. *David José Lopes da Mata*, 2.º vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea - SITNA:

Helder de Valadares Teixeira, membro da direção. Vitor Armando Daniel de Almeida, membro da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, membro da direção. Fernando José Miguel Pereira Henriques, membro da direção.

Depositado em 9 de março de 2023, a fl. 19 do livro n.º 13, com o n.º 81/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - Alteração

Em resultado do processo negocial relativo ao acordo de empresa da NAV Portugal outorgado entre a Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, o SQAC - Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial, o SITNA - Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea, o SINTICA - Sindicato dos Técnicos de Informação e Comunicações Aeronáuticas, o SINCTA - Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo e o SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série n.º 12, de 29 de março de 2005, é celebrado o seguinte acordo de revisão parcial do referido acordo de empresa:

Artigo primeiro

As partes acordam que as cláusulas 3.ª e a 17.ª do acordo de empresa da NAV Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série n.º 12, de 29 de março de 2005, passam a ter a seguinte redação:

Cláusula 3.ª

Anexos

Constituem anexos ao presente AE, os seguintes:

Anexo I - Tabelas salariais;

Anexo II - Regulamento sobre Carreiras Profissionais - RCP;

Anexo III - Regulamento Autónomo dos Técnicos de Informação e Comunicações Aeronáuticas - RATICA;

Anexo IV - Acordo sobre trabalho suplementar;

Anexo V - Declaração de outorgantes;

Anexo VI - Regulamento de Deslocações ao Serviço da Empresa.

Cláusula 17.ª

Deslocações em serviço

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2- Quando a deslocação o exija, a empresa assegurará aos trabalhadores deslocados em serviço, alojamento em condições de comodidade e conforto, transporte parado e no local de deslocação, taxas de portagem ou de aeroporto. Passaporte, vistos e vacinas.
- 3- A NAV tomará a seu cargo a assistência, médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido quando em deslocação em serviço, desde que não exista cobertura da Segurança Social, bem como o transporte de regresso, caso se torne necessário.
- 4- Se o trabalhador falecer durante o período de deslocação a empresa custeará as despesas com o transporte e demais trâmites legais para o local da residência habitual.
 - 5- O regime de deslocações ao serviço da empresa consta do anexo VI ao presente acordo de empresa.

Artigo segundo

As partes acordam, ainda, na integração do Regulamento de Deslocações ao Serviço da Empresa como anexo VI ao acordo de empresa da NAV Portugal melhor identificado supra:



ANEXO VI

Regulamento de deslocações ao serviço da empresa

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

- 1- O presente regulamento tem por objetivo definir as regras e procedimentos a que obedecem as deslocações ao serviço da empresa.
- 2- As regras contidas neste regulamento aplicam-se a todos os trabalhadores abrangidos pelos anexos II e III, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

Deslocações ao serviço da empresa

- 1- Consideram-se deslocações ao serviço da empresa todas as ações desempenhadas por qualquer trabalhador que obrigam à ausência do seu local habitual de trabalho, doravante denominadas deslocações ou deslocações em serviço.
 - 2- As deslocações em serviço podem ser efetuadas dentro e fora do território nacional.
 - 3- As deslocações em serviço são classificadas de acordo com a sua duração como:
 - a) Diária: As deslocações cuja duração não exceda um dia;
 - b) Média duração: As deslocações cuja duração é superior a 1 (um) dia e igual ou inferior a 30 (trinta) dias;
- c) Especiais: As que pelas suas características se prolongam por um período superior a 30 (trinta) dias, pelo mesmo motivo.
- 4- A realização duma deslocação desde que implique custos, obriga ao preenchimento de um boletim de deslocação.

Artigo 3.º

Caracterização das deslocações

- 1- As deslocações diárias são aquelas que permitem ao trabalhador regressar ao local habitual de trabalho ou residência no próprio dia em que a mesma se efetua, bem como as que, embora ultrapassem esse período, não impliquem a necessidade de realização de novas despesas, nomeadamente com alojamento ou refeições.
- 2- As deslocações diárias que se prolonguem em dias sucessivos serão tratadas como uma única deslocação, pelo que bastará a elaboração de um único boletim de deslocação.
- 3- As deslocações de média duração são aquelas que não permitem ao trabalhador regressar, no próprio dia que ela ocorre, ao seu local habitual de trabalho ou residência, e que determinam novas despesas, nomeadamente com alojamento.
- 4- Para fins de atribuição de ajudas de custo, considera-se o dia da partida o dia em que o trabalhador apanha o primeiro meio de transporte para o local da deslocação e dia de chegada da deslocação o dia em que apanha o último meio de transporte para retorno ao local de trabalho habitual.
- 5- No caso de deslocações ao estrangeiro, em que a partida ocorra antes das 24h00 de um dia e a chegada venha a ocorrer depois das 0h00 do dia seguinte, e desde que o trabalhador não tenha quaisquer despesas com alojamento ou refeições por se encontrar em trânsito, não há direito ao pagamento de ajudas de custo no dia da chegada.
- 6- As deslocações especiais, em território nacional ou no estrangeiro, poderão ser objeto de acordo escrito específico entre a empresa e o trabalhador, no qual é definido o respetivo regime, desde que tal regime resulte mais favorável para a empresa do que o previsto no presente regulamento.

Artigo 4.º

Deslocações em dia de descanso e/ou feriado

1- Por motivos de interesse da empresa, se o trabalhador tiver que se deslocar em dia de descanso semanal,



complementar, feriado ou fora das horas de serviço tem direito ao pagamento das horas extraordinárias durante a duração da viagem.

- 2- Considera-se que as horas de viagem se contam, sempre, entre a hora em que o trabalhador tiver que se apresentar para poder apanhar o meio de transporte e a hora de chegada ao seu local de destino, e vice-versa.
- 3- Por motivos de interesse da empresa, se o trabalhador tiver de estar deslocado não pode ser prejudicado em nenhum aspeto, nomeadamente a perda de qualquer subsídio que aufira.
- 4- Quando o dia de partida ou o dia de chegada coincidir com dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado poderá conferir aos trabalhadores o direito a descanso compensatório, nos termos do regime constante do acordo de empresa.

Artigo 5.º

Autorizações

- 1- A autorização da deslocação é dada pelo superior hierárquico com competências delegadas para o efeito, adiante referido apenas como superior hierárquico.
- 2- Não são permitidas deslocações que não tenham prévia autorização do superior hierárquico do trabalhador, salvo em caso de urgência extrema e reconhecida enquanto tal, em que a deslocação deve ser ratificada posteriormente pelo superior hierárquico.
- 3- Nas deslocações que se encontrem sujeitas a prévia autorização pelo conselho de administração, qualquer alteração aos custos inicialmente previstos e já aprovados, do estabelecimento hoteleiro e/ou da viagem, será autorizada pelo competente superior hierárquico.

Artigo 6.º

Competências

- 1- Compete a cada órgão da empresa o planeamento das deslocações a desempenhar pelos trabalhadores a ele afetos, para a sua inclusão no orçamento anual.
- 2- Compete ao trabalhador que vai em deslocação em serviço, por si próprio ou através do apoio administrativo do serviço, o preenchimento do pedido de deslocação, assegurando que a mesma terá a duração estritamente necessária à execução da mesma.
- 3- Compete ao superior hierárquico autorizar a deslocação em serviço solicitada pelo trabalhador, verificando que os custos estão dentro do orçamentado e que os horários escolhidos estão de acordo com as necessidades da missão.
- 4- Caso os prazos estabelecidos neste regulamento, nomeadamente no que respeita à elaboração do pedido, não possam ser respeitados, compete ao superior hierárquico informar o serviço de viagens da sua concordância com a justificação apresentada pelo trabalhador para o efeito.
- 5- Compete aos serviços de viagens desenvolver todas as ações necessárias para satisfazer o pedido de deslocação apresentado, nomeadamente no que respeita à reserva, aquisição de passagens, marcação de alojamentos ou outras que sejam solicitadas.
 - 6- Compete ainda aos serviços de viagens verificar, designadamente:
- a) O correto preenchimento do boletim de deslocação, o cumprimento de prazos, a conferência das verbas relativas a ajudas de custo e despesas inerentes à deslocação;
- b) Que em cada deslocação se privilegia a aquisição de viagens e alojamentos com todas as vantagens económicas negociadas com os respetivos prestadores de serviço.
- 7- Compete aos serviços de tesouraria proceder ao pagamento dos valores devidos por cada deslocação em serviço.
- 8- Compete ainda a todos os trabalhadores zelar pelo cumprimento de todas as normas constantes do presente regulamento.

Artigo 7.º

Meios de transporte

- 1- As deslocações em serviço são feitas, preferencialmente, em transportes públicos coletivos ou em veículos da empresa.
- 2- Nas deslocações em veículos da empresa os trabalhadores estão obrigados a cumprir as condições autorizadas no boletim de deslocação.



3- Excecionalmente e a pedido do trabalhador, a deslocação pode ser efetuada em viatura própria, mediante autorização expressa do superior hierárquico, e desde que o trabalhador apresente uma declaração assumindo, para todos os efeitos legais, a integral responsabilidade pela utilização de viatura própria.

Artigo 8.º

Procedimentos a observar nas deslocações em serviço

- 1- Para cada deslocação é constituído um processo de deslocação no serviço de viagens, que será dado por concluído com a autorização do superior hierárquico, após conferência de prestação de contas pelo serviço de viagens.
- 2- Todas as deslocações fora de território nacional, ou em território nacional que determinem uso de avião, têm que ser solicitadas com pelo menos 15 dias úteis de antecedência em relação ao dia do início da deslocação.
- 3- Os pedidos de deslocações não referidas em 2. terão que ser solicitadas com pelo menos 5 dias de antecedência em relação ao dia de início da deslocação.
- 4- Após a sua elaboração, o boletim de deslocação é remetido ao superior hierárquico do trabalhador para autorização formal.
- 5- Após autorização, o superior hierárquico reenvia o boletim de deslocação ao serviço de viagens, num prazo não inferior a três dias úteis antes da deslocação, salvo se aquele serviço solicitar outro mais longo.
- 6- O serviço de viagens remete o processo para o serviço de tesouraria, a fim de ser abonado o montante devido ao trabalhador a título de adiantamento.
- 7- Nos casos previstos na segunda parte do número 2 do artigo 4.º, o abono deve operar-se logo que obtida a autorização do superior hierárquico.
- 8- Os títulos de transporte e de alojamento são enviados pelo serviço de viagens até dois dias antes da data de início da deslocação.

CAPÍTULO II

Transporte e alojamento

Artigo 9.º

Reserva de transportes e alojamento

- 1- É da competência dos serviços de viagens da empresa a reserva de transporte e de alojamento.
- 2- No pedido de deslocação deve constar sempre o motivo, hora de início e fim da deslocação, acompanhados dos respetivos documentos comprovativos, salvo quando, em função da sua natureza, tais documentos não existam, bastando apenas as referências supra enunciadas, com vista a possibilitar a escolha de horários e meios de transporte adequados às especificidades da deslocação, por parte dos serviços de viagem.
- 3- O serviço de viagens deve privilegiar a aquisição dos títulos de transporte economicamente mais vantajosos, atento o perfil de cada deslocação, tendo em conta o disposto no artigo seguinte.
- 4- O serviço de viagens promove a reserva de alojamento em estabelecimento hoteleiro de 4 estrelas ou equivalente, só podendo optar por estabelecimento hoteleiro de 5 estrelas se tal for economicamente mais vantajoso para a empresa.
- 5- No caso do cancelamento da deslocação, o trabalhador ou o apoio administrativo informa de imediato o serviço de viagens desse facto e remeter, num prazo até 3 (três) dias úteis após a data do cancelamento, o original do boletim de deslocação ao serviço de viagens para anulação.
- 6- Se o trabalhador já tiver recebido o adiantamento dos abonos que lhe são devidos, o mesmo é descontado no seu vencimento, até ao segundo mês seguinte, em sede de prestação de contas.
- 7- Quando um trabalhador pretender antecipar ou prolongar a deslocação para além do tempo necessário para a execução do objeto da deslocação, tem de ser autorizado pelo seu superior hierárquico, ficando a responsabilidade da empresa limitada ao período de cumprimento da missão, sendo qualquer custo não previsto para a deslocação da responsabilidade do trabalhador.

Artigo 10.º

Tarifas de transporte

1- Nas deslocações em que o meio de transporte a usar seja o avião, deve utilizar-se, preferencialmente,



a classe económica, salvo nas situações constantes das alíneas seguintes, em que se poderá utilizar a classe executiva, ou equivalente:

- a) Membros do conselho de administração e diretores, quando se tratem de percursos ininterruptos superiores a 4 horas;
- b) Os trabalhadores em geral, quando integrem a mesma deslocação em serviço que um membro do conselho de administração ou diretor, na situação descrita na alínea anterior.
- 2- Nas deslocações em que o meio de transporte a usar seja o comboio é sempre utilizada a tarifa de primeira classe, independentemente do tipo de funções desempenhadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO III

Custos e despesas

Artigo 11.º

Ajudas de custo

- 1- Os valores das ajudas de custo devidas nas deslocações em serviço constam de anexo ao presente regulamento e não são acumuláveis com os subsídios de refeição.
- 2- Para os membros do conselho de administração, os valores das ajudas de custo constantes do anexo ao presente regulamento são acrescidos de 11,4 % nas deslocações no país e de 13 % nas deslocações ao estrangeiro.
- 3- Só há direito ao abono de ajudas de custo nas deslocações diárias que se realizem para além de 20 km do local de trabalho habitual e nas deslocações de duração média ou especiais que se realizem para além de 50 km do mesmo local de trabalho, pelo trajeto mais curto.
- 4- As ajudas de custo podem ser completas ou incompletas, tendo em conta o tipo de cobertura que proporcionam, conforme descrito nas alíneas seguintes.
 - a) As ajudas de custo completas cobrem os custos com todas as refeições e alojamento;
- b) As ajudas de custo incompletas, cobrem os custos com as refeições, ficando a empresa responsável pelos custos de alojamento e pequeno-almoço.
- 5- Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º do presente regulamento, o valor das ajudas de custo a abonar, dependem das horas de início e fim da deslocação, nos termos seguintes:
 - A- Deslocações diárias no país:
 - a) Com almoço (entre as 13h00 e as 14h00): 25 % do valor da ajuda de custo;
 - b) Com jantar (entre as 20h00 e as 21h00): 25 % do valor da ajuda de custo;
- c) Com almoço e jantar (entre as 13h00 e as 14h00 e as 20h00 e as 21h00): 50 % do valor das ajudas de custo.
 - B- Deslocações no país, de média duração, com alojamento por conta do trabalhador:
 - a) Com hora de partida até às 13h00, são abonados 100 % do valor das ajudas de custo;
 - a) Com hora de partida entre as 13h00 e as 21h00, são abonados 75 % do valor das ajudas de custo;
 - b) Com hora de partida depois das 21h00, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo;
 - c) Com hora de chegada até às 13h00, são abonados 0 % do valor das ajudas de custo;
 - d) Com hora de chegada entre as 13h00 e as 20h00, são abonados 25 % do valor das ajudas de custo;
 - e) Com hora de chegada depois das 20h00, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo;
 - f) Restantes dias, são abonados 100 % do valor das ajudas de custo.
 - C- Deslocações no país, de média duração, com alojamento por conta da empresa:
 - a) Com hora de partida até às 13h00, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo;
 - b) Com hora de partida entre as 13h00 e as 21h00, são abonados 25 % do valor das ajudas de custo;
 - c) Com hora de partida depois das 21h00, são abonados 0 % do valor das ajudas de custo;
 - d) Com hora de chegada até às 13h00, são abonados 0 % do valor das ajudas de custo;
 - e) Com hora de chegada entre as 13h00 e as 20h00, são abonados 25 % do valor das ajudas de custo;
 - f) Com hora de chegada depois das 20h00, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo;
 - g) Restantes dias, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo.
 - D- Deslocações no estrangeiro:
 - a) Ajudas de custo completas, são abonados 100 % do valor das ajudas de custo;
 - b) Ajudas de custo incompletas, são abonados 70 % do valor das ajudas de custo.



Artigo 12.º

Pagamento de ajudas de custo

- 1- Numa deslocação diária, as ajudas de custo cobrem apenas os custos com almoço e/ou jantar, atendendo às horas em que a mesma decorrer.
- 2- No caso das deslocações ao serviço da empresa de média duração, as ajudas de custo podem ser completas ou incompletas, em função da cobertura de despesas que implicam, podendo o trabalhador optar pela que melhor lhe convier, salvo nos dias em que não houver lugar a alojamento em que apenas podem ser incompletas.
- 3- Nos casos em que o trabalhador se encontra a frequentar uma ação de formação ou congresso/colóquio, com custos suportados pela empresa e em cujo programa estejam incluídas as refeições abrangidas pelo período da deslocação, não serão abonadas quaisquer ajudas de custo.
- 4- Nos casos em que o trabalhador se encontra a frequentar uma ação de formação ou congresso/colóquio, suportada pela empresa e em cujo programa só esteja incluída uma das refeições abrangidas no período da deslocação, o trabalhador tem direito a 50 % do valor das ajudas de custo.
 - 5- Nas situações referidas no número anterior não é permitida a atribuição de ajudas de custo completas.
- 6- Nos casos previstos nos números 3 e 4 anteriores, o superior hierárquico do trabalhador deverá informar o servido de viagens, aquando da apresentação do pedido de deslocação, das condições em que a mesma irá decorrer.
- 7- Os valores a abonar para cada tipo de deslocação são efetuados pelos serviços de tesouraria, por transferência bancária, através do NIB identificado pelo trabalhador para pagamento do vencimento mensal.

Artigo 13.º

Despesas com a deslocação

- 1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço devem privilegiar sempre o uso dos transportes públicos coletivos, limitando o uso de táxis às situações estritamente necessárias, e tendo em conta o disposto nos números 3, 4 e 7 do presente artigo.
- 2- A utilização de táxis, ou equivalente, é autorizada para percursos onde esse meio de transporte seja indispensável, estando limitado o seu uso até 2 (dois) movimentos por dia no local da deslocação, pelo que qualquer exceção tem que ser autorizada pelo administrador da área.
- 3- O pagamento das despesas com transportes utilizados no local da deslocação em missão ao serviço da empresa é efetuado contra a apresentação dos documentos comprovativos da despesa relacionados com o motivo da deslocação e são validadas, individualmente, pela hierarquia competente.
- 4- Excecionalmente, o trabalhador poderá solicitar o aluguer de uma viatura para o seu transporte no local da deslocação, desde que esta opção seja comprovadamente economicamente mais vantajosa para a empresa, ou não for viável a utilização de transportes públicos coletivos ou individuais, e seja autorizada pelo administrador da área.
- 5- Quando o trabalhador se desloca, a seu pedido, em viatura própria, o valor a receber corresponde àquele que a empresa despenderia com o meio de transporte normalmente utilizado para o mesmo percurso, pelo que o trabalhador não terá direito a qualquer outro ressarcimento, nomeadamente com custos com combustível, portagens e parqueamento de viaturas.
- 6- Não é autorizado o pagamento de transporte público coletivo ou individual, entre a residência do trabalhador e o aeroporto ou local de trabalho, nem no sentido inverso.
- 7- Só serão efetuados adiantamentos em moeda estrangeira, nas deslocações para os países fora da zona euro, se expressamente solicitados pelo trabalhador ao serviço de tesouraria, mediante a inerente indicação no respetivo boletim de deslocação.
- 8- Quando o trabalhador se deslocar para um país fora da zona euro e não solicitar à empresa a compra de divisa desse país, tem direito ao pagamento dos custos cambiais da primeira compra de divisa e da sua posterior reconversão em euros.
- 9- Os trabalhadores deslocados do seu local habitual de trabalho por períodos superiores a 5 (cinco) dias consecutivos, têm direito ao pagamento de serviço de lavandaria, limitado a duas peças de vestuário por cada dia para além dos 5 dias iniciais em deslocação, não sendo permitido o tratamento de peças de vestuário de abrigo, como sejam *blazers*, sobretudos e gabardines.



Artigo 14.º

Coberturas especiais

Sempre que os trabalhadores se desloquem em serviço estão abrangidos pelos seguros de acidentes pessoais, acidentes de trabalho e de saúde, nos termos das apólices em vigor, com exceção das coberturas exigidas nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 7.º

Artigo 15.º

Documentação

Sempre que a deslocação determine a necessidade de obtenção de vistos, licenças, passaportes e outros documentos, bem como a efetivação de exames ou vacinas, a empresa suportará as respetivas despesas mediante a apresentação pelo trabalhador dos respetivos documentos comprovativos.

Artigo 16.º

Descanso semanal

- 1- Por cada período de trinta dias consecutivos em que o trabalhador não possa, por motivos relacionados com a deslocação, regressar diariamente ou no descanso semanal ao local de residência habitual, tem direito a que lhe seja paga, durante esse período, uma viagem de ida e volta a esse local, a fim de aí poder gozar um dos descansos semanais a que tem direito.
- 2- Em alternativa ao referido no número anterior, o trabalhador poderá solicitar um título de transporte de ida e volta ao local da deslocação para um acompanhante, tendo em conta o disposto no número seguinte.
- 3- No caso previsto no número 1, considera-se a deslocação suspensa durante esse período, tal como todos os direitos que lhe estavam atinentes, nomeadamente o pagamento de alojamento e ajudas de custo.
- 4- Caso o diretor respetivo o autorize, o trabalhador deslocado poderá optar pelo gozo dos descansos semanais no local da sua residência habitual, com viagem de ida e volta às expensas da empresa, se resultar mais favorável ou igual para esta a suspensão do pagamento das ajudas de custo e das despesas com alojamento respeitantes a esse período de tempo.

Artigo 17.º

Deslocações a convite de entidade externa

- 1- As deslocações dentro e fora do território nacional, feitas a convite de qualquer entidade, estão sujeitas a autorização prévia do administrador da área onde o trabalhador presta serviço.
- 2- Se o convite for autorizado e considerado de interesse para a empresa, a deslocação rege-se pelos critérios já definidos para as deslocações de serviço, salvo se a entidade que efetuou o convite assumir a totalidade das despesas com viagem, alojamento e refeições, caso em que o trabalhador não tem direito a quaisquer abonos.
- 3- No caso referido no número anterior, se a entidade assegurar só parte das despesas, a empresa assume todos os outros custos devidos para as deslocações de serviço.

CAPÍTULO V

Prestação de contas

Artigo 18.º

Prestação de contas

- 1- Ao efetuar o pedido de deslocação e após a receção das importâncias referidas no boletim de deslocação, o trabalhador obriga-se a efetuar a prestação de contas no prazo de 5 (cinco) dias úteis após o termo da deslocação em serviço.
- 2- A prestação de contas é efetuada pelo trabalhador, através do envio, ao serviço de viagens, de todos os documentos comprovativos das despesas efetuadas, a qual, depois de devidamente conferida, é reenviada, no prazo de 3 (três) dias úteis, ao superior hierárquico do trabalhador.
- 3- O superior hierárquico do trabalhador aprovará no prazo máximo de 3 (três) dias úteis a prestação de contas e cada um dos documentos comprovativos das despesas efetuadas e reenvia ao serviço de viagens para registo dos dados neles contidos.



- 4- O serviço de viagens remete o processo de deslocação ao serviço de contabilidade para processamento.
- 5- Feita a prestação de contas nos termos dos números anteriores, os respetivos valores a receber ou a repor são regularizados através dos competentes abonos ou descontos a efetuar no vencimento do trabalhador até ao segundo mês seguinte à aprovação do superior hierárquico.
- 6- As reclamações referentes à prestação de contas devem ser feitas pelo trabalhador até 90 dias após o termo da sua deslocação, findos os quais cessam por extemporaneidade.

CAPÍTULO VI

Disposição final

Artigo 19.º

Vigência

O presente regulamento vigora a partir da data da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

ANEXO I

Ajudas de custo

Unid.€

		Unid
	%	Trabalhadores
Deslocações no país		
Valor de referência da ajuda de custo	100%	70,00
- Curta duração		
Com almoço (Entre as 13:00 e 14:00) Com Jantar (Entre as 20:00 e 21:00)	25% 25%	17,50 17,50
Com almoço e jantar (Entre as 13:00 e 14:00 e as 20:00 e 21:00)	50%	35,00
- Longa Duração		
Alojamento por conta do trabalhador		
Dia da partida Até às 13:00	100%	70,00
	75%	52,50
Entre as 13:00 e 21:00 Depois das 21:00	75% 50%	35,00
Dia de regresso	201	
Até às 13:00	0%	0,00
Entre as 13:00 e 20:00	25% 50%	17,50 35,00
Depois das 20:00	50%	35,00
Restantes dias	100%	70,00
Alojamento por conta da Empresa		
Dia da partida		
Até às 13:00	50%	35,00
Entre as 13:00 e 21:00	25%	17,50
Depois das 21:00	0%	0,00
Dia de regresso		
Até às 13:00	0%	0,00
Entre as 13:00 e 20:00	25%	17,50
Depois das 20:00	50%	35,00
Restantes dias	50%	35,00
Deslocações ao Estrangeiro		
Valor de referência da ajuda de custo	100%	115,00
Ajudas de custo completas (S/ Alojamento)	100%	115,00
Ajudas de custo incompletas (C/ Alojamento)	70%	80,50
Deslocação em viatura própria (Km)		0,45



Declaração

Em cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea *g*) do Código do Trabalho, declara-se que são abrangidos pelo presente acordo, um empregador e, potencialmente, 472 trabalhadores.

Lisboa, 15 de fevereiro de 2023.

Pela Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE:

Pedro Gonçalo Roque Ângelo, vogal do conselho de administração. Gonçalo Nuno Pinto Pais do Vale, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, membro da direção. Fernando José Miguel Pereira Henriques, membro da direção.

Pelo Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial - SQAC:

Jaime Santos da Silva, presidente da direção.

Luís Manuel Martins Vieira, secretário da direção.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea - SITNA:

Hélder de Valadares Teixeira, membro da direção.

Vítor Armando Daniel de Almeida, membro da direção.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Informação e Comunicações Aeronáuticas (SINTICA):

António José dos Santos Furtado, presidente da direção.

Paula Alexandra Melo Pereira de Matos, vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA:

Carlos Jorge Rodrigues Boleto Valdrez, presidente da direção.

José Manuel Vicente Gardete Correia, vice-presidente da direção.

Pelo SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil:

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, membro da direção.

José Manuel Magalhães Rebelo, membro da direção.

Depositado em 9 de março de 2023, a fl. 19 do livro n.º 13, com o n.º 79/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Oitante, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração salarial e outras

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2017 e com última versão consolidada publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2021.

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

(...)

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1-(...)

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 34 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3-(...)

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

- 1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.ª, número 2):
- a) Grupos A e B 890,80 euros para 2021.
- 2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.ª, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
Nivei	Ano de 2021
18	2 855,02
17	2 581,56
16	2 401,80
15	2 212,69
14	2 019,41
13	1 832,77
12	1 678,39



11	1 546,06
10	1 382,85
9	1 268,72
8	1 149,35
7	1 063,61
6	1 006,71
5	890,80
4	773,25
3	672,23
2	665,00
1	665,00

Cláusulas de expressão pecuniária

	2021
Diuturnidades - Cláusula 66.ª	42,78
Subsídio de refeição - Cláusula 67.ª, número 1	11,37
Subsídio mensal a trabalhador-estudante - Cláusula 56.ª, números 3 e 4	20,17
Subsídio infantil - Cláusula 95.ª, número 1	26,29
Subsídio trimestral de estudo - Cláusula 96.ª, número 1:	
a) 1.º ciclo do ensino básico	29,22
b) 2.º ciclo do ensino básico	41,30
3.º ciclo do ensino básico	51,32
Ensino secundário	62,33
Ensino superior	71,41
Subsídio de apoio à natalidade - Cláusula 95.ª-A	806,00
Seguro de acidentes pessoais - Cláusula 86.ª, número 2	154 892,61
Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho - Cláusula 72.ª, número 2	154 892,61
Valor do km em viatura própria - Cláusula 68.ª, número 2 alínea b)	0,516

Valores em euros.



ANEXO III

Ajudas de custo

a) Valor das ajudas de custos (valores em euros) para 2021:

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição	Com pagamento de 2 refeições
Em território nacional e desde que	Total	52,04	33,82	15,61
implique dormida fora de casa	Parcial	26,01	7,82	0
Em território nacional e sem que	Total	32,73	16,37	0
implique dormida fora casa	Parcial	16,37	0	0
No ostava sino	Total	124,88	78,05	31,22
No estrangeiro	Parcial	62,43	15,61	0

ANEXO IV

Contribuições para o SAMS

Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 99.ª (valores em euros):

SAMS patronal	2021
Por cada trabalhador no ativo	130,93
Por cada reformado	90,53
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª do ACT do sector bancário para a pensão de sobrevivência	39,17

Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Lisboa, 30 de janeiro de 2023.

Pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB e do Sindicato Independente da Banca:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos e Fernando Monteiro Fonseca, ambos e cada um na qualidade de mandatários.



Pela Oitante, SA:

Luís Manuel Delgado Duarte, diretor de recursos humanos e mandatário Miguel Silva Artiaga Barbosa, presidente do conselho de administração e mandatário.

Depositado em 9 de março de 2023, a fl. 19 do livro n.º 13, com o n.º 77/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública - SUP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 23 de fevereiro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021.

CAPÍTULO IV

Da constituição

Artigo 3.º

(Âmbito geográfico)

3- Nos termos dos números anteriores, é criado com competência executiva nacional e plenos poderes não delegados de representação do sindicato, em juízo e fora dele a nível nacional, o cargo de presidente da direção, o cargo de presidente-adjunto da direção, o cargo de vice-presidente, para a área financeira, o cargo de vice-presidente, para a área sindical, o cargo de vice-presidente, para a área dos oficiais, vice-presidente, para a área dos oficiais, vice-presidente, para a área dos chefes, vice-presidente, para a área dos agentes e vice-presidente, para a área da formação.

CAPÍTULO IV

Da organização do Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública - SUP

SECÇÃO I

Dos órgãos não executivos e executivos

Artigo 24.º

(Enumeração)

f) O secretário nacional adjunto da direção e da presidência (não eleito - nomeado).



SECÇÃO IV

Da direcção nacional do SUP

Artigo 41.º

(Natureza e composição)

- 1- A direção nacional do Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública SUP, é o órgão máximo executivo do SUP, e é constituída por 116 (cento e dezasseis) elementos efetivos e 3 (três) suplentes.
 - 2-(...)
 - i) Vice-presidente, para a área da formação;
 - j) 123 (cento e vinte e três) vice-presidentes;
 - k) 3 (três) vice-presidentes, suplentes.

Artigo 44.º

(Competência da direção nacional do SUP)

- 1-(...)
- a) Sob proposta do presidente-adjunto da direção e depois de ouvido o secretário nacional adjunto da direção e da presidência, organizar e dirigir os serviços administrativos do SUP, ou destes dependentes através do secretário nacional adjunto da direção e da presidência;
- b) Sob proposta do presidente-adjunto da direção e depois de ouvido o secretário nacional adjunto da direção e da presidência, admitir, suspender ou demitir, nos termos da lei, os funcionários do SUP, bem como fixar as suas remunerações.
- 5- A direção nacional, delega nos intervalos das suas reuniões, na direção executiva, todas as suas competências.
 - 6- A direção nacional, ratificará todas as decisões tomadas pela direção executiva, em reunião oportuna.

Artigo 46.º

(Competência do presidente da direção)

- 1-(...)
- 2- Para apoio e assessoria do presidente da direção, é criado o gabinete da presidência, que, será dirigido pelo secretário nacional adjunto da direção e da presidência.

Artigo 47.º

(Competência do presidente-adjunto da direção)

- 1-(...)
- b) Coordenar o secretário nacional adjunto da direção e da presidência;

Artigo 49.º

(Competência do vice-presidente, para a área sindical, vice-presidente, para a área jurídica, vice-presidente, para a área dos oficiais, vice-presidente, para a área dos chefes, vice-presidente, para a área dos agentes, vice-presidente, para a área da formação e dos vice-presidentes)

- 1-(...)
- e) O vice-presidente, para a área sindical, é substituído nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente, para a área jurídica.
 - 4- Compete ao vice-presidente, para a área da formação:
- a) Tratar de todos os processos inerentes à formação e apresentá-los sempre que o queira ou se justifique, ao presidente da direção, direção executiva, ou demais órgãos do SUP;
 - b) Executar, por delegação do presidente da direção, qualquer tarefa inerente ao cargo;
- c) Representar, com competência executiva nacional e plenos poderes não delegados de representação do sindicato, em juízo e fora dele a nível nacional;
- d) O vice-presidente, para a área da formação, é substituído nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente nomeado pelo presidente da direção, ouvida a direção executiva.



- 5- Compete aos vice-presidentes efetivos e suplentes:
- a) Dirigir todos os assuntos sindicais relacionados com o comando, onde se encontre colocado;
- b) Executar todas as normas vigentes e diretivas, do presidente-adjunto da direção, vice-presidente, para a área financeira, vice-presidente, para a área sindical, vice-presidente, para a área jurídica, vice-presidente, para a área dos oficiais, vice-presidente, para a área dos chefes, vice-presidente, para a área dos agentes e vice-presidente para a área da formação;
 - c) Executar, por delegação do presidente da direção, qualquer tarefa inerente ao cargo;
- a) Representar, com competência executiva nacional e plenos poderes não delegados de representação do sindicato, em juízo e fora dele a nível nacional.

Artigo 49.º-A

(Secretário nacional adjunto da direção e da presidência)

- 1- Compete ao secretário nacional adjunto da direção e da presidência:
- d) O cargo de secretário nacional adjunto da direção e da presidência, é de nomeação por parte da direção nacional/direção executiva, sob proposta do presidente da direção e só pode ser destituído do cargo, por maioria de 2/3 dos seus membros;
- e) O cargo de secretário nacional adjunto da direção e da presidência, não é remunerado e tem a duração de 4 (quatro) anos.

Artigo 50.º

(Direção executiva)

- 2- A direção executiva, é composta por 13 (treze) elementos da direção nacional SUP, a saber:
- f) Vice-presidente, para a área da formação;

g)

- h) 3 (três) vice-presidentes, para a área dos oficiais, chefes e agentes.
- 5- O secretário nacional adjunto da direção e da presidência, tem acento na direção executiva, secretariará a mesma e tem direito a voto.
 - 6- A direção executiva, reúne trimestralmente.

Artigo 51.º

(Responsabilidade dos membros da direção nacional)

3- Para efeitos de movimentos de contas bancárias, ou operações financeiras, o SUP, obriga-se, mediante as assinaturas do presidente da direção, ou em sua substituição, pela do presidente-adjunto da direção e obrigatoriamente pela do vice-presidente, para a área financeira, ou em sua substituição, pela do vice-presidente, para a área sindical.

Registado em 9 de março de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 2 do livro n.º 3.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública - SUP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de fevereiro de 2023 para o mandato de quatro anos. Efetivos:

Cargo	Matrícula	Nome
Presidente da direção	147154	Humberto Alvão de Carvalho
Presidente-adjunto da direção	139081	Maria Eduarda Fernandes Franco
Vice-presidente para a área financeira	142700	Vanderlea Carla Guerreiro Baia
Vice-presidente para a área sindical	144907	Marco Luís Coelho Ferreira
Vice-presidente para a área jurídica	145271	João Duarte Anselmo Borrego
Vice-presidente para a área dos oficiais	137074	Hélder Serrano Andrade
Vice-presidente para a área dos chefes	145012	Manuel Romão Gonçalves Fernandes Neves
Vice-presidente para a área dos agentes	137521	José Carlos Rodrigues Siborro
Vice-presidente para a área da formação	150079	José Machado Canal
Vice-presidente	138527	João Carlos Viveiros Sarmento da Silva
Vice-presidente	141443	Paulo Jorge Cabaço Velez
Vice-presidente	141915	Fausto Manuel Martins Mota
Vice-presidente	146738	Nuno Jorge Gameiro Pereira
Vice-presidente	144124	Daniel Augusto Sardinha Balseiro
Vice-presidente	137180	Fernando Manuel Conceição Neves
Vice-presidente	146445	Luís Miguel Trindade Feiteira
Vice-presidente	146381	João Arlindo Freitas



Vice-presidente	151011	Artur Jorge Ponte Vasconcelos
Vice-presidente	149594	Roberto Carlos da Silva Rebelo
Vice-presidente	150148	Paulo Jorge da Costa Baltasar
Vice-presidente	144893	Isidro Bacachim Viveiros
Vice-presidente	151871	José Gabriel Gonçalves da Silva
Vice-presidente	150969	Jorge Ricardo Alves Proença
Vice-presidente	141910	,
Vice-presidente	148646	Jaime Márcio Barcelos Rocha
Vice-presidente	143405	Luís Rogério Perestrelo Alves
Vice-presidente	139408	Ricardo Moniz Marques
Vice-presidente	139663	Arlindo Vieira de Mendonça
Vice-presidente	147505	Agostinho Roberto Ormonde Romeiro
Vice-presidente	141682	Ricardo Meneses Brasil
Vice-presidente	152655	Alexandrino Dino Gouveia Fernandes
Vice-presidente	140597	Martins Pereira da Silva
Vice-presidente	149902	Júlio César Nunes Rosa
Vice-presidente	148590	Bruno Ricardo dos Santos Oliveira
Vice-presidente	154506	Diamantino Gomes Machado
Vice-presidente	150736	Vítor Pereira da Costa
Vice-presidente	150182	Jorge Garcia
Vice-presidente	158501	Pedro Miguel Pacheco Rodrigues
Vice-presidente	140560	Ana da Glória Brás Turiel
Vice-presidente	138820	João Paulo Rodrigues Ramos
Vice-presidente	138194	Eduardo António Bandinha Mira Lara
Vice-presidente	155303	Fábio Alexandre Anselmo
Vice-presidente	155174	Nuno Miguel Fernandes Ribeiro
Vice-presidente	146043	Fernando José Oliveira Terroto
Vice-presidente	144362	Pedro Miguel Guerreiro Magrinho
Vice-presidente	145061	José Simões da Silva
Vice-presidente	154152	Nelson Luís Silva Costa
Vice-presidente	147119	José Manuel Carvalho Rodrigues Novo

Vice-presidente 151830 Nuno Miguel Duarte Pres Vice-presidente 150889 Luís Miguel Martins Guia Vice-presidente 153962 Nuno Miguel Gomes Araûjo Vice-presidente 143640 Paulo Alexandre da Ascensão Lopes Correia Vice-presidente 157307 Nuno Miguel Aurélio Isidoro Vice-presidente 157307 Nuno Miguel Aurélio Isidoro Vice-presidente 156776 Bruno Alexandre Baleia Costa Vice-presidente 156776 Bruno Alexandre Baleia Costa Vice-presidente 158268 Pedro Miguel Teixeira Oliveira Vice-presidente 158268 Pedro Miguel Teixeira Oliveira Vice-presidente 149796 Ruí Joaquím Teixeira Durães Vice-presidente 144712 António Machado Rosa Vice-presidente 153068 Sofia Manuela de Jesus Pereira Vice-presidente 150438 Celso Fernandes Dias Esteves Vice-presidente 1557379 Tiago José Pereira Ramos Vice-presidente 1553079 Tiago José Pereira Ramos Vice-presidente 1533079 Tiago José Pereira Ramos Vice-presidente 143355 Carlos Filipe de Oliveira Marques Nogueira Vice-presidente 143204 José Miguel Clemente Alcaide Vice-presidente 143204 José Miguel Clemente Alcaide Vice-presidente 143204 José Miguel Clemente Alcaide Vice-presidente 143204 José Preira Ramos Vice-presidente 143204 José Miguel Clemente Alcaide Vice-presidente 143204 José Miguel Clemente Pereira Andrade Vice-presidente 144710 António Duarte Pereira Andrade Vice-presidente 144710 António Duarte Pereira Andrade Vice-presidente 144820 João Paulo Pires Antunes Vice-presidente 154880 João Paulo Pires Antunes	77	151020	N. M. ID. (P.
Vice-presidente 153982	Vice-presidente	151830	Nuno Miguel Duarte Pires
Vice-presidente Vice-president	•		
Vice-presidente Vice-president	Vice-presidente	150589	Luís Miguel Martins Guia
Vice-presidente 140729 José Carlos Barbosa Vieira Ramos Vice-presidente 157307 Nuno Miguel Aurélio Isidoro Vice-presidente 154163 Edgar Luís Alexandrino da Nóbrega Vice-presidente 156776 Bruno Alexandre Baleia Costa Vice-presidente 157610 Tiago Alexandre Lopo Carreto Vice-presidente 158268 Pedro Miguel Teixeira Oliveira Vice-presidente 149796 Rui Joaquim Teixeira Durães Vice-presidente 149796 Rui Joaquim Teixeira Durães Vice-presidente 145412 António Machado Rosa Vice-presidente 143068 Sofia Manuela de Jesus Pereira Vice-presidente 153068 Sofia Manuela de Jesus Pereira Vice-presidente 147284 Carlos Manuel da Silva Mendes Vice-presidente 150438 Celso Fernandes Dias Esteves Vice-presidente 147565 Paulo Adão Madureira e Carvalho Vice-presidente 153779 Tiago José Pereira Ramos Vice-presidente 153779 Tiago José Pereira Ramos Vice-presidente 143355 Carlos Filipe de Oliveira Marques Nogueira Vice-presidente <t< td=""><td>Vice-presidente</td><td>153962</td><td>Nuno Miguel Gomes Araújo</td></t<>	Vice-presidente	153962	Nuno Miguel Gomes Araújo
Vice-presidente 157307 Nuno Miguel Aurélio Isidoro Vice-presidente 154163 Edgar Luís Alexandrino da Nóbrega Vice-presidente 156776 Bruno Alexandre Balcia Costa Vice-presidente 157610 Tiago Alexandre Lopo Carreto Vice-presidente 158268 Pedro Miguel Teixeira Oliveira Vice-presidente 149796 Rui Joaquim Teixeira Durães Vice-presidente 145412 António Machado Rosa Vice-presidente 141179 António Alfredo Cavaleiro Ribeiro Vice-presidente 153068 Sofia Manuela de Jesus Pereira Vice-presidente 147284 Carlos Manuel da Silva Mendes Vice-presidente 150438 Celso Fernandes Dias Esteves Vice-presidente 147565 Paulo Adão Madureira e Carvalho Vice-presidente 153779 Tiago José Pereira Ramos Vice-presidente 155513 Lisandro de Araújo Tomás Vice-presidente 143355 Carlos Filipe de Oliveira Marques Nogueira Vice-presidente 14360 João Fernandes Martins Palma Vice-presidente 143204 José Miguel Clemente Alcaide Vice-presidente <td< td=""><td>Vice-presidente</td><td>143640</td><td>Paulo Alexandre da Ascensão Lopes Correia</td></td<>	Vice-presidente	143640	Paulo Alexandre da Ascensão Lopes Correia
Vice-presidente 154163 Edgar Luís Alexandrino da Nóbrega Vice-presidente 156776 Bruno Alexandre Baleia Costa Vice-presidente 157610 Tiago Alexandre Lopo Carreto Vice-presidente 158268 Pedro Miguel Teixeira Oliveira Vice-presidente 149796 Rui Joaquim Teixeira Durães Vice-presidente 145412 António Machado Rosa Vice-presidente 141179 António Alfredo Cavaleiro Ribeiro Vice-presidente 153068 Sofia Manuela de Jesus Pereira Vice-presidente 147284 Carlos Manuel da Silva Mendes Vice-presidente 150438 Celso Fernandes Dias Esteves Vice-presidente 147565 Paulo Adão Madureira e Carvalho Vice-presidente 153779 Tiago José Pereira Ramos Vice-presidente 155513 Lisandro de Araújo Tomás Vice-presidente 143355 Carlos Filipe de Oliveira Marques Nogueira Vice-presidente 143630 João Fernandes Martins Palma Vice-presidente 143640 José Miguel Clemente Alcaide Vice-presidente 1437843 Joaquim Pedro Filipe Franco Vice-presidente <	Vice-presidente	140729	José Carlos Barbosa Vieira Ramos
Vice-presidente 156776 Bruno Alexandre Baleia Costa Vice-presidente 157610 Tiago Alexandre Lopo Carreto Vice-presidente 158268 Pedro Miguel Teixeira Oliveira Vice-presidente 151525 Luísa Maria Lopes Rosa Vice-presidente 149796 Rui Joaquim Teixeira Durães Vice-presidente 145412 António Machado Rosa Vice-presidente 141179 António Alfredo Cavaleiro Ribeiro Vice-presidente 153068 Sofia Manuela de Jesus Pereira Vice-presidente 147284 Carlos Manuela de Silva Mendes Vice-presidente 150438 Celso Fernandes Dias Esteves Vice-presidente 150438 Celso Fernandes Dias Esteves Vice-presidente 153779 Tiago José Pereira Ramos Vice-presidente 155513 Lisandro de Araújo Tomás Vice-presidente 143355 Carlos Filipe de Oliveira Marques Nogueira Vice-presidente 143630 João Fernandes Martins Palma Vice-presidente 143204 José Miguel Clemente Alcaide Vice-presidente 143204 José Miguel Clemente Alcaide Vice-presidente 137843 <td>Vice-presidente</td> <td>157307</td> <td>Nuno Miguel Aurélio Isidoro</td>	Vice-presidente	157307	Nuno Miguel Aurélio Isidoro
Vice-presidente	Vice-presidente	154163	Edgar Luís Alexandrino da Nóbrega
Vice-presidente	Vice-presidente	156776	Bruno Alexandre Baleia Costa
Vice-presidente151525Luísa Maria Lopes RosaVice-presidente149796Rui Joaquim Teixeira DurãesVice-presidente145412António Machado RosaVice-presidente141179António Alfredo Cavaleiro RibeiroVice-presidente153068Sofia Manuela de Jesus PereiraVice-presidente147284Carlos Manuel da Silva MendesVice-presidente150438Celso Fernandes Dias EstevesVice-presidente147565Paulo Adão Madureira e CarvalhoVice-presidente153779Tiago José Pereira RamosVice-presidente155513Lisandro de Araújo TomásVice-presidente143355Carlos Filipe de Oliveira Marques NogueiraVice-presidente143630João Fernandes Martins PalmaVice-presidente143204José Miguel Clemente AlcaideVice-presidente142399Idalécio Agostinho Guerreiro BanhaVice-presidente137843Joaquim José Fraústo DireitinhoVice-presidente146004Joaquim Pedro Filipe FrancoVice-presidente144710António Duarte Pereira AndradeVice-presidente151002Manuel Brazelino Pinto de CamposVice-presidente149820João Paulo Pires Antunes	Vice-presidente	157610	Tiago Alexandre Lopo Carreto
Vice-presidente	Vice-presidente	158268	Pedro Miguel Teixeira Oliveira
Vice-presidente145412António Machado RosaVice-presidente141179António Alfredo Cavaleiro RibeiroVice-presidente153068Sofia Manuela de Jesus PereiraVice-presidente147284Carlos Manuel da Silva MendesVice-presidente150438Celso Fernandes Dias EstevesVice-presidente147565Paulo Adão Madureira e CarvalhoVice-presidente153779Tiago José Pereira RamosVice-presidente155513Lisandro de Araújo TomásVice-presidente143355Carlos Filipe de Oliveira Marques NogueiraVice-presidente143630João Fernandes Martins PalmaVice-presidente143204José Miguel Clemente AlcaideVice-presidente142399Idalécio Agostinho Guerreiro BanhaVice-presidente137843Joaquim José Fraústo DireitinhoVice-presidente146004Joaquim Pedro Filipe FrancoVice-presidente144710António Duarte Pereira AndradeVice-presidente151002Manuel Brazelino Pinto de CamposVice-presidente149820João Paulo Pires Antunes	Vice-presidente	151525	Luísa Maria Lopes Rosa
Vice-presidente141179António Alfredo Cavaleiro RibeiroVice-presidente153068Sofia Manuela de Jesus PereiraVice-presidente147284Carlos Manuel da Silva MendesVice-presidente150438Celso Fernandes Dias EstevesVice-presidente147565Paulo Adão Madureira e CarvalhoVice-presidente153779Tiago José Pereira RamosVice-presidente155513Lisandro de Araújo TomásVice-presidente143355Carlos Filipe de Oliveira Marques NogueiraVice-presidente143630João Fernandes Martins PalmaVice-presidente143204José Miguel Clemente AlcaideVice-presidente142399Idalécio Agostinho Guerreiro BanhaVice-presidente137843Joaquim José Fraústo DireitinhoVice-presidente146004Joaquim Pedro Filipe FrancoVice-presidente144710António Duarte Pereira AndradeVice-presidente151002Manuel Brazelino Pinto de CamposVice-presidente149820João Paulo Pires Antunes	Vice-presidente	149796	Rui Joaquim Teixeira Durães
Vice-presidente153068Sofia Manuela de Jesus PereiraVice-presidente147284Carlos Manuel da Silva MendesVice-presidente150438Celso Fernandes Dias EstevesVice-presidente147565Paulo Adão Madureira e CarvalhoVice-presidente153779Tiago José Pereira RamosVice-presidente155513Lisandro de Araújo TomásVice-presidente143355Carlos Filipe de Oliveira Marques NogueiraVice-presidente143630João Fernandes Martins PalmaVice-presidente143204José Miguel Clemente AlcaideVice-presidente142399Idalécio Agostinho Guerreiro BanhaVice-presidente137843Joaquim José Fraústo DireitinhoVice-presidente146004Joaquim Pedro Filipe FrancoVice-presidente144710António Duarte Pereira AndradeVice-presidente151002Manuel Brazelino Pinto de CamposVice-presidente149820João Paulo Pires Antunes	Vice-presidente	145412	António Machado Rosa
Vice-presidente147284Carlos Manuel da Silva MendesVice-presidente150438Celso Fernandes Dias EstevesVice-presidente147565Paulo Adão Madureira e CarvalhoVice-presidente153779Tiago José Pereira RamosVice-presidente155513Lisandro de Araújo TomásVice-presidente143355Carlos Filipe de Oliveira Marques NogueiraVice-presidente143630João Fernandes Martins PalmaVice-presidente143204José Miguel Clemente AlcaideVice-presidente142399Idalécio Agostinho Guerreiro BanhaVice-presidente137843Joaquim José Fraústo DireitinhoVice-presidente146004Joaquim Pedro Filipe FrancoVice-presidente144710António Duarte Pereira AndradeVice-presidente151002Manuel Brazelino Pinto de CamposVice-presidente149820João Paulo Pires Antunes	Vice-presidente	141179	António Alfredo Cavaleiro Ribeiro
Vice-presidente150438Celso Fernandes Dias EstevesVice-presidente147565Paulo Adão Madureira e CarvalhoVice-presidente153779Tiago José Pereira RamosVice-presidente155513Lisandro de Araújo TomásVice-presidente143355Carlos Filipe de Oliveira Marques NogueiraVice-presidente143630João Fernandes Martins PalmaVice-presidente143204José Miguel Clemente AlcaideVice-presidente142399Idalécio Agostinho Guerreiro BanhaVice-presidente137843Joaquim José Fraústo DireitinhoVice-presidente146004Joaquim Pedro Filipe FrancoVice-presidente144710António Duarte Pereira AndradeVice-presidente151002Manuel Brazelino Pinto de CamposVice-presidente149820João Paulo Pires Antunes	Vice-presidente	153068	Sofia Manuela de Jesus Pereira
Vice-presidente147565Paulo Adão Madureira e CarvalhoVice-presidente153779Tiago José Pereira RamosVice-presidente155513Lisandro de Araújo TomásVice-presidente143355Carlos Filipe de Oliveira Marques NogueiraVice-presidente143630João Fernandes Martins PalmaVice-presidente143204José Miguel Clemente AlcaideVice-presidente142399Idalécio Agostinho Guerreiro BanhaVice-presidente137843Joaquim José Fraústo DireitinhoVice-presidente146004Joaquim Pedro Filipe FrancoVice-presidente144710António Duarte Pereira AndradeVice-presidente151002Manuel Brazelino Pinto de CamposVice-presidente149820João Paulo Pires Antunes	Vice-presidente	147284	Carlos Manuel da Silva Mendes
Vice-presidente 153779 Tiago José Pereira Ramos Vice-presidente 155513 Lisandro de Araújo Tomás Vice-presidente 143355 Carlos Filipe de Oliveira Marques Nogueira Vice-presidente 143630 João Fernandes Martins Palma Vice-presidente 143204 José Miguel Clemente Alcaide Vice-presidente 142399 Idalécio Agostinho Guerreiro Banha Vice-presidente 137843 Joaquim José Fraústo Direitinho Vice-presidente 146004 Joaquim Pedro Filipe Franco Vice-presidente 144710 António Duarte Pereira Andrade Vice-presidente 151002 Manuel Brazelino Pinto de Campos Vice-presidente 149820 João Paulo Pires Antunes	Vice-presidente	150438	Celso Fernandes Dias Esteves
Vice-presidente 155513 Lisandro de Araújo Tomás Vice-presidente 143355 Carlos Filipe de Oliveira Marques Nogueira Vice-presidente 143630 João Fernandes Martins Palma Vice-presidente 143204 José Miguel Clemente Alcaide Vice-presidente 142399 Idalécio Agostinho Guerreiro Banha Vice-presidente 137843 Joaquim José Fraústo Direitinho Vice-presidente 146004 Joaquim Pedro Filipe Franco Vice-presidente 144710 António Duarte Pereira Andrade Vice-presidente 151002 Manuel Brazelino Pinto de Campos Vice-presidente 149820 João Paulo Pires Antunes	Vice-presidente	147565	Paulo Adão Madureira e Carvalho
Vice-presidente 143355 Carlos Filipe de Oliveira Marques Nogueira Vice-presidente 143630 João Fernandes Martins Palma Vice-presidente 143204 José Miguel Clemente Alcaide Vice-presidente 142399 Idalécio Agostinho Guerreiro Banha Vice-presidente 137843 Joaquim José Fraústo Direitinho Vice-presidente 146004 Joaquim Pedro Filipe Franco Vice-presidente 144710 António Duarte Pereira Andrade Vice-presidente 151002 Manuel Brazelino Pinto de Campos Vice-presidente 149820 João Paulo Pires Antunes	Vice-presidente	153779	Tiago José Pereira Ramos
Vice-presidente 143630 João Fernandes Martins Palma Vice-presidente 143204 José Miguel Clemente Alcaide Vice-presidente 142399 Idalécio Agostinho Guerreiro Banha Vice-presidente 137843 Joaquim José Fraústo Direitinho Vice-presidente 146004 Joaquim Pedro Filipe Franco Vice-presidente 144710 António Duarte Pereira Andrade Vice-presidente 151002 Manuel Brazelino Pinto de Campos Vice-presidente 149820 João Paulo Pires Antunes	Vice-presidente	155513	Lisandro de Araújo Tomás
Vice-presidente 143204 José Miguel Clemente Alcaide Vice-presidente 142399 Idalécio Agostinho Guerreiro Banha Vice-presidente 137843 Joaquim José Fraústo Direitinho Vice-presidente 146004 Joaquim Pedro Filipe Franco Vice-presidente 144710 António Duarte Pereira Andrade Vice-presidente 151002 Manuel Brazelino Pinto de Campos Vice-presidente 149820 João Paulo Pires Antunes	Vice-presidente	143355	Carlos Filipe de Oliveira Marques Nogueira
Vice-presidente142399Idalécio Agostinho Guerreiro BanhaVice-presidente137843Joaquim José Fraústo DireitinhoVice-presidente146004Joaquim Pedro Filipe FrancoVice-presidente144710António Duarte Pereira AndradeVice-presidente151002Manuel Brazelino Pinto de CamposVice-presidente149820João Paulo Pires Antunes	Vice-presidente	143630	João Fernandes Martins Palma
Vice-presidente 137843 Joaquim José Fraústo Direitinho Vice-presidente 146004 Joaquim Pedro Filipe Franco Vice-presidente 144710 António Duarte Pereira Andrade Vice-presidente 151002 Manuel Brazelino Pinto de Campos Vice-presidente 149820 João Paulo Pires Antunes	Vice-presidente	143204	José Miguel Clemente Alcaide
Vice-presidente146004Joaquim Pedro Filipe FrancoVice-presidente144710António Duarte Pereira AndradeVice-presidente151002Manuel Brazelino Pinto de CamposVice-presidente149820João Paulo Pires Antunes	Vice-presidente	142399	Idalécio Agostinho Guerreiro Banha
Vice-presidente144710António Duarte Pereira AndradeVice-presidente151002Manuel Brazelino Pinto de CamposVice-presidente149820João Paulo Pires Antunes	Vice-presidente	137843	Joaquim José Fraústo Direitinho
Vice-presidente 151002 Manuel Brazelino Pinto de Campos Vice-presidente 149820 João Paulo Pires Antunes	Vice-presidente	146004	Joaquim Pedro Filipe Franco
Vice-presidente 149820 João Paulo Pires Antunes	Vice-presidente	144710	António Duarte Pereira Andrade
•	Vice-presidente	151002	Manuel Brazelino Pinto de Campos
Vice-presidente 151348 Duarte Afonso dos Santos Morais	Vice-presidente	149820	João Paulo Pires Antunes
	Vice-presidente	151348	Duarte Afonso dos Santos Morais



Vice-presidente	154140	André Castro e Silva
Vice-presidente	147757	José Emanuel Gomes Pereira
Vice-presidente	145900	Jaime Miguel da Silva Ribeiro
Vice-presidente	144842	Silvino Domingos Ramalho
Vice-presidente	149103	Pedro Jorge Carvalho de Faria
Vice-presidente	151355	Rui António Martins Pereira
Vice-presidente	150173	Marco Filipe Gonçalves da Mota
Vice-presidente	142542	Paulo Jorge Pinto da Cunha Monteiro
Vice-presidente	146221	José Manuel de Sousa Fernandes
Vice-presidente	152287	Eugénio Manuel Martins Fernandes
Vice-presidente	142645	Rui Manuel Dias
Vice-presidente	148403	Joaquim Valdemar Cardoso Dias
Vice-presidente	143182	Pedro Miguel Duarte Costa
Vice-presidente	146682	Paulo Joaquim Mendes Santos
Vice-presidente	146521	Dário Paulo Alves Gabriel
Vice-presidente	140883	Carlos Manuel Calisto Mendes
Vice-presidente	136415	Francisco José da Silva Bravo
Vice-presidente	136567	Carlos Alberto de Melo Ferreira
Vice-presidente	149860	Fernando Manuel da Palma Horta
Vice-presidente	144936	Carlos Miguel Guerreiro Ferreira
Vice-presidente	147636	António Manuel Dias Monteiro Rocha
Vice-presidente	146451	Sérgio António Dias Martins
Vice-presidente	146529	Nuno Manuel Flores Neves
Vice-presidente	148047	Jacinto João Assude Orelhas
Vice-presidente	148676	Gonçalo Nuno Antunes Pereira Brito
Vice-presidente	144607	Feliciano José da Luz Correia
Vice-presidente	150515	Luís Filipe Verdasca da Gaga
Vice-presidente	148289	Óscar Manuel Carlos de Brito
Vice-presidente	149220	Artur Lenine dos Santos Madeira
Vice-presidente	144054	Roberto José Gonçalves Gerós
Vice-presidente	145693	José Luís Custódio Patusca

Vice-presidente	145375	Fernando Manuel Cardoso Bulhões
Vice-presidente	139460	Mário José Teixeira Rodrigues Vieira
Vice-presidente	149978	Bruno Diogo Nunes Moreira Beirão
Vice-presidente	150464	Jorge André Silva Pereira
Vice-presidente	154266	Silvino António Patrão Gonçalves
Vice-presidente	145674	Paulo Leónido das Neves Amaral
Vice-presidente	141261	Rui Manuel Soares da Silva

Suplentes:

Vice-presidente	147059	António Manuel Pereira
Vice-presidente	152729	Nuno Filipe Ferreira Ribeiro
Vice-presidente	145429	Paulo Jorge Torres Cerqueira



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto - APEB - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 29 de novembro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2017.

CAPÍTULO I

Da denominação, natureza e objeto da associação

Artigo 1.º

A Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto - APEB, abreviadamente designada por APEB, é uma associação sem fins lucrativos que se rege pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

- 1- A APEB tem a sua sede na Rua Vieira da Silva, n.º 2, freguesia de Mina de Água, concelho da Amadora (2650-063 Amadora), e durará por tempo indeterminado.
- 2- Por simples deliberação da assembleia geral, a sede da associação pode ser transferida para qualquer local do Continente, bem como ser criadas delegações em qualquer ponto do território nacional.

Artigo 3.º

- 1- É objeto da APEB representar e defender os interesses da indústria do betão pronto, tendo em vista a expansão do sector, a colaboração com a administração pública e a sua representação profissional.
 - 2- Na prossecução dos seus objetivos, competirá à APEB:
- a) Coordenar e apoiar as iniciativas dos seus associados com vista à defesa da qualidade do betão pronto, a expansão do seu consumo e à melhor economia da sua utilização;
- b) Efetuar ou assegurar a execução dos estudos económicos, de mercado, fiscais, ou laborais ou outros que lhe sejam solicitados pelos seus associados e que esteja em condições de realizar ou promover;
- c) Preparar e facultar aos associados e membros aderentes informação atualizada sobre a conjuntura nacional e internacional, investigação e desenvolvimento do sector, bem como proporcionar-lhe adequada informação estatística;
- d) Negociar ou colaborar na negociação de contratos, convenções ou acordos que se mostrem úteis à prossecução dos objetivos da APEB ou que visem a defesa dos interesses dos seus associados;
 - e) Negociar e assinar convenções coletivas de trabalho em representação dos seus associados;
- f) Zelar pela aplicação dos diplomas legais e de mais normas direta ou indiretamente relevantes para o sector do betão pronto e colaborar na respetiva elaboração quando para tal for solicitada;
- g) Promover a certificação de sistemas, de produtos e de serviços, no âmbito da competência que lhe vier a ser reconhecida;



- h) Prestar serviços de apoio técnico, de consultoria e diagnóstico, nas áreas de intervenção da APEB;
- *i)* Apoiar, desenvolver e promover iniciativas de qualificação dos recursos humanos, designadamente ao nível da resposta às necessidades de formação profissional.

CAPÍTULO II

Dos associados, dos membros aderentes e dos membros honorários

Artigo 4.º

A APEB terá associados, membros aderentes e membros honorários.

Artigo 5.º

- 1- Poderão ser associados os empresários singulares ou as sociedades que, em Portugal, se dediquem, predominante e regularmente, ao fabrico ou venda de betão pronto e satisfaçam os requisitos fixados no número seguinte.
 - 2- Para serem admitidos como associados, os candidatos deverão satisfazer os seguintes requisitos:
 - a) Conformar a sua atividade empresarial com as disposições legais e regulamentares aplicáveis;
- b) Dispor de meios que assegurem a oferta de produtos e serviços que satisfaçam os padrões e imposições constantes de todos os normativos, nacionais e europeus, aplicáveis em Portugal em matéria de betão pronto;
- c) Comprometer-se a respeitar os regulamentos técnicos, administrativos e profissionais elaborados e aprovados pela APEB.
- 3- Poderão ser membros aderentes as empresas, singulares ou coletivas que, não integrando a categoria definida no número 1 deste artigo, mas desenvolvendo atividades ligadas à indústria do betão pronto e ou aos seus componentes, desejem beneficiar dos serviços de informação e apoio que a APEB possa prestar na prossecução do seu objeto e fins.
- 4- Por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direção, pode ser concedida a qualidade de membro honorário a entidades, singulares ou coletivas, que hajam prestado serviços relevantes à indústria de betão pronto.

Artigo 6.º

- 1- Compete à direção deliberar sobre a admissão de associados e de membros aderentes.
- 2- Os pedidos de admissão dos associados deverão ser acompanhados dos elementos comprovativos da satisfação dos requisitos fixados no número 2 do artigo 5.º e, designadamente:
 - a) Documento comprovativo de se encontrarem coletados pelo exercício da atividade;
 - b) Descrição e especificação sumárias dos equipamentos de que dispõem;
 - c) Número de quadros técnicos e respetiva qualificação;
 - d) Licenciamento dos seus centros de produção.
- 3- Caso o candidato a associado não preencha os requisitos estabelecidos no número 2 do artigo 5.º, poderá ser-lhe fixado um prazo, não excedente a seis meses, para que o mesmo prove ter dado satisfação a esses requisitos.
- 4- Os pedidos de admissão como membros aderentes deverão ser acompanhados com o respetivo justificativo e a caracterização das atividades dos candidatos.
- 5- A deliberação da direção será comunicada ao candidato no prazo de 30 dias a contar da data da apresentação do pedido ou do recebimento dos elementos complementares de informação eventualmente solicitados.
- 6- Os candidatos cuja admissão haja sido recusada não poderão apresentar novo pedido antes de decorrido um ano sobre a comunicação a que se refere o número 3 deste artigo.

Artigo 7.º

- 1- São deveres dos associados:
- a) Aceitar os cargos para que forem eleitos e exercer com diligência as respetivas funções; e
- b) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados.
- 2- São deveres dos associados e dos membros aderentes:
- a) Pagar pontualmente as joias, quotas e contribuições anuais fixadas pela assembleia geral;
- b) Cumprir os regulamentos aprovados pela APEB;
- c) Em geral, conformar a sua conduta com os interesses da associação e zelar pelo bom nome desta.



Artigo 8.º

- 1- Os associados e membros aderentes que desejem deixar de pertencer à associação deverão comunicá-lo à direção mediante carta registada com aviso de receção, enviada com antecedência mínima de 30 dias.
- 2- A demissão produzirá efeitos a partir da data indicada para o efeito na comunicação referida no número anterior, ou do termo da antecedência mínima, ficando, até lá, o associado ou membro contribuinte demissionário adstrito ao cumprimento dos deveres para com a associação e, nomeadamente, ao pagamento integral da quota respeitante ao ano civil em que a demissão se verificar.

Artigo 9.°

- 1- A inscrição dos associados poderá ser suspensa por deliberação da direção nos casos em que os mesmos tenham deixado de satisfazer os requisitos fixados nestes estatutos ou hajam infringido os seus deveres como associados.
- 2- O período de suspensão será fixado pela direção, tendo em conta a natureza e a gravidade das causas que determinaram a suspensão.
- 3- Da deliberação da direção que determinar a suspensão cabe recurso para a assembleia geral, a interpor pelo interessado no prazo de oito dias a contar da data em que aquela deliberação lhe haja sido comunicada.
 - 4- A assembleia geral, ouvidos o interessado e a direção, poderá manter ou levantar a suspensão.

Artigo 10.º

- 1- Os associados e os membros aderentes serão suspensos automaticamente quando o pagamento das quotas e das contribuições extraordinárias por eles devidas se não mostre efetuado no prazo de 30 dias a contar do último dia em que deviam ser pagas.
- 2- A suspensão resultante do disposto no número anterior durará até que se mostre efetuado o pagamento das quantias em dívida.

Artigo 11.º

- 1- Por proposta da direção, a assembleia geral poderá determinar a exclusão dos associados e dos membros aderentes que hajam infringido gravemente os seus deveres para com a associação.
 - 2- A deliberação de exclusão deverá ser tomada por maioria de dois terços dos associados.
- 3- O associado ou membro aderente excluído não poderá ser readmitido antes de decorrido um ano sobre a data da deliberação da assembleia geral, processando-se a sua readmissão de acordo com o disposto nos artigos 5.º e 6.º

CAPÍTULO III

Do regime disciplinar

Artigo 12.º

- 1- Compete à direção, no prazo de noventa dias a contar do conhecimento dos factos e do seu autor, a instauração dos processos disciplinares, tendo em vista a aplicação das sanções previstas nos artigos 9.º e 11.º
- 2- O associado ou membro aderente arguido dispõe sempre do prazo de vinte dias, contados da notificação dos factos de que é acusado, por carta com aviso de receção, para apresentar a sua defesa por escrito.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos da associação

Artigo 13.º

- 1- São órgãos da associação:
- a) A assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal.
- 2- Os mandatos dos titulares dos órgãos sociais serão de dois anos, sendo permitida a reeleição, por uma ou mais vezes.



- 3- Nas listas para eleição de titulares dos órgãos sociais em que sejam propostas, como detentoras de algum ou alguns cargos, pessoas coletivas, deverão ser especificados os respetivos representantes e os cargos a desempenhar.
- 4- Faltando definitivamente os representantes que hajam sido designados pelas pessoas coletivas eleitas, deverão estas comunicar à associação, no prazo de trinta dias, e sob pena de vacatura dos cargos em causa, os novos representantes por elas designados para os exercer.
- 5- As listas concorrentes às eleições para os corpos sociais terão iguais oportunidades, devendo ser constituída, para fiscalizar cada processo eleitoral, uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e um representante de cada uma das listas concorrentes.

Artigo 14.º

- 1- A assembleia geral é composta pelos associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.
- 2- Compete à assembleia geral:
- a) Aprovar o plano anual de atividades e o orçamento ordinário;
- b) Aprovar os orçamentos extraordinários que se mostrem necessários;
- c) Aprovar o balanço e as contas anuais;
- d) Fixar os montantes das joias, quotas e contribuições extraordinárias a pagar pelos associados, bem como os respetivos prazos, locais e formas de pagamento;
- *e)* Apreciar regularmente a atividade da associação e deliberar sobre as medidas que se mostrem necessárias para a prossecução dos objetivos da associação;
 - f) Eleger os membros da mesa da assembleia geral e os membros da direção;
- g) Eleger os membros do conselho fiscal ou designar a entidade que o deva substituir quando tal se julgar oportuno e for permitido pela lei;
 - h) Aprovar os regulamentos técnicos, administrativos e profissionais a elaborar pela APEB;
 - i) Aprovar as alterações aos estatutos da associação que se mostrem necessárias.

Artigo 15.º

- 1- Os trabalhos da assembleia geral serão dirigidos por uma mesa, constituída por um presidente e um secretário.
 - 2- O secretário substituirá o presidente da mesa nas suas faltas ou impedimentos.
- 3- Nos casos de falta ou impedimento simultâneos de presidente e do secretário eleitos, a assembleia designará de entre os associados presentes os que exercerão, na mesa da sessão em causa, os cargos carecidos desse preenchimento.

Artigo 16.º

A assembleia geral reunirá ordinariamente duas vezes por ano:

- a) Até 31 de março, para apreciar os documentos de prestação de contas do ano findo e, quando seja caso disso, proceder à eleição dos titulares dos órgãos sociais;
 - b) Entre 1 de outubro e 30 de novembro, para apreciar o orçamento proposto para o ano seguinte.

Artigo 17.º

- 1- A convocação das assembleias gerais compete ao presidente da respetiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direção, ou de vinte por cento dos associados, sendo enviada para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias, em que se indique o dia, hora e local da reunião e o respetivo objeto.
- 2- As assembleias gerais que hajam de deliberar sobre a alteração dos estatutos ou sobre a extinção da associação serão convocadas com a antecedência mínima de quinze dias.

Artigo 18.º

- 1- A assembleia não pode deliberar, em primeira convocação, sem a presença de metade, pelo menos, dos associados podendo, em segunda convocação, deliberar com os associados presentes desde que estes representem, pelo menos, um quarto do número de votos atribuídos de acordo com o número 4.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou representados, salvo quando os presentes estatutos ou a lei dispuserem diferentemente.
- 3- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes ou representados.



- 4- Cada associado terá um número de votos expresso em unidades percentuais, correspondente à sua quotização para a APEB, arredondado, por excesso, para a unidade mais próxima que exceda a décima parte do número de votos do membro com maior quotização, sem prejuízo da limitação do número subsequente deste artigo.
- 5- Nenhum associado pode dispor de um número de votos superior ao décuplo do número de votos do associado que tiver o menor número à luz da regra do número antecedente.
- 6- Nas reuniões da assembleia geral, é permitida a representação de associados por procuração passada ao presidente da mesa da assembleia geral ou a outro associado, não podendo, no entanto, neste último caso, cada associado representar mais de três.

Artigo 19.º

- 1- A direção será composta por cinco membros.
- 2- A assembleia geral que eleger a direção designará o respetivo presidente, por especificação nas listas de eleição.
 - 3- O presidente da direção terá voto de qualidade, para desempate, nas votações da direção em que participe.
 - 4- Compete à direção:
 - a) Dirigir a atividade da associação;
 - b) Promover a convocação da assembleia geral;
 - c) Assegurar a execução das deliberações da assembleia geral;
 - d) Contratar o pessoal;
- *e)* Elaborar os projetos de regulamentos técnicos, administrativos e profissionais e submetê-los à apreciação da assembleia geral;
- f) Deliberar sobre a suspensão e exclusão de membros da associação e, no último caso, submeter as suas propostas à apreciação da assembleia geral; e
 - g) Constituir mandatários.
- 5- A direção reunirá sempre que convocada pelo respetivo presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, dois dos seus membros.
- 6- A direção só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as suas deliberações serão tomadas por maioria de votos dos presentes, sem prejuízo do voto de qualidade do seu presidente em caso de empate.

Artigo 20.º

A associação obriga-se pela assinatura conjunta de dois diretores, ou de um diretor e de outro membro ou funcionário a quem, para tal, a direção haja outorgado os necessários poderes.

Artigo 21.º

- 1- O conselho fiscal será composto por um presidente e dois vogais.
- 2- Compete ao conselho fiscal:
- a) Dar parecer sobre o balanço e contas da associação;
- b) Pronunciar-se sobre o plano anual de atividades, o orçamento ordinário e os orçamentos extraordinários;
- c) Pronunciar-se sobre qualquer assunto que lhe seja submetido pela direção.
- 3- O conselho fiscal reunirá uma vez por trimestre e sempre que seja convocado pelo respetivo presidente, por sua iniciativa, a pedido dos seus membros ou do presidente da direção.
- 4- O conselho fiscal só pode deliberar validamente desde que estejam presentes dois dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas por maioria de votos dos presentes e tendo o presidente voto de qualidade, para desempate, quando necessário.

Artigo 22.º

- 1- Os membros dos corpos gerentes podem ser destituídos, a todo o tempo, por deliberação da assembleia geral tomada por três quartas partes do número de associados.
- 2- Para substituição do membro ou membros destituídos, a assembleia geral elegerá imediatamente os respetivos substitutos, os quais completarão o mandato dos que forem substituídos.



- 3- Caso se verifique a destituição simultânea de todos os membros da direção ou do conselho fiscal, proceder-se-á a novas eleições destes órgãos a realizar no prazo de 30 dias a contar da data da destituição.
- 4- Enquanto não for realizada a eleição prevista no número anterior, a associação será dirigida por uma comissão transitória constituída pelas três empresas que disponham de maior número de votos na assembleia geral e que não fizessem parte dos corpos gerentes destituídos.

CAPÍTULO V

Das receitas e despesas

Artigo 23.º

- 1- O orçamento anual discriminará as receitas e despesas da associação.
- 2- São receitas da associação:
- a) As joias;
- b) As quotas anuais e as contribuições extraordinárias pagas pelos associados e pelos membros aderentes;
- c) Os donativos feitos à associação.
- 3- A associação será reembolsada pelos respetivos beneficiários dos custos dos serviços que preste, designadamente da certificação de instalações e de equipamentos, do controle qualitativo de matérias-primas e produtos e dos estudos técnicos de que se incumba.
- 4- São despesas da associação as necessárias para assegurar o seu funcionamento, incluindo gastos com arrendamento de instalações, pagamento de remunerações aos seus funcionários, aquisição de equipamentos e materiais e outras que sejam exigidas para a prossecução dos seus fins.

Artigo 24.º

- 1- As joias e as quotizações dos associados e dos membros aderentes serão fixadas de harmonia com o regulamento próprio e em função das necessidades orçamentais.
 - 2- O regulamento a que se refere o número anterior é aprovado e pode ser alterado pela assembleia geral.

CAPÍTULO V I

Disposições gerais

Artigo 25.º

- 1- Além dos demais casos previstos na lei, a associação extingue-se por deliberação da assembleia geral tomada por maioria de três quartos do número de todos os associados.
- 2- A assembleia geral que delibere sobre a dissolução da associação decidirá sobre a forma e o prazo de liquidação, nomeando logo os respetivos liquidatário ou liquidatários.
- 3- Decidida a dissolução, os bens da associação ou o produto da respetiva venda deverão reverter para organismo que prossiga fins idênticos.
- 4- Inexistindo o organismo referido no número anterior, os bens, ou o produto da respetiva venda, terão o destino que for decidido pela assembleia geral no cumprimento das normas legais aplicáveis.

Artigo 26.º

As dúvidas suscitadas na interpretação e execução destes estatutos serão resolvidas por deliberação da assembleia geral.

Artigo 27.º

Todos os litígios ou contestações surgidas entre os associados e membros a propósito da interpretação ou aplicação destes estatutos ou dos regulamentos elaborados nos termos previstos serão resolvidos por arbitragem, com expressa renúncia dos associados e membros à propositura de ações nos tribunais ordinários.



CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 28.º

Em tudo o que os presentes estatutos sejam omissos aplicar-se-ão, supletivamente, as normas legais respeitantes a este tipo de associações e, bem assim, as normas que integram o regime geral das associações.

Registado em 3 de março de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 154 do livro n.º 2.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de janeiro de 2023 para o mandato de três anos.

Cargo	Nome
Presidente	Andreia Filipa Domingues Simão - Advogada, representada por Andreia Filipa Domingues Simão
Vice-presidente	Poliópticas, Unipessoal L.da, representada por Luís Filipe Domingues Lopes
Secretário	Eira - Longa Unipessoal L.da, representada por Américo Temporão Reis
Tesoureiro	Casa Custódio, representada por Custódio da Conceição Teixeira
Tesoureiro-adjunto	Hospedaria Muralhas do Minho, representada por Paula Cristina Alvares da Cunha
Vogal	Bruno Rafael Campos Glória, representada por Bruno Rafael Campos Glória
Vogal	Restaurante Casa Lara, L.da, representada por José João da Cruz Machado



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Comercial e Industrial do Concelho de Gondomar - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de dezembro de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - R. S. & Santos, L. da, representada por Jorge Olindo da Silva Gonçalves dos Santos.

Tesoureiro - F. Rosas - Contabilidade e Gestão, L. da, representada por Francisco José Oliveira Rosas.

Secretário - David Manuel da Rocha Santos, empresário em nome individual.

1.º vogal - 3000 Jóias, L.da, representada por Paulo Jorge Rodrigues Azevedo Alves.

2.º vogal - PLC - Corretores de Seguros, SA, representada por Orlando Filipe Arouca Meinedo.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Banco Comercial Português, SA - Alteração

Na composição da comissão de trabalhadores do Banco Comercial Português, SA eleita em 29 de outubro de 2020 para o mandato de quatro anos, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2022, foi comunicada a alteração da referida composição por renúncia de Elisa Maria Mendonça de Carvalho:

Efetivos:

Celso Nuno Ventura de Sá.
João Luís Santos Carvalho.
Carlos Manuel Ferreira da Paz.
Antonino Joaquim Dias da Costa Pais.
Pedro Jorge Ferreira Rola.
João Paulo Mourão Serra de Abreu Pires.
Rui Jorge Lima Vieiro.
Luís Manuel Bico Rosado.
Rui Manuel Azevedo Guedes de Paiva.
André João Oliveira Cardoso.
Luís Manuel Silva Mata.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Freguesia de Massamá e Monte Abraão - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional de Lisboa) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 3 de março de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Freguesia de Massamá e Monte Abraão.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 22 de junho de 2023, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

Nome da autarquia: Freguesia de Massamá e Monte Abraão.

Morada: Rua Dr. Francisco Ribeiro de Spínola, s/n, Massamá, 2745-872 Queluz.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Associação de Municípios para a Gestão Sustentável de Resíduos do Grande Porto - LIPOR - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de março de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Associação de Municípios para a Gestão Sustentável de Resíduos do Grande Porto - LIPOR.

«Nos termos e para os efeitos no disposto no artigo 27.º, número 3, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, vimos comunicar a realização da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no dia 4 de setembro 2023, na Associação de Municípios para a Gestão Sustentável de Resíduos do Grande Porto - LIPOR.»

(Seguem as assinaturas de 50 trabalhadores.)



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Rangel Distribuição e Logística, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Rangel Distribuição e Logística, SA, realizada em 14 de fevereiro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2022.

Efetivos:

Daniel Filipe Cardoso Oliveira. Renata Filipa Pereira da Silva.

Suplentes:

Ricardo Miguel Torres Costa. Fábio Vladimiro F. P. Pereira.

Registado em 9 março de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 14 a fl. 160 livro n.º 1.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Volkswagen Autoeuropa, L.da - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Volkswagen Autoeuropa, L.^{da}, realizada em 1 de fevereiro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2022.

Efetivos:

Luís Miguel Ferro Campaniço. Dário Miguel Ferreira Moutinho. Rui Manuel Tomé Nunes. Paulo Alexandre Amador Ribeiro. Custódio Luís Quaresma Jesus Carvalho. Hermenegildo José Loureiro Martins. António Luís Gonçalves Fernandes.

Registado em 9 março de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 15 a fl. 160 livro n.º 1.



INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:



6. ALTERAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO

Retificação da carga horária das UFCD 1092 - Desenho esquemático - Conjuntos eletromecânicos, que foi publicada com 25 h e tem 50 h, integrada nos seguintes percursos de curta e média duração:

- Energias renováveis Solar térmico;
- Energias renováveis Solar fotovoltaico;
- Energias renováveis Eólica. Esta retificação tem efeitos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, 29 de dezembro de 2022.

Exclusão da UFCD 6075 - Instalações elétricas - Generalidades (25 h), integrada nos seguintes percursos de curta e média duração:

- Energias renováveis Solar fotovoltaico (350 h);
- Energias renováveis Eólica (350 h).