



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

Portarias de condições de trabalho:

Portarias de extensão:

Convenções coletivas:

- Acordo de empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado	549
- 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	569
- Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras e texto consolidado	598
- Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado	627
- 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	656
- Acordo de empresa entre a Parques Tejo, EM e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO - Alteração salarial e outras	688

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes - Eleição 690

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC - Alteração 691

- AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur - Alteração 696

II – Direção:

- APERLU - Associação Portuguesa de Empregadores do Sector dos Resíduos e Limpeza Urbana - Eleição 701

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária - Substituição 702

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA - Convocatória	702
- NOVALDELTA - Comércio e Indústria de Cafés, L. ^{da} - Convocatória	703

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 eletrónico respeita aos seguintes documentos:

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

Nota:

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

SIGLAS

CC - Contrato coletivo.

AC - Acordo coletivo.

PCT - Portaria de condições de trabalho.

PE - Portaria de extensão.

CT - Comissão técnica.

DA - Decisão arbitral.

AE - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 39.^a, 41.^a, 44.^a e anexo II ao acordo de empresa celebrado entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de julho de 1993, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2020.

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- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 39.^a

Subsídio de turno

Redação em vigor até 31 de outubro de 2021:

1- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 48,55 € para todos os trabalhadores.

2- (...)

3- (...)

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

1- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 65,00 € para todos os trabalhadores.

2- (...)

3- (...)

Cláusula 41.^a

Prémio de assiduidade

Redação em vigor até 30 de setembro de 2021

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 167,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

a) Uma falta - Prémio mensal de 124,92 €;

b) Duas faltas - Prémio mensal de 111,99 €;

c) Três ou mais faltas - Prémio mensal de 5,39 € x o número de dias de prestação de trabalho.

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

4- O 2.º e 3.º 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.

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

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 44.^a

Férias, feriados e faltas

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

6- A partir de 1 de janeiro de 2022:

d) 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;

e) 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.

7- 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.

8- 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, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2021)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Inspetor	1 316,81 €	1 354,59 €	1 393,50 €	1 433,58 €	1 474,86 €	1 517,39 €	1 561,18 €
	II	Mestre do tráfego local	1 211,23 €	1 245,84 €	1 281,49 €	1 318,21 €	1 356,03 €	1 394,99 €	1 435,12 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 161,64 €	1 194,77 €	1 228,88 €	1 264,03 €	1 300,23 €	1 337,51 €	1 375,90 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	984,32 €	1 012,13 €					
	V	Marinheiro do tráfego local	907,13 €	932,62 €	958,88 €	985,92 €	1 013,77 €	1 042,46 €	1 072,00 €
	VI	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	829,87 €						
	VII	Ajudante de maquinista	819,98 €						
	VIII	Auxiliar de terra	704,39 €	720,39 €	739,98 €	760,15 €	780,93 €	801,91 €	814,38 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais	I	Coordenador de terminais	1 187,60 €	1 221,50 €	1 256,43 €	1 292,39 €	1 329,44 €	1 367,60 €	1 406,91 €
	II	Adjunto do coordenador de terminais	985,45 €	1 013,29 €	1 041,95 €	1 071,49 €	1 101,91 €	1 133,25 €	1 165,52 €
	III	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	IV	Fiscal	859,84 €	883,91 €	908,71 €	934,24 €	960,54 €	987,63 €	1 015,54 €
	V	Agente comercial	768,03 €	789,04 €	801,91 €	822,99 €	845,95 €	869,60 €	893,97 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa, apoio e outras	I	Técnico auxiliar 5	1 251,16 €	1 286,97 €	1 323,86 €	1 361,85 €	1 400,98 €	1 441,28 €	1 482,79 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 012,81 €						
	VI	Assistente administrativo I	1 187,60 €	1 221,50 €	1 256,43 €	1 292,39 €	1 329,44 €	1 367,60 €	1 406,91 €
	VII	Assistente administrativo II	985,45 €	1 013,29 €	1 041,95 €				
	VIII	Assistente administrativo III	859,30 €	883,35 €					
	IX	Oficial de reparações	888,39 €	913,31 €	938,99 €	965,44 €	992,67 €	1 020,73 €	1 049,63 €

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2021, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, eliminando-se a cláusula 41.ª do presente acordo de empresa)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Inspetor	1 489,25 €	1 527,03 €	1 565,94 €	1 606,02 €	1 647,30 €	1 689,83 €	1 733,62 €
	II	Mestre do tráfego local	1 383,67 €	1 418,28 €	1 453,93 €	1 490,65 €	1 528,47 €	1 567,43 €	1 607,56 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 334,08 €	1 367,21 €	1 401,32 €	1 436,47 €	1 472,67 €	1 509,95 €	1 548,34 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	1 156,76 €	1 184,57 €					
	V	Marinheiro do tráfego local	1 079,57 €	1 105,06 €	1 131,32 €	1 158,36 €	1 186,21 €	1 214,90 €	1 244,44 €
	VI	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	1 002,31 €						
	VII	Ajudante de maquinista	992,42 €						
	VIII	Auxiliar de terra	876,83 €	892,83 €	912,42 €	932,59 €	953,37 €	974,35 €	986,82 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais	I	Coordenador de terminais	1 360,04 €	1 393,94 €	1 428,87 €	1 464,83 €	1 501,88 €	1 540,04 €	1 579,35 €
	II	Adjunto do coordenador de terminais	1 157,89 €	1 185,73 €	1 214,39 €	1 243,93 €	1 274,35 €	1 305,69 €	1 337,96 €
	III	Chefe de terminal	1 113,93 €	1 140,45 €	1 167,78 €	1 195,91 €	1 224,89 €	1 254,74 €	1 285,48 €
	IV	Fiscal	1 032,28 €	1 056,35 €	1 081,15 €	1 106,68 €	1 132,98 €	1 160,07 €	1 187,98 €
	V	Agente comercial	940,47 €	961,48 €	974,35 €	995,43 €	1 018,39 €	1 042,04 €	1 066,41 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa, apoio e outras	I	Técnico auxiliar 5	1 423,60 €	1 459,41 €	1 496,30 €	1 534,29 €	1 573,42 €	1 613,72 €	1 655,23 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 394,57 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 343,93 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 277,10 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 185,25 €						
	VI	Assistente administrativo I	1 360,04 €	1 393,94 €	1 428,87 €	1 464,83 €	1 501,88 €	1 540,04 €	1 579,35 €
	VII	Assistente administrativo II	1 157,89 €	1 185,73 €	1 214,39 €				
	VIII	Assistente administrativo III	1 031,74 €	1 055,79 €					
	IX	Oficial de reparações	1 060,83 €	1 085,75 €	1 111,43 €	1 137,88 €	1 165,11 €	1 193,17 €	1 222,07 €

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

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 138.

Lisboa, 20 de dezembro de 2021.

Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

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

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

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

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, na qualidade de mandatário

Carlos Alberto Silva Pinto, na qualidade de mandatário

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

António Alexandre P. Delgado, na qualidade de mandatário.

Rogério Paulo Arcanjo Cardoso, na qualidade de mandatário.

Pelo SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

Este acordo de empresa obriga a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre Lisboa e o Barreiro, e os trabalhadores ao seu serviço, inscritos marítimos e outros, das categorias profissionais 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 sobrevivência e caducidade.

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

Cláusula 3.^a

Revisão do acordo

1- A denúncia ou a proposta de revisão parcial deste acordo pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos na cláusula anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

2- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

3- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder no prazo máximo de 30 dias a contar da data da receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

4- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes e no prazo de 15 dias realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

5- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renova-se automaticamente por períodos de um ano decorridos os prazos de vigência constantes da cláusula 2.^a

CAPÍTULO II

Admissões e categorias profissionais

Cláusula 4.^a

Princípio geral

As condições de admissão, a duração do período experimental e as ações de formação a que devem submeter-se os candidatos são as definidas no presente capítulo.

Cláusula 5.^a

Condições gerais de admissão

1- As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) Idade mínima 18 anos;

b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatam e adequação ao perfil do posto de trabalho;ior aptidão para o exercício da função.

2- A empresa contactará os sindicatos, no sentido de estes indicarem trabalhadores que se encontrem inscritos nas respectivas escalas de embarque.

Cláusula 6.^a

Preenchimentos de postos de trabalho

1- O preenchimento dos postos de trabalho pode ser feito por recrutamento interno ou por recurso a novas admissões.

2- Os trabalhadores da empresa podem candidatar-se ao preenchimento de postos de trabalho de categorias superiores, desde que preencham todos os requisitos legais e regulamentares para o seu exercício, tendo em igualdade de situação preferência sobre os candidatos externos na ocupação desses postos de trabalho.

3- A empresa comunicará por escrito o resultado obtido por cada um dos candidatos internos resultante do processo de selecção/concurso realizado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho atrás referidos.

Cláusula 7.^a

Cédula marítima

Para as funções marítimas, a empresa obriga-se a admitir somente os trabalhadores portadores da respectiva cédula marítima, devidamente legalizada e com os averbamentos actualizados.

Cláusula 8.^a

Exames

No acto de admissão, os candidatos devem ser submetidos a exames de selecção.

Cláusula 9.^a

Condições de trabalho

No acto de admissão, a empresa entregará obrigatoriamente a cada trabalhador um documento do qual conste a categoria profissional, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho e demais condições acordadas.

Cláusula 10.^a

Readmissões

(Eliminada.)

Cláusula 11.^a

Contratos a termo

(Eliminada.)

Cláusula 12.^a

Contratos de formação

A empresa pode celebrar contratos de formação, com o fim de proporcionar a aquisição de conhecimentos, capacidade prática e técnicas de execução que confirmam aos formandos a habilitação necessária à sua admissão na empresa.

Cláusula 12.^a-A

1- A empresa deve facultar aos trabalhadores, sempre que possível, a frequência de cursos oficiais ou equiparados, nomeadamente facilitando-lhes a frequência das aulas e preparação de exames, nos termos legalmente estabelecidos.

2- A empresa deve ainda, sempre que possível:

a) Fomentar e organizar, por sua iniciativa ou com a colaboração de organismos oficiais, cursos de formação técnica para efeitos de valorização profissional, promoção e acesso;

b) Promover a frequência dos referidos cursos, através da inscrição dos trabalhadores interessados e pelo encurtamento do período normal de trabalho, sem prejuízo de quaisquer dos direitos consignados nesta convenção.

Cláusula 12.^a-B

Formação contínua

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Categorias profissionais

As funções e categorias profissionais abrangidas por este acordo são as constantes do anexo I.

Cláusula 14.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A empresa pode, quando o interesse desta o exija, encarregar temporariamente os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua categoria profissional, desde que não haja diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- O exercício temporário de funções não compreendidas no objecto do contrato a que corresponda um tratamento mais favorável não confere direito à categoria, a menos que tal situação se prolongue por mais de 18 meses consecutivos e o trabalhador possa ser matriculado com a nova categoria.

Cláusula 15.^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 direcção 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 aviso prévio e 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.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

1- O trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, designadamente os clientes transportados;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções da entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como à segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

l) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

m) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto à normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 17.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;

d) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, facultando-lhe ainda a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar ou profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

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

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

i) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;

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

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

m) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

n) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;

o) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação;

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

Cláusula 18.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei;

e) Baixar categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo o disposto na lei;

g) Ceder trabalhador do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste AE;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador faculdade de o rescindir, com direito a indemnização fixada nos termos legais.

Cláusula 18.^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.

CAPÍTULO IV

Acção disciplinar

Cláusula 19.^a

Poder disciplinar

1- A empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

3- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 20.^a

Sanções

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido em total conformidade com a legislação aplicável.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

3- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as sanções disciplinares de:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder metade da retribuição diária, e em cada ano civil, a retribuição correspondente a 20 dias.

5- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

6- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 18 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

Cláusula 21.^a

Regulamento disciplinar

(Suprimida.)

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 22.^a

1- O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.

Cláusula 23.^a

Fixação do horário de trabalho

(Eliminada.)

Cláusula 24.^a

Escalas de serviço

1- O horário de trabalho constará de escalas de serviço sempre que assim o exija a natureza da actividade exercida pelos trabalhadores.

2- Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares.

3- As escalas de serviço serão fixadas nos locais de trabalho e distribuídas pelos trabalhadores com, pelo menos, 10 dias de antecedência.

4- O estabelecido no número anterior aplica-se também às escalas novas resultantes da entrada em vigor de novos horários ou de profundas alterações provenientes de acções de racionalização do trabalho, bem como às alterações de escala de que resulte modificação da estrutura de descansos semanais do conjunto da mesma.

5- Sempre que um trabalhador entre na situação de descanso semanal ou de feriado, a empresa obriga-se a dar-lhe a conhecer, antes da sua saída do serviço, o período de trabalho que irá prestar após o regresso daquela situação.

6- Das escalas de serviço, além das horas de início e termo de cada período normal de trabalho, deverão também constar, em relação a cada trabalhador, a atribuição do trabalho previsto.

7- Por conveniência de serviço poderão, no entanto, ser previstos nas escalas de serviço períodos sem especificação de serviço, que se consideram para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

8- A cada período normal de trabalho está intimamente ligado o período de repouso que se lhe segue, não podendo haver quaisquer compensações com outros períodos de trabalho ou de repouso.

9- O período de trabalho iniciado depois das 22h00 de sábado é incluído no cômputo do tempo de trabalho da semana seguinte.

10- O cômputo do tempo de trabalho mensal termina no último sábado de cada mês.

11- (Eliminado.)

Cláusula 24.^a-A

Organização de turnos

1- Serão organizados turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho, definido pelas disposições do presente acordo.

2- Quando pretenda organizar turnos, fixos ou rotativos, a empresa organizará os turnos de acordo com as necessidades de serviço e tendo em atenção os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal. Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa, poderá efectuar-se mais do que uma mudança de turno por semana.

4- 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 oito horas.

5- Nos casos a que se refere o número anterior, o valor médio da duração do repouso associado ao descanso semanal não pode ser, por cada período de 12 semanas, inferior a doze horas.

Cláusula 25.^a

Tomada de refeição

1- O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso e/ou refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Poderão, no entanto, ser organizadas escalas de serviço em que as refeições serão tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, com a duração de 30 minutos, sem interrupção do período de trabalho.

Cláusula 26.^a

Repouso

1- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas.

2- 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 % da retribuição/hora (RH).

3- O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no número 2 engloba todas as outras situações em que o trabalhador se encontrar, com excepção do trabalho nocturno.

Cláusula 27.^a

Reserva

1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa sem executar serviço mas aguardando a necessidade de o prestar.

2- Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

Cláusula 29.^a

Trabalho extraordinário

1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2- Em casos devidamente justificados os trabalhadores podem ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.

3- O recurso a horas extraordinárias não pode ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana.

4- Os limites estabelecidos no número anterior só podem ser ultrapassados em situações excepcionais, designadamente as motivadas por anomalias na circulação das embarcações.

5- O trabalho extraordinário para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho não pode ultrapassar o limite de 150 horas.

6- As horas extraordinárias são pagas com o acréscimo de 50 % sobre a retribuição/hora.

7- Por cada hora extraordinária que, em cada mês, ultrapasse o limite de trinta, o trabalhador tem direito, além do pagamento previsto no número anterior, a mais um abono no valor de 25 % da RH.

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

1- O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho, com a duração de vinte e quatro horas cada um, sendo um deles denominado descanso complementar - que será o primeiro - e o outro denominado descanso obrigatório, os quais devem ser gozados conjuntamente.

2- O descanso semanal é de quarenta e oito horas consecutivas, com início às 0h00, devendo ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso. A duração destes dois períodos de repouso - ou do único período, se for um só - não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade, salvo o disposto nos números 4 e 5 da cláusula 24.^a-A.

3- As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo que em cada período de oito semanas os descansos, complementar e obrigatório, coincidam, pelo menos uma vez, com o sábado e o domingo.

4- As escalas de serviço e os regimes de turnos podem também ser organizados de forma que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas podem ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e posterior e sejam gozados conjuntamente.

5- As variações dos dias de descanso resultantes da entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

6- Quando por mudança de escala, ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincida com um feriado, subsiste para o trabalhador o direito a gozar esse feriado.

7- Sempre que possível, após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção.

8- A empresa proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar os descansos semanais obrigatórios nos mesmos dias.

Cláusula 31.^a

Alteração da data do descanso semanal

1- Quando o trabalho não permita a concessão do descanso semanal nos dias fixados, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, previsto na cláusula 32.^a, números 1 a 7, inclusive.

2- Quando, por conveniência do trabalhador e o serviço o permitir, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 32.^a, número 8, do presente acordo.

Cláusula 32.^a

Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal

1- Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período de trabalho, tem direito a gozar esse dia de descanso, dentro dessa semana ou da seguinte - se se tratar de descanso

obrigatório, dentro dessa semana ou das duas seguintes - se se tratar de descanso complementar, em qualquer dos casos imediatamente antes ou depois dos dias marcados para o descanso semanal, entrando ainda na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2- Além do disposto no número 1, tem direito ao pagamento de 100 % do valor da retribuição diária (RD) nos dias de descanso trabalhados.

3- No caso de o tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da RH, acrescido de 100 %.

4- Quando não se verificar o disposto no número 1, o trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado.

5- Nas condições do número anterior, o trabalhador tem direito ao pagamento de 250 % do valor da retribuição diária RD nos dias de descanso trabalhados.

6- A empresa terá de conceder obrigatoriamente pelo menos quatro descansos semanais por mês, de vinte e quatro horas cada, sem possibilidade de os substituir por qualquer retribuição.

7- Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

Cláusula 33.^a

Trabalho prestado nas primeiras horas do primeiro dia de descanso semanal

1- Só por motivo de acidente, intempérie ou atrasos de circulação o primeiro dia de descanso semanal pode iniciar-se depois das 0h00, tendo, no entanto, de se respeitar o gozo efectivo do repouso mínimo obrigatório.

2- As primeiras duas horas desse trabalho são retribuídas com o acréscimo de 50 % sobre o valor da RH.

3- Quando esse trabalho ultrapassar o período indicado no número anterior, o trabalhador fica na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, sujeito ao disposto na cláusula 32.^a, números 1 a 6, inclusive.

Cláusula 34.^a

Não concessão de feriados obrigatórios e de tolerâncias de ponto

1- Os trabalhadores que, por motivo de serviço, não possam ser dispensados nos dias feriados ficarão sujeitos ao disposto nos números 1 a 5, inclusive, da cláusula 32.^a e ao disposto na cláusula 33.^a

2- Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

3- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de Natal, Ano Novo e Páscoa, será concedido um dia de descanso compensatório.

4- 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.

5- Para os efeitos previstos nos números 3 e 4 da presente cláusula, quando a entrada e a saída do serviço tiverem lugar em dias diferentes, considera-se que o trabalho prestado é relativo ao dia em que se verificar o maior número de horas de trabalho.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^a

Retribuição

A retribuição base mínima mensal devida aos trabalhadores é a constante do anexo II.

Cláusula 36.^a

Definições

Para efeito do disposto neste acordo de empresa considera-se:

a) **Retribuição mensal (RM)** - A retribuição mensal compreende a remuneração base efetivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, 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.

b) **Retribuição diária (RD)** - O valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

c) **Retribuição/hora (RH)** - O valor determinado segundo a fórmula:

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

em que HS = número de horas do período normal de trabalho semanal.

d) O prémio de assiduidade previsto na cláusula 41.^a não é considerado para efeitos de determinação do valor da retribuição diária nem da retribuição/hora.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1- Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2- O valor das diuturnidades é de 26,29 € cada.

3- O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição mensal.

4- *(Eliminado.)*

5- O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

Cláusula 38.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição, no valor de 9,16 € por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efectivas de trabalho.

2- Não implicam a perda de subsídio de refeição as seguintes situações excepcionais:

a) As faltas dadas pelos membros das organizações representativas dos trabalhadores para desempenho das suas funções, até ao limite dos respectivos créditos legais;

b) As faltas dadas pelos trabalhadores abrangidos pelo regime jurídico do trabalhador-estudante, até ao limite dos respectivos créditos legais;

c) As faltas dadas pelos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, para o exercício das suas funções nos precisos termos e limites da legislação aplicável;

d) O não efectivo cumprimento do período completo de trabalho em virtude de acidente de trabalho ocorrido nesse dia.

3- Sempre que um trabalhador preste quatro ou mais horas de serviço para além do respetivo período normal de trabalho diário, terá direito a mais um subsídio de refeição.

Cláusula 38.^a-A

Subsídio de catamaran

(Eliminada.)

Cláusula 39.^a

Subsídio de turno

Redação em vigor até 31 de outubro de 2021:

1- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 48,55 € para todos os trabalhadores.

2- O subsídio de turno integra para todos os efeitos a RM do trabalhador.

3- O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

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

1- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 65,00 € para todos os trabalhadores.

2- O subsídio de turno integra para todos os efeitos a RM do trabalhador.

3- O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal, até 15 de dezembro de cada ano, um subsídio de montante igual ao da remuneração mensal definida na cláusula 36.^a

2- No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

3- Sempre que ocorra qualquer suspensão do contrato por impedimento prolongado o subsídio será igualmente calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

Cláusula 41.^a

Prémio de assiduidade

Redação em vigor até 30 de setembro de 2021

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 167,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

a) Uma falta - Prémio mensal de 124,92 €;

b) Duas faltas - Prémio mensal de 111,99 €;

c) Três ou mais faltas - Prémio mensal de 5,39 € x o número de dias de prestação de trabalho.

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

4- O 2.º e 3.º 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.

5- 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 faltas para o desempenho das suas missões, por força da lei e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente 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 por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular;

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 9 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

6- *(Eliminado.)*

7- *(Eliminado.)*

8- *(Eliminado.)*

9- 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 41.^a-A

Prémio de assiduidade

(Suprimida.)

Cláusula 42.^a

Subsídio para guarnecimento de leme

(Eliminada.)

Cláusula 42.^a-A

Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam efetivamente as funções de venda de títulos de transporte têm direito a um abono diário para falhas no montante de 1,71 € por cada período de trabalho em funções na bilheteira não inferior a quatro horas.

Cláusula 43.^a

Complemento do subsídio de doença

Aos trabalhadores por tempo indeterminado ao serviço da empresa são garantidos complementos do subsídio de doença concedido pela Segurança Social de modo que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida definida nos termos do disposto na cláusula 36.^a

Cláusula 43.^a-A

Subsídio por morte

(A vigorar a partir do dia 1 de agosto de 2020)

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 VII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 44.^a

Férias, feriados e faltas

1- Em matéria de férias, feriados e faltas aplicam-se as disposições legais em vigor, salvo o disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respectiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.

3- O período anual de férias é de 23 dias úteis.

4- Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, serão também observados o feriado municipal de Lisboa ou do Barreiro, consoante o estabelecimento a que o trabalhador esteja afeto, e o dia de Carnaval.

5- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

6- 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.

7- 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.

8- 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.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto das cláusulas deste acordo.

Cláusula 46.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

b) Caducidade;

c) Revogação por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

e) Despedimento coletivo;

f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

g) Despedimento por inadaptação;

h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;

i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 46.^a-A

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1 - O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 - Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a empresa com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 46.^a-B

Certificado de trabalho

1- A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridas pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO IX

Actividade sindical

Cláusula 47.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia útil do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes

informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

CAPÍTULO X

Segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 48.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em boas condições de segurança e saúde, asseguradas pela empresa.

2- Na organização das atividades destinadas à segurança e saúde, a empresa deve dar especial atenção à prevenção dos riscos profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3- As medidas a adotar pela empresa destinadas a assegurar a prevenção dos riscos profissionais devem assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida, designadamente, segundo os seguintes princípios:

a) Definição prévia das condições técnicas a que devem obedecer as atividades produtivas da empresa, evitando o risco;

b) Respeito pelas determinações oficiais sobre as proibições ou limitações referentes à utilização de determinadas substâncias, agentes ou processos;

c) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;

d) Informação e formação permanentes que promovam a melhoria da segurança e saúde no trabalho;

e) Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes no domínio das políticas de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente na aplicação das medidas de prevenção, na planificação e organização de todas as atividades.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 49.^a

Carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa

Os outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo.

Cláusula 50.^a

Quotização sindical

(Eliminada.)

Cláusula 51.^a

Categorias profissionais

(Eliminada.)

Cláusula 52.^a

Fardamentos

A empresa custeará e fornecerá fardamento aos trabalhadores que sejam obrigados a utilizá-lo em serviço, em termos a definir pela sua administração.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I

Área funcional: Fluviais

1- As categorias profissionais a seguir enumeradas observam as disposições legais que regulamentam esta matéria constantes do RIM e restante legislação complementar:

- Mestre do tráfego local;
- Maquinista prático de 1.^a classe;
- Maquinista prático de 2.^a classe;
- Marinheiro do tráfego local;
- Ajudante de maquinista;
- Marinheiro de 2.^a classe.

2- Definição de funções:

Inspetor - Inspecciona e fiscaliza toda a atividade operacional da empresa, designadamente a bordo dos navios, em conformidade com as normas legais em vigor, e assegura a execução das medidas necessárias nas ocorrências que se verificarem;

Auxilia a hierarquia na supervisão e execução das tarefas de âmbito operacional da empresa, em todas as situações e locais em que tal se mostre necessário, nomeadamente nas ligações funcionais com as autoridades marítimas; Verifica, informa e participa sobre o aprontamento de navios e actividade e desempenho das tripulações.

Compete ao coordenador do tráfego local a coordenação da atividade dos trabalhadores que desempenham as funções de inspetor.

Mestre do tráfego local - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram em cada momento de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

- Comandar as embarcações utilizadas no tráfego local;
- Chefiar a tripulação;
- Orientar o serviço de bordo.

Maquinista prático de 1.^a classe - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

Preparar, regular e conduzir máquinas propulsoras e auxiliares e demais equipamentos, incluindo instalações de água doce, água do mar e esgotos;

Orientar e verificar a actividade do pessoal de máquinas, instruindo-o sempre que necessário;

Orientar e colaborar na execução de reparações, beneficiações e experiências de todas as máquinas, aparelhos, tanques e instalações sob a sua responsabilidade;

A responsabilidade pela limpeza, lubrificação e manutenção das máquinas ou outros equipamentos e das instalações;

A responsabilidade pela existência de bordo de combustíveis, lubrificantes e outros materiais necessários ao funcionamento e manutenção das máquinas e outros equipamentos.

Maquinista prático de 2.^a classe - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

Preparar, regular e conduzir máquinas propulsoras e auxiliares e demais equipamentos, incluindo instalações de água doce, água do mar e esgoto;

Executar ou colaborar na execução das reparações, beneficiações e experiências de todas as máquinas, aparelhos, tanques e instalações;

Orientar e, quando necessário, providenciar, junto da sua hierarquia directa, no sentido da execução e manutenção da limpeza, lubrificação das máquinas ou outros equipamentos bem como das instalações;

Colaborar na indicação das quantidades e qualidades de combustíveis, lubrificantes e outros materiais necessários;

Zelar pela higiene e segurança da casa das máquinas.

O maquinista prático de 2.^a classe será promovido à 1.^a classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Marinheiro do tráfego local - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

Estar encarregado da manobra de cabo na largada e da atracação da embarcação;

Proceder à limpeza da embarcação;

Verificar e beneficiar o estado de conservação dos meios de salvamento da embarcação, auxiliando os passageiros na sua utilização, se necessário;

Velar pela segurança e comodidade dos passageiros e procurar garantir a observância das disposições regulamentares e de legislação marítima;

Orientar a arrumação de mercadorias e remessas e ocupar-se da sua vigilância em trânsito;

Colaborar nas operações de docagem, na entrada e saída da embarcação;

Executar trabalhos relativos à arte de marinheiro.

Guarnecer o leme e executar as devidas manobras, sob a orientação do mestre, com ou sem apoio de instrumentos.

Marinheiro de 2.^a classe - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, designadamente as enunciadas para o marinheiro do tráfego local à excepção do guarnecimento do leme.

O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Ajudante de maquinista - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

Participar na condução da instalação propulsora e equipamentos auxiliares;

Executar operações de limpeza e acções de manutenção e ou reabastecimento inerentes ao serviço de máquinas e que, dentro dos seus conhecimentos e experiência, lhe tenham sido determinadas pelos seus superiores hierárquicos;

Auxiliar de terra - É o trabalhador a quem compete assegurar as funções inerentes à atracação e desatracação das embarcações e zelar pela operacionalidade dos cais de embarque, pontões e passerelles, designadamente no que se refere à sua limpeza e vigilância.

Compete, particularmente, ao auxiliar de terra:

Auxiliar a receção e passagens de cabos de amarração nas manobras de atracação ou de desatracação dos barcos;

Efectuar a movimentação de bagagens ou outros objectos despachados, bem como a recepção e expedição de correspondência ou volumes que lhe for determinada;

Colaborar em acções de segurança e controlo dos passageiros;

Executar tarefas de mensageiro e ou estafeta de correspondência entre os vários locais de trabalho da empresa ou entre esta e outras entidades exteriores.

Grupo II

Área funcional: Terminais

Coordenador de terminais - É o responsável pela gestão, fiscalização e segurança dos terminais, mantendo a sua operacionalidade a nível de gestão de escalas, planos de férias e recursos para o normal funcionamento dos mesmos, em conformidade com as normas legais e regulamentares em vigor. Coordena a gestão de bilheteiras e máquinas de venda de títulos e garante o abastecimento de trocos e consumíveis para as mesmas. Assegura a execução das medidas necessárias nas ocorrências que se verificarem.

Supervisiona e executa as tarefas no âmbito da operacionalidade dos terminais, em todas as situações e locais em que tal se mostre necessário, nomeadamente nas ligações funcionais entre as áreas da empresa, entidades externas à mesma e com as autoridades competentes.

Verifica, informa, zela pela segurança e participa sobre o estado dos equipamentos e infraestrutura, sua conservação e limpeza.

Assegura a afixação nos terminais de toda a informação dirigida quer aos trabalhadores da empresa, quer ao público.

Adjunto do coordenador de terminais - tem tarefas idênticas às do coordenador de terminais, no terminal onde está preferencialmente, exceto na gestão de escalas.

Substitui o coordenador de terminais nas suas ausências e/ou impedimentos.

Chefe de terminal - Orientar e controlar a actividade de todos os trabalhadores dos terminais fluviais da empresa e assumir as funções próprias destes trabalhadores em períodos de impedimento destes; assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros como no que respeita às actividades comerciais

exploradas por terceiros; garantir e assegurar as melhores condições de funcionamento de todas as estruturas, equipamentos e sistemas integrantes dos terminais; coordenar a venda e a arrecadação da receita; gerir o atendimento de clientes, o cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais, a pontualidade das horas de partida das carreiras e prevenir a sobrelotação dos navios; promover as condições de conforto, protecção e segurança de passageiros, reportando anomalias e incidentes de que tenha conhecimento.

Agente comercial - É o trabalhador que assegura as actividades de um cais de embarque, nomeadamente as relativas à função comercial da empresa, podendo ser afeto à bilheteira ou à mesa de controlo.

O agente comercial afeto à bilheteira:

Vende e regulariza bilhetes e outros títulos de transporte;

Escritura e encaminha os mapas de controlo e presta constas das importâncias arrecadadas; Controla e procede à revisão de bilhetes e outros títulos de transporte; Zela pela existência mínima dos títulos de transporte, solicitando o respectivo abastecimento; Presta informações e apoia os clientes sempre que necessário;

O agente comercial afeto à mesa de controlo:

Controla a entrada e saída de passageiros e procede à abertura e fecho das portas de acesso aos pontões de embarque; Colabora na manutenção da ordem pública contactando o pessoal da segurança, quando necessário; Zela pelo cumprimento dos horários das carreiras e dá sinal de partida aos barcos, de acordo com as instruções recebidas.

Fiscal - É o trabalhador a quem compete fiscalizar a validade de todos os títulos de transporte, autuando os passageiros não portadores de título válido e zelar pelo cumprimento (por parte dos passageiros) das normas e proibições impostas.

Compete particularmente ao fiscal:

Fazer a verificação de validade dos títulos de transporte, a bordo e nos terminais;

Aplicar multas legais aos passageiros não portadores de título de transporte válido;

Recorrer à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa ou bilhete;

Levantar autos de notícia (modelo aprovado) aos passageiros que não apresentem bilhete ou título de transporte válido;

Apreender o título de transporte indevidamente usado pelo passageiro;

Exigir a identificação do passageiro infractor;

Participar, por escrito, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico;

Colaborar com o pessoal de serviço nos terminais quando solicitado pelo respectivo coordenador de terminais, ou na sua falta pelo chefe de terminais;

Fazer cumprir a proibição de não fumar nos espaços interditos e aplicar multas relativas;

Identificar-se com correcção sempre que solicitado pelo passageiro.

Grupo III

Área funcional: Administrativa, de apoio e outras

Técnico auxiliar (TA 1, TA 2, TA 3, TA 4, TA 5) - É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em atividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce atividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

As funções de tesoureiro serão exercidas por trabalhador com a categoria profissional de técnico auxiliar: dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Acessos:

1 - O ingresso na categoria é efetuado mediante integração, concurso interno ou promoção, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

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

a) Tempo mínimo de permanência de três anos para acesso ao nível imediatamente superior àquele que é detido pelo trabalhador, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

Assistente administrativo I - Orientar e coordenar os trabalhadores com as categorias de assistente administrativo II e III e ou exercer, quando necessário ou por determinação superior, as funções correspondentes a estas categorias, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

Assistente administrativo II - Assegurar o apoio qualificado a profissionais de nível superior, executando ou colaborando na execução de trabalhos, estudos ou produção de indicadores de apoio à gestão, que requerem elevados conhecimentos e experiência profissional na sua área de actividade, recebendo orientação e controlo quanto à aplicação dos métodos e resultados;

Organizar, orientar e desenvolver novos métodos na área administrativa, avaliando a qualidade e a oportunidade da execução do respectivo trabalho, ou a análise e resolução dos problemas administrativos que se colocarem;

Conferir e controlar a documentação da sua área ou núcleo de actividade e assegurar a articulação com outros órgãos da empresa;

Executar actividades de consulta e prospecção no mercado ou os contactos necessários à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos;

Executar cobranças e pagamentos previamente autorizados, procedendo às conferências, registos e demais operações necessárias, bem como a preparação do numerário e os valores destinados a depósitos bancários;

Acompanhar e controlar contas da empresa com terceiros, bem como assegurar a gestão de contratos e emissão da respectiva documentação contabilística;

Preparar e tratar a informação relativa aos trabalhos específicos de fim de períodos contabilísticos, nomeadamente os da especialização de custos e proveitos;

Assegurar a responsabilidade pela caixa principal da empresa, competindo-lhe, neste caso, a elaboração do respectivo balancete;

Executar, quando necessário, as tarefas de assistente administrativo III;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

O assistente administrativo II será promovido a assistente administrativo I após três anos de permanência no escalão C da respetiva categoria, 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.

Assistente administrativo III - Executar tarefas de natureza administrativa mais ou menos diversificadas em função da sua área de actividade, nomeadamente:

Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e, em geral, enviar e receber informação através dos equipamentos de transmissão apropriados para o efeito e atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência;

Recolher e preparar dados e documentos para informação ou respostas a destinatários internos e externos, utilizando os meios e equipamentos informáticos, ou outros, próprios para o efeito;

Recolher, tratar, escriturar ou registar e encaminhar dados, modelos, facturas e outros documentos relativos às operações de gestão de pessoal, de stocks, de compras e vendas, contabilísticos ou outros;

Executar tarefas administrativas relacionadas com questões jurídicas (tais como: busca de textos legislativos e de jurisprudência, organização e arquivo de processos, encaminhamento para os tribunais de recursos, contestações e outros documentos ou peças processuais);

Preparar ou elaborar notas de compra e venda, facturas, recibos, livranças, letras, requisições e outros documentos administrativo-financeiros e conferir e controlar documentação de prestação de contas e dos correspondentes valores, realizando pagamentos, cobranças e outras tarefas complementares;

Assegurar actividades administrativas necessárias à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos;

Exercer funções de apoio administrativo e ou de secretário a trabalhadores de categoria mais elevada.

O assistente administrativo III será promovido a assistente administrativo II após três anos de permanência no escalão

B da respetiva categoria, 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.

Oficial de reparações - Proceda ao esgoto e limpeza da casa das máquinas, a lavagem de motores e outros equipamentos, lavagem dos navios, desmontagem, reparação e montagem de equipamentos, em diversos locais da empresa,

navios e pontões, movimentações das peças e componentes, de e para bordo dos navios ao cais, colaboração nos abastecimentos de óleos e combustíveis e, ainda, outras tarefas no âmbito da exploração e manutenção de equipamentos, instalações e edifícios, nos domínios da canalização, electricidade, pintura, carpintaria, obras e outros.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2021)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Inspetor	1 316,81 €	1 354,59 €	1 393,50 €	1 433,58 €	1 474,86 €	1 517,39 €	1 561,18 €
	II	Mestre do tráfego local	1 211,23 €	1 245,84 €	1 281,49 €	1 318,21 €	1 356,03 €	1 394,99 €	1 435,12 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 161,64 €	1 194,77 €	1 228,88 €	1 264,03 €	1 300,23 €	1 337,51 €	1 375,90 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	984,32 €	1 012,13 €					
	V	Marinheiro do tráfego local	907,13 €	932,62 €	958,88 €	985,92 €	1 013,77 €	1 042,46 €	1 072,00 €
	VI	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	829,87 €						
	VII	Ajudante de maquinista	819,98 €						
	VIII	Auxiliar de terra	704,39 €	720,39 €	739,98 €	760,15 €	780,93 €	801,91 €	814,38 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais	I	Coordenador de terminais	1 187,60 €	1 221,50 €	1 256,43 €	1 292,39 €	1 329,44 €	1 367,60 €	1 406,91 €
	II	Adjunto do coordenador de terminais	985,45 €	1 013,29 €	1 041,95 €	1 071,49 €	1 101,91 €	1 133,25 €	1 165,52 €
	III	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	IV	Fiscal	859,84 €	883,91 €	908,71 €	934,24 €	960,54 €	987,63 €	1 015,54 €
	V	Agente comercial	768,03 €	789,04 €	801,91 €	822,99 €	845,95 €	869,60 €	893,97 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa, apoio e outras	I	Técnico auxiliar 5	1 251,16 €	1 286,97 €	1 323,86 €	1 361,85 €	1 400,98 €	1 441,28 €	1 482,79 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 012,81 €						
	VI	Assistente administrativo I	1 187,60 €	1 221,50 €	1 256,43 €	1 292,39 €	1 329,44 €	1 367,60 €	1 406,91 €
	VII	Assistente administrativo II	985,45 €	1 013,29 €	1 041,95 €				
	VIII	Assistente administrativo III	859,30 €	883,35 €					
	IX	Oficial de reparações	888,39 €	913,31 €	938,99 €	965,44 €	992,67 €	1 020,73 €	1 049,63 €

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2021, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, eliminando-se a cláusula 41.ª do presente acordo de empresa)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Inspetor	1 489,25 €	1 527,03 €	1 565,94 €	1 606,02 €	1 647,30 €	1 689,83 €	1 733,62 €
	II	Mestre do tráfego local	1 383,67 €	1 418,28 €	1 453,93 €	1 490,65 €	1 528,47 €	1 567,43 €	1 607,56 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 334,08 €	1 367,21 €	1 401,32 €	1 436,47 €	1 472,67 €	1 509,95 €	1 548,34 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	1 156,76 €	1 184,57 €					
	V	Marinheiro do tráfego local	1 079,57 €	1 105,06 €	1 131,32 €	1 158,36 €	1 186,21 €	1 214,90 €	1 244,44 €
	VI	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	1 002,31 €						
	VII	Ajudante de maquinista	992,42 €						
	VIII	Auxiliar de terra	876,83 €	892,83 €	912,42 €	932,59 €	953,37 €	974,35 €	986,82 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais	I	Coordenador de terminais	1 360,04 €	1 393,94 €	1 428,87 €	1 464,83 €	1 501,88 €	1 540,04 €	1 579,35 €
	II	Adjunto do coordenador de terminais	1 157,89 €	1 185,73 €	1 214,39 €	1 243,93 €	1 274,35 €	1 305,69 €	1 337,96 €
	III	Chefe de terminal	1 113,93 €	1 140,45 €	1 167,78 €	1 195,91 €	1 224,89 €	1 254,74 €	1 285,48 €
	IV	Fiscal	1 032,28 €	1 056,35 €	1 081,15 €	1 106,68 €	1 132,98 €	1 160,07 €	1 187,98 €
	V	Agente comercial	940,47 €	961,48 €	974,35 €	995,43 €	1 018,39 €	1 042,04 €	1 066,41 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa, apoio e outras	I	Técnico auxiliar 5	1 423,60 €	1 459,41 €	1 496,30 €	1 534,29 €	1 573,42 €	1 613,72 €	1 655,23 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 394,57 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 343,93 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 277,10 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 185,25 €						
	VI	Assistente administrativo I	1 360,04 €	1 393,94 €	1 428,87 €	1 464,83 €	1 501,88 €	1 540,04 €	1 579,35 €
	VII	Assistente administrativo II	1 157,89 €	1 185,73 €	1 214,39 €				
	VIII	Assistente administrativo III	1 031,74 €	1 055,79 €					
	IX	Oficial de reparações	1 060,83 €	1 085,75 €	1 111,43 €	1 137,88 €	1 165,11 €	1 193,17 €	1 222,07 €

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 a qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e nível profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

- a) Ingresso pelo nível e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;
- b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para escalão superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela empresa.

Artigo 3.º

Evolução profissional

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Promoção - Constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou nível profissional superior;
- b) Progressão - Constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da empresa e terão suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional, sem prejuízo do estabelecido no presente acordo de empresa.

2- As progressões far-se-ão:

- a) Por mérito - Em qualquer altura, por decisão da empresa;
- b) Por ajustamento - Decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

3- A progressão por ajustamento pode ser retardada por um período de 12 meses, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado de forma justificada e por escrito ao trabalhador, ouvindo-o e ao sindicato que o representa.

4- Sempre que um trabalhador aceda a nível ou categoria profissional mais elevados, passará a receber pelo escalão imediatamente superior ao anteriormente detido.

5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ausências por doença inferiores a 30 dias seguidos, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

6- As primeiras progressões por ajustamento ocorrerão nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores com dez ou mais anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2020;

b) Os trabalhadores com mais de cinco e menos de dez anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2021;

c) Os trabalhadores com menos de cinco anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2022.

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

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 138.

Lisboa, 20 de dezembro de 2021.

Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:
Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

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

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

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, na qualidade de mandatário.

Carlos Alberto Silva Pinto, na qualidade de mandatário.

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

António Alexandre P. Delgado, na qualidade de mandatário.

Rogério Paulo Arcanjo Cardoso, na qualidade de mandatário.

Pelo SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de fevereiro de 2022, a fl. 178 do livro n.º 12, com o n.º 20/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a 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, 39.^a-C, 41.^a, 58.^a e anexo II; e aditamento da cláusula 39.^a-D ao acordo de empresa celebrado entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA, e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2020.

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- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

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- (...)

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

- a) 1 falta - Prémio mensal - 124,92 €;
- b) 2 faltas - Prémio mensal - 111,99 €;
- c) 3 ou mais faltas - Prémio mensal - 5,39 € x número de dias de prestação de trabalho.

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

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

- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, 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 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- (...)

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- (...)

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

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, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2021)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 458,44 €	1 500,47 €	1 543,76 €	1 588,35 €	1 634,28 €	1 681,58 €	1 730,30 €
	II	Mestre do tráfego local	979,93 €	1 007,60 €	1 036,11 €	1 065,46 €	1 095,71 €	1 126,85 €	1 158,93 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	947,19 €	973,88 €	1 001,37 €	1 029,69 €	1 058,86 €	1 088,89 €	1 119,84 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	928,86 €	954,99 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	920,92 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	820,24 €	843,12 €	866,69 €	890,97 €	915,98 €	941,72 €	968,25 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	801,91 €						
	VII	Ajudante de maquinista	786,93 €						

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 104,66 €	1 136,08 €	1 168,43 €	1 201,76 €	1 236,10 €	1 271,45 €	1 307,87 €
	II	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	III	Fiscal	901,59 €	926,92 €	953,00 €	979,87 €	1 007,54 €	1 036,04 €	1 065,39 €
	IV	Chefe de estação	886,30 €	911,16 €					
	V	Bilheteiro	801,91 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
	VI	Operador comercial	801,91 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €

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

Área funcional			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 292,92 €	1 329,98 €	1 368,15 €	1 407,48 €	1 447,97 €	1 489,68 €	1 532,65 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 054,56 €						
	VI	Oficial administrativo principal	931,53 €	957,75 €	984,76 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	882,00 €	906,73 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	823,73 €						
	IX	Fiel de armazém	815,57 €	838,31 €	861,74 €	885,86 €	910,71 €	936,31 €	962,68 €
	X	Motorista	806,86 €	829,34 €	852,50 €	876,35 €	900,91 €	926,22 €	952,28 €
	XI	Assistente operacional	743,13 €	763,40 €	784,27 €	801,91 €	817,93 €	840,74 €	864,24 €

Tabela salarial

(em vigor a partir de 1 de outubro de 2021, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, eliminando-se a cláusula 39.ª-C do presente acordo de empresa)

Área funcional			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 630,88 €	1 672,91 €	1 716,20 €	1 760,79 €	1 806,72 €	1 854,02 €	1 902,74 €
	II	Mestre do tráfego local	1 152,37 €	1 180,04 €	1 208,55 €	1 237,90 €	1 268,15 €	1 299,29 €	1 331,37 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 119,63 €	1 146,32 €	1 173,81 €	1 202,13 €	1 231,30 €	1 261,33 €	1 292,28 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	1 101,30 €	1 127,43 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	1 093,36 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	992,68 €	1 015,56 €	1 039,13 €	1 063,41 €	1 088,42 €	1 114,16 €	1 140,69 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	974,35 €						
	VII	Ajudante de maquinista	959,37 €						

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 277,10 €	1 308,52 €	1 340,87 €	1 374,20 €	1 408,54 €	1 443,89 €	1 480,31 €
	II	Chefe de terminal	1 113,93 €	1 140,45 €	1 167,78 €	1 195,91 €	1 224,89 €	1 254,74 €	1 285,48 €
	III	Fiscal	1 074,03 €	1 099,36 €	1 125,44 €	1 152,31 €	1 179,98 €	1 208,48 €	1 237,83 €
	IV	Chefe de estação	1 058,74 €	1 083,60 €					
	V	Bilheteiro	974,35 €	994,49 €	1 017,43 €	1 041,06 €	1 065,39 €	1 090,45 €	1 116,26 €
	VI	Operador comercial	974,35 €	994,49 €	1 017,43 €	1 041,06 €	1 065,39 €	1 090,45 €	1 116,26 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
		Eletricista principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
		Carpinteiro principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
	II	Mecânico de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Eletricista de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Carpinteiro de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Pintor	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
	III	Mecânico de 2.ª	1 122,48 €						
		Eletricista de 2.ª	1 122,48 €						
		Carpinteiro de 2.ª	1 122,48 €						
	IV	Oficial de reparações	1 102,58 €	1 128,76 €	1 155,73 €	1 183,50 €	1 212,11 €	1 241,58 €	1 271,93 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 465,36 €	1 502,42 €	1 540,59 €	1 579,92 €	1 620,41 €	1 662,12 €	1 705,09 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 394,57 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 343,93 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 277,10 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 227,00 €						
	VI	Oficial administrativo principal	1 103,97 €	1 130,19 €	1 157,20 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	1 054,44 €	1 079,17 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	996,17 €						
	IX	Fiel de armazém	988,01 €	1 010,75 €	1 034,18 €	1 058,30 €	1 083,15 €	1 108,75 €	1 135,12 €
	X	Motorista	979,30 €	1 001,78 €	1 024,94 €	1 048,79 €	1 073,35 €	1 098,66 €	1 124,72 €
	XI	Assistente operacional	915,57 €	935,84 €	956,71 €	974,35 €	990,37 €	1 013,18 €	1 036,68 €

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

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

Lisboa, 20 de dezembro de 2021.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

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

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

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

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

António Alexandre 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)

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 contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;
- j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores expressamente o solicitarem;
- l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;
- m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;

b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

c) Guardar segredo profissional;

d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;

i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição.

j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;

m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;

n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho, dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180, retomar as suas funções;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

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

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

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

Cláusula 6.^a

(Proibição de acordos entre empresas)

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

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

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

Cláusula 7.^a

(Créditos resultantes do contrato)

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

2- Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 8.^a

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 9.^a

(Seguros)

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

2- *(Eliminado.)*

Cláusula 9.^a-A

(Transporte)

Têm direito ao transporte gratuito nos navios da empresa afetos ao serviço público todos os trabalhadores no activo ou

reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida, e os filhos e equiparados com idade igual ou inferior a 18 anos que façam parte do respetivo agregado familiar ou até aos 23 anos que se mantenham no respetivo agregado familiar e comprovem manter o estatuto de estudante.

Cláusula 9.^a-B

Formação contínua

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

(Admissão)

1- As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) Idade mínima 18 anos;

b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatam e adequação ao perfil do posto de trabalho;

c) Maior aptidão para o exercício da função.

2- A empresa poderá contactar os sindicatos, no sentido de estes indicarem trabalhadores que se encontrem inscritos nas respetivas escalas de embarque.

Cláusula 11.^a

(Idade mínima)

(Eliminada.)

Cláusula 12.^a

(Habilitações mínimas)

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.^a

(Condições especiais de admissão)

(Eliminada.)

Cláusula 14.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador.

Cláusula 15.^a

(Contratos a termo)

1- Os contratos a termo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a termo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- A duração dos contratos a termo não pode exceder 18 meses, incluindo renovações.

4- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem termo, exceto no que se dispuser de forma diferente.

5- A fixação do termo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

6- A caducidade do contrato confere ao trabalhador uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

7- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 16.^a

(Preenchimento de vagas)

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e seleção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.^a.

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

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.

3- 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.

Cláusula 22.^a

(Afixação dos horários de trabalho)

1- Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos)

(Eliminada.)

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante celebração de acordo, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2- *(Eliminado.)*

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

4- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5- Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;

b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;

c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;

d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;

e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.^a

(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)

1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3- As folgas previstas nos números 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 27.^a

(Registo de trabalho suplementar)

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Cláusula 28.^a

(Limite do trabalho suplementar)

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores integrados em turnos e cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.^a

(Trabalho suplementar de menores)

(Eliminada.)

Cláusula 30.^a

(Trabalho nocturno)

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2- A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.^a, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.^a

(Dispensa de trabalho nocturno)

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno os trabalhadores com responsabilidades familiares, desde que o solicitem e que seja autorizado pela empresa.

Cláusula 32.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2- O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3- As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de

administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.^a

(Transferências)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3- Em caso de transferência nos termos do número 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4- Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5- Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6- Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

(Generalidades)

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3- Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que RM é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

O prémio de assiduidade previsto na cláusula 39.^a-C não é considerado para determinação do valor da retribuição horária.

4- A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no número 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 35.^a

(Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 36.^a

(Remunerações base mínimas)

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 37.^a

(Pagamento da retribuição)

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;

c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 38.^a

(Diuturnidades)

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

2- Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3- Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4- As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efectivas de trabalho.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.^a

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5- As ausências ao serviço inferiores a três horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.^a, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

- a) As relativas à revisão do AE;
- b) As que forem convocadas pela empresa;
- c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

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

9- (Eliminado.)

Cláusula 39.^a-A

(Adicional de remuneração)

1- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios catamaran ao serviço da empresa, têm direito, pela prestação efetiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 14,99 % e 10,88 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respetivamente, para mestres e maquinistas.

2- O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.^a, com exceção dos números 4 e 5.

Cláusula 39.^a-B

(Subsídio de transporte)

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

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

3- (Eliminado.)

4- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.^a-C

(Prémio de assiduidade)

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 €.

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

b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

Cláusula 43.ª

(Subsídio de penosidade)

(Eliminada.)

Cláusula 43.ª-A

(Subsídio de inovação tecnológica)

(Eliminada.)

Cláusula 44.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2- O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5- O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 45.^a

(Subsídio de alteração do local de trabalho)

1- Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar e ou terminar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2- Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,78 €.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de novembro.

3- O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.^a, a que o trabalhador tiver direito no mês de dezembro.

4- No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 47.^a

(Direito a férias)

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

2- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3- Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- Os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.

6- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9- O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.^a

(Escolha e marcação de férias)

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3- Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6- O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 49.^a

(Férias seguidas e interpoladas)

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 50.^a

(Cumulação de férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 51.^a

(Alteração do período de férias)

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido

na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 52.^a

(Alteração ou interrupção por doença)

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4- Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

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

Cláusula 53.^a

(Serviço militar - Férias)

(Eliminada.)

Cláusula 54.^a

(Indisponibilidade do direito a férias)

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição - conforme definida no número 2 da cláusula 34.^a - e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 55.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 56.^a

(Feriados obrigatórios)

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- Corpo de Deus;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- Serão igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o dia 13 de junho, feriado municipal de Lisboa.

3- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

4- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de Natal, Ano Novo e Páscoa, será concedido um dia de descanso compensatório.

5- Sempre que for concedida tolerância de ponto e não seja possível abranger a totalidade dos trabalhadores por imperativo da prestação do serviço público, estes gozarão a respetiva tolerância em data posterior, tendo em consideração as especificidades dos horários praticados em cada área, no prazo de 120 dias mediante acordo entre a empresa e o trabalhador. Se por motivos imperiosos de serviço, não for possível assegurar o gozo do dia de tolerância no prazo de 120 dias, o referido dia será remunerado.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.^a

(Princípios gerais)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos deste acordo de empresa e da lei;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

4- 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, 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.

CAPITULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 66.^a

(Parentalidade)

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 67.^a

(Trabalhadores-estudantes - Regalias)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.ª;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador-estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.ª

(Poder disciplinar)

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 69.ª

(Processo disciplinar)

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à Comissão de Trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea d) do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 70.ª

(Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 71.ª

(Suspensão do trabalho)

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 72.ª

(Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 73.ª

(Proporcionalidade das sanções)

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 74.^a

(Indemnização e acção penal)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 75.^a

(Recursos)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 76.^a

(Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 77.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;

- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 78.^a

(Comunicação das sanções)

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 79.^a

(Registo de sanções)

1- A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança Social - Direitos complementares

Cláusula 80.^a

(Complemento de subsídio de doença e acidente)

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela Segurança Social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 81.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

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 100/97, de 13 de setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/1971.

Cláusula 82.^a

(Subsídios de reforma)

A Transtejo e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 83.^a

(Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessaçã o do contrato de trabalho

Cláusula 84.^a

(Cessaçã o do contrato de trabalho)

1- A cessaçã o do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei.

2- (Eliminado.)

3- A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 85.^a

(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou reduçã o 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 suspensã o 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 reduçã o 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 indemnizaçã o prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 87.^a

(Pagamento do mês da cessaçã o)

1- A cessaçã o do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuiçã o do mês da cessaçã o, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessaçã o a empresa deixará de pagar as retribuiçõ es já vencidas, na proporçã o do trabalho prestado.

Cláusula 88.^a

(Indemnizaçõ es)

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 indemnizaçã o correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuiçã o correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

Disposiçõ es finais

Cláusula 89.^a

(Incorporaçã o de empresas)

As incorporaçõ es de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os traba-

lhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.^a

(Garantias diversas)

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3- Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

4- O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

Cláusula 91.^a

(Normas supletivas)

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I

Área funcional: Fluviais

Controlador do tráfego local - Só poderão desempenhar funções de controlador do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respetiva carta de mestre.

Os controladores do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à atividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respetivos mestres;

Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;

Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo coletivo de trabalho específico a cada sector de atividade;

Dar estrito cumprimento às convenções coletivas de trabalho vigentes;

Controlar, em colaboração com os respetivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;

Coordenar e controlar a efetivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;

Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;

Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

Compete ao coordenador do tráfego local a coordenação da atividade dos trabalhadores que desempenham as funções de controlador de tráfego local.

Mestre do tráfego local - O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Maquinista prático (maquinista prático de 1.ª classe; maquinista prático de 2.ª classe; maquinista prático de 3.ª classe - de acordo com as categorias marítimas previstas no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor) - Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes diretos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Marinheiro do tráfego local - O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

Nota: Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local - O trabalhador que auxilia o marinheiro do tráfego local em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Ajudante de maquinista - Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes diretos.

Grupo II

Área funcional: Terminais e estações

Chefe de serviço de fiscalização, terminais e estações - É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nos terminais e nas estações de embarque e desembarque.

Chefe de terminal - É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respetivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o atendimento do público e o cumprimento das normas legais e

contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Chefe de estação - É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de atividade; acata e cumpre todas as ordens que expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

Fiscal - É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infrator se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infração no exercício das suas funções - compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

Bilheteiro - É o profissional que procede à venda de bilhetes diretamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

Operador comercial - É o trabalhador que executa um conjunto de atividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

Grupo III

Área funcional: Manutenção

Mecânico principal - É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico (mecânico de 1.ª; mecânico de 2.ª) - É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspeção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em ações de desmanagem ou de revisão programada.

Eletricista principal - É o profissional eletricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela

coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Eletricista (eletricista de 1.ª; eletricista de 2.ª) - É o profissional eletricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

Carpinteiro (carpinteiro principal; carpinteiro de 1.ª; carpinteiro de 2.ª) - É o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

Pintor - É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respetivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

Oficial de reparações - Procede ao esgoto e limpeza da casa das máquinas, a lavagem de motores e outros equipamentos, lavagem dos navios, desmontagem, reparação e montagem de equipamentos, em diversos locais da empresa, navios e pontões, movimentações das peças e componentes, de e para bordo dos navios ao cais, colaboração nos abastecimentos de óleos e combustíveis e, ainda, outras tarefas no âmbito da exploração e manutenção de equipamentos, instalações e edifícios, nos domínios da canalização, eletricidade, pintura, carpintaria, obras e outros.

Grupo IV

Área funcional: Administrativa e de apoio

Técnico auxiliar (TA 1, TA 2, TA 3, TA 4, TA 5) - É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em atividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce atividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

As funções de tesoureiro serão exercidas por trabalhador com a categoria profissional de técnico auxiliar: dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Acessos:

1- O ingresso na categoria é efetuado mediante integração, concurso interno ou promoção, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

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

a) Tempo mínimo de permanência de três anos para acesso ao nível imediatamente superior àquele que é detido pelo trabalhador, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) Reconhecimento de mérito 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

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2021)

Área funcional	Remuneração base								
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 458,44 €	1 500,47 €	1 543,76 €	1 588,35 €	1 634,28 €	1 681,58 €	1 730,30 €
	II	Mestre do tráfego local	979,93 €	1 007,60 €	1 036,11 €	1 065,46 €	1 095,71 €	1 126,85 €	1 158,93 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	947,19 €	973,88 €	1 001,37 €	1 029,69 €	1 058,86 €	1 088,89 €	1 119,84 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	928,86 €	954,99 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	920,92 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	820,24 €	843,12 €	866,69 €	890,97 €	915,98 €	941,72 €	968,25 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	801,91 €						
	VII	Ajudante de maquinista	786,93 €						

Área funcional			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 104,66 €	1 136,08 €	1 168,43 €	1 201,76 €	1 236,10 €	1 271,45 €	1 307,87 €
	II	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	III	Fiscal	901,59 €	926,92 €	953,00 €	979,87 €	1 007,54 €	1 036,04 €	1 065,39 €
	IV	Chefe de estação	886,30 €	911,16 €					
	V	Bilheteiro	801,91 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
	VI	Operador comercial	801,91 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €

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

Área funcional			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 292,92 €	1 329,98 €	1 368,15 €	1 407,48 €	1 447,97 €	1 489,68 €	1 532,65 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 054,56 €						
	VI	Oficial administrativo principal	931,53 €	957,75 €	984,76 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	882,00 €	906,73 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	823,73 €						
	IX	Fiel de armazém	815,57 €	838,31 €	861,74 €	885,86 €	910,71 €	936,31 €	962,68 €
	X	Motorista	806,86 €	829,34 €	852,50 €	876,35 €	900,91 €	926,22 €	952,28 €
	XI	Assistente operacional	743,13 €	763,40 €	784,27 €	801,91 €	817,93 €	840,74 €	864,24 €

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2021, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, eliminando-se a cláusula 39.ª-C do presente acordo de empresa)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 630,88 €	1 672,91 €	1 716,20 €	1 760,79 €	1 806,72 €	1 854,02 €	1 902,74 €
	II	Mestre do tráfego local	1 152,37 €	1 180,04 €	1 208,55 €	1 237,90 €	1 268,15 €	1 299,29 €	1 331,37 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 119,63 €	1 146,32 €	1 173,81 €	1 202,13 €	1 231,30 €	1 261,33 €	1 292,28 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	1 101,30 €	1 127,43 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	1 093,36 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	992,68 €	1 015,56 €	1 039,13 €	1 063,41 €	1 088,42 €	1 114,16 €	1 140,69 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	974,35 €						
	VII	Ajudante de maquinista	959,37 €						

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 277,10 €	1 308,52 €	1 340,87 €	1 374,20 €	1 408,54 €	1 443,89 €	1 480,31 €
	II	Chefe de terminal	1 113,93 €	1 140,45 €	1 167,78 €	1 195,91 €	1 224,89 €	1 254,74 €	1 285,48 €
	III	Fiscal	1 074,03 €	1 099,36 €	1 125,44 €	1 152,31 €	1 179,98 €	1 208,48 €	1 237,83 €
	IV	Chefe de estação	1 058,74 €	1 083,60 €					
	V	Bilheteiro	974,35 €	994,49 €	1 017,43 €	1 041,06 €	1 065,39 €	1 090,45 €	1 116,26 €
	VI	Operador comercial	974,35 €	994,49 €	1 017,43 €	1 041,06 €	1 065,39 €	1 090,45 €	1 116,26 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
		Eletricista principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
		Carpinteiro principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
	II	Mecânico de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Eletricista de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Carpinteiro de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Pintor	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
	III	Mecânico de 2.ª	1 122,48 €						
		Eletricista de 2.ª	1 122,48 €						
		Carpinteiro de 2.ª	1 122,48 €						
	IV	Oficial de reparações	1 102,58 €	1 128,76 €	1 155,73 €	1 183,50 €	1 212,11 €	1 241,58 €	1 271,93 €

Área funcional			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 465,36 €	1 502,42 €	1 540,59 €	1 579,92 €	1 620,41 €	1 662,12 €	1 705,09 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 394,57 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 343,93 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 277,10 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 227,00 €						
	VI	Oficial administrativo principal	1 103,97 €	1 130,19 €	1 157,20 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	1 054,44 €	1 079,17 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	996,17 €						
	IX	Fiel de armazém	988,01 €	1 010,75 €	1 034,18 €	1 058,30 €	1 083,15 €	1 108,75 €	1 135,12 €
	X	Motorista	979,30 €	1 001,78 €	1 024,94 €	1 048,79 €	1 073,35 €	1 098,66 €	1 124,72 €
	XI	Assistente operacional	915,57 €	935,84 €	956,71 €	974,35 €	990,37 €	1 013,18 €	1 036,68 €

ANEXO III

Regulamento de carreiras

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: conjunto de níveis ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Nível: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;

d) Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e nível profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

a) Ingresso pelo nível e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para escalão superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela empresa.

Artigo 3.º

Evolução profissional

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - Constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou nível profissional superior;

b) Progressão - Constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da empresa e terão suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional, sem prejuízo do estabelecido no presente acordo de empresa.

2- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - Em qualquer altura, por decisão da empresa;

b) Por ajustamento - Decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

3- A progressão por ajustamento pode ser retardada por um período de 12 meses, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado de forma justificada e por escrito ao trabalhador, ouvindo-o e ao sindicato que o representa.

4- Sempre que um trabalhador aceda a nível ou categoria profissional mais elevados, passará a receber pelo escalão imediatamente superior ao anteriormente detido.

5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ausências por doença inferiores a 30 dias seguidos, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por diri-

gentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

6- As primeiras progressões por ajustamento ocorrerão nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores com dez ou mais anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2020;

b) Os trabalhadores com mais de cinco e menos de dez anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2021;

c) Os trabalhadores com menos de cinco anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2022.

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - Capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas - Óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - Máscaras antipoeiras.

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - Máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - Máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, confferdans, cisternas, etc.) - Fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - Cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo - Máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - Escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto - Luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura,

mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas, porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

Artigo 30.º

1- Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

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

3- As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4- Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

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

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

Lisboa, 20 de dezembro de 2021.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

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

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

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

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

António Alexandre 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 fevereiro de 2022, a fl. 178 do livro n.º 12, com o n.º 22/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a 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, 39.ª-C, 41.ª, 58.ª e anexo II; e aditamento da cláusula 39.ª-D 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 36, de 29 de setembro de 2020.

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- (...)

3- (...)

4- (...)

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- (...)

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

a) 1 falta - Prémio mensal - 124,92 €;

b) 2 faltas - Prémio mensal - 111,99 €;

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

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

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

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, 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 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- (...)

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- (...)

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

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, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2021)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 458,44 €	1 500,47 €	1 543,76 €	1 588,35 €	1 634,28 €	1 681,58 €	1 730,30 €
	II	Mestre do tráfego local	979,93 €	1 007,60 €	1 036,11 €	1 065,46 €	1 095,71 €	1 126,85 €	1 158,93 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	947,19 €	973,88 €	1 001,37 €	1 029,69 €	1 058,86 €	1 088,89 €	1 119,84 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	928,86 €	954,99 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	920,92 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	820,24 €	843,12 €	866,69 €	890,97 €	915,98 €	941,72 €	968,25 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	801,91 €						
	VII	Ajudante de maquinista	786,93 €						

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 104,66 €	1 136,08 €	1 168,43 €	1 201,76 €	1 236,10 €	1 271,45 €	1 307,87 €
	II	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	III	Fiscal	901,59 €	926,92 €	953,00 €	979,87 €	1 007,54 €	1 036,04 €	1 065,39 €
	IV	Chefe de estação	886,30 €	911,16 €					
	V	Bilheteiro	801,91 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
	VI	Operador comercial	801,91 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €

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

Área funcional			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 292,92 €	1 329,98 €	1 368,15 €	1 407,48 €	1 447,97 €	1 489,68 €	1 532,65 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 054,56 €						
	VI	Oficial administrativo principal	931,53 €	957,75 €	984,76 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	882,00 €	906,73 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	823,73 €						
	IX	Fiel de armazém	815,57 €	838,31 €	861,74 €	885,86 €	910,71 €	936,31 €	962,68 €
	X	Motorista	806,86 €	829,34 €	852,50 €	876,35 €	900,91 €	926,22 €	952,28 €
	XI	Assistente operacional	743,13 €	763,40 €	784,27 €	801,91 €	817,93 €	840,74 €	864,24 €

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2021, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, eliminando-se a cláusula 39.ª-C do presente acordo de empresa)

Área funcional			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 630,88 €	1 672,91 €	1 716,20 €	1 760,79 €	1 806,72 €	1 854,02 €	1 902,74 €
	II	Mestre do tráfego local	1 152,37 €	1 180,04 €	1 208,55 €	1 237,90 €	1 268,15 €	1 299,29 €	1 331,37 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 119,63 €	1 146,32 €	1 173,81 €	1 202,13 €	1 231,30 €	1 261,33 €	1 292,28 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	1 101,30 €	1 127,43 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	1 093,36 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	992,68 €	1 015,56 €	1 039,13 €	1 063,41 €	1 088,42 €	1 114,16 €	1 140,69 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	974,35 €						
	VII	Ajudante de maquinista	959,37 €						

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 277,10 €	1 308,52 €	1 340,87 €	1 374,20 €	1 408,54 €	1 443,89 €	1 480,31 €
	II	Chefe de terminal	1 113,93 €	1 140,45 €	1 167,78 €	1 195,91 €	1 224,89 €	1 254,74 €	1 285,48 €
	III	Fiscal	1 074,03 €	1 099,36 €	1 125,44 €	1 152,31 €	1 179,98 €	1 208,48 €	1 237,83 €
	IV	Chefe de estação	1 058,74 €	1 083,60 €					
	V	Bilheteiro	974,35 €	994,49 €	1 017,43 €	1 041,06 €	1 065,39 €	1 090,45 €	1 116,26 €
	VI	Operador comercial	974,35 €	994,49 €	1 017,43 €	1 041,06 €	1 065,39 €	1 090,45 €	1 116,26 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
		Eletricista principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
		Carpinteiro principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
	II	Mecânico de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Eletricista de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Carpinteiro de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Pintor	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
	III	Mecânico de 2.ª	1 122,48 €						
		Eletricista de 2.ª	1 122,48 €						
		Carpinteiro de 2.ª	1 122,48 €						
	IV	Oficial de reparações	1 102,58 €	1 128,76 €	1 155,73 €	1 183,50 €	1 212,11 €	1 241,58 €	1 271,93 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 465,36 €	1 502,42 €	1 540,59 €	1 579,92 €	1 620,41 €	1 662,12 €	1 705,09 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 394,57 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 343,93 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 277,10 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 227,00 €						
	VI	Oficial administrativo principal	1 103,97 €	1 130,19 €	1 157,20 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	1 054,44 €	1 079,17 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	996,17 €						
	IX	Fiel de armazém	988,01 €	1 010,75 €	1 034,18 €	1 058,30 €	1 083,15 €	1 108,75 €	1 135,12 €
	X	Motorista	979,30 €	1 001,78 €	1 024,94 €	1 048,79 €	1 073,35 €	1 098,66 €	1 124,72 €
	XI	Assistente operacional	915,57 €	935,84 €	956,71 €	974,35 €	990,37 €	1 013,18 €	1 036,68 €

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

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

Lisboa, 20 de dezembro de 2021.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

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

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

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

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Adolfo António Diegues Moreira, na qualidade de mandatário.

Fábio Filipe Marques Correia, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Transtejo - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;

b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

c) Guardar segredo profissional;

d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;

i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição.

j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;

m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;

n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho, dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180, retomar as suas funções;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

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

3- O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar

da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

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

Cláusula 6.^a

(Proibição de acordos entre empresas)

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

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

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

Cláusula 7.^a

(Créditos resultantes do contrato)

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

2- Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 8.^a

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 9.^a

(Seguros)

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

2- (Eliminado.)

Cláusula 9.^a-A

(Transporte)

Têm direito ao transporte gratuito nos navios da empresa afetos ao serviço público todos os trabalhadores no activo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida, e os filhos e equiparados com idade igual ou inferior a 18 anos que façam parte do respetivo agregado

familiar ou até aos 23 anos que se mantenham no respetivo agregado familiar e comprovem manter o estatuto de estudante.

Cláusula 9.^a-B

Formação contínua

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

(Admissão)

1- As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) Idade mínima 18 anos.

b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatam e adequação ao perfil do posto de trabalho.

c) Maior aptidão para o exercício da função.

2- A empresa poderá contactar os sindicatos, no sentido de estes indicarem trabalhadores que se encontrem inscritos nas respetivas escalas de embarque.

Cláusula 11.^a

(Idade mínima)

(Eliminada.)

Cláusula 12.^a

(Habilitações mínimas)

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.^a

(Condições especiais de admissão)

(Eliminada.)

Cláusula 14.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador.

Cláusula 15.^a

(Contratos a termo)

1- Os contratos a termo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a termo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- A duração dos contratos a termo não pode exceder 18 meses, incluindo renovações.

4- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem termo, exceto no que se dispuser de forma diferente.

5- A fixação do termo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

6- A caducidade do contrato confere ao trabalhador uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

7- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 16.^a

(Preenchimento de vagas)

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e seleção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à Comissão de Trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.^a.

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1-

a) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial administrativo após três anos de permanência na categoria;

b) O primeiro-oficial administrativo será promovido a oficial administrativo principal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria;

c) O oficial administrativo principal será promovido a técnico auxiliar 1 após três anos de permanência no escalão C da respetiva categoria;

d) O mecânico de 2.^a será promovido a mecânico de 1.^a após três anos de permanência na categoria.

e) O eletricista de 2.^a será promovido a eletricista de 1.^a após três anos de permanência na categoria.

f) O carpinteiro de 2.^a será promovido a carpinteiro de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

g) O chefe de estação será promovido a chefe de terminal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria.

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

3-

a) O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro;

b) O maquinista prático de 2.ª classe e o maquinista prático de 3.ª classe serão promovidos, respetivamente, à 1.ª e 2.ª classes nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor;

c) O ajudante de maquinista será promovido a maquinista prático de 3.ª classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Cláusula 18.ª

(Promoções facultativas)

Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas da iniciativa da empresa com suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.ª

(Locais de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da Transtejo - Transportes Tejo, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3- O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4- Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.ª

5- Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no número 3 da cláusula 34.ª

6- Para efeito do disposto no número 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.ª

(Período normal de trabalho)

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8h00 e as 20h00, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3- O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4- Os horários de trabalho só poderão ser implementados

depois de ter sido solicitado parecer à comissão de trabalhadores, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias.

5- O parecer referido no número anterior, embora não vinculativo, deverá ser tomado em consideração pela empresa.

6- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7- Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.ª

(Horário de trabalho)

1- Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2- A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3- Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4- Os turnos e escalas de serviço, serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5- Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10- As escalas ou turnos de serviço, serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

Cláusula 22.ª

(Afixação dos horários de trabalho)

1- Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos)

(Eliminada.)

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante celebração de acordo, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2- *(Eliminado.)*

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

4- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o 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:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que RM é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

O prémio de assiduidade previsto na cláusula 39.^a-C não é considerado para determinação do valor da retribuição horária.

4- A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no número 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 35.^a

(Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 36.^a

(Remunerações base mínimas)

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 37.^a

(Pagamento da retribuição)

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;

c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 38.^a

(Diuturnidades)

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

2- Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3- Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4- As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efectivas de trabalho.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.^a

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5- As ausências ao serviço inferiores a três horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea *i*) da cláusula 3.^a, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

- a) As relativas à revisão do AE;
- b) As que forem convocadas pela empresa;
- c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

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

9- (Eliminado.)

Cláusula 39.^a-A

(Adicional de remuneração)

1- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios catamaran ao serviço da empresa, têm direito, pela prestação efetiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 14,99 % e 10,88 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respetivamente, para mestres e maquinistas.

2- O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.^a, com exceção dos números 4 e 5.

Cláusula 39.^a-B

(Subsídio de transporte)

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os

períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

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

3- (Eliminado.)

4- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.^a-C

(Prémio de assiduidade)

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 médi-

co, 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 €.

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

b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

Cláusula 43.^a

(Subsídio de penosidade)

(Eliminada.)

Cláusula 43.^a-A

(Subsídio de inovação tecnológica)

(Eliminada.)

Cláusula 44.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2- O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será

remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5- O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 45.^a

(Subsídio de alteração do local de trabalho)

1- Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar e ou terminar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2- Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,78 €.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3- O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.^a, a que o trabalhador tiver direito no mês de dezembro.

4- No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 47.^a

(Direito a férias)

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

2- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3- Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- Os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.

6- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9- O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.^a

(Escolha e marcação de férias)

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3- Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6- O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 49.^a

(Férias seguidas e interpoladas)

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 50.^a

(Cumulação de férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo

ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 51.^a

(Alteração do período de férias)

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 52.^a

(Alteração ou interrupção por doença)

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4- Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

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

Cláusula 53.^a

(Serviço militar - Férias)

(Eliminada.)

Cláusula 54.^a

(Indisponibilidade do direito a férias)

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição - conforme definida no número 2 da cláusula 34.^a - e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 55.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Ferriados

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, 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.

CAPITULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 66.^a

(Parentalidade)

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 67.^a

(Trabalhadores-estudantes - Regalias)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.^a,

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador-estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.^a

(Poder disciplinar)

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 69.^a

(Processo disciplinar)

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea d) do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 70.^a

(Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 71.^a

(Suspensão do trabalho)

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 72.^a

(Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 73.^a

(Proporcionalidade das sanções)

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 74.^a

(Indemnização e acção penal)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 75.^a

(Recursos)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 76.^a

(Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho

necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;

f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;

g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;

h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;

i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;

j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;

l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 77.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;

b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 78.^a

(Comunicação das sanções)

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 79.^a

(Registo de sanções)

1- A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança Social - Direitos complementares

Cláusula 80.^a

(Complemento de subsídio de doença e acidente)

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela Segurança Social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 81.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

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 100/97, de 13 de Setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/1971.

Cláusula 82.^a

(Subsídios de reforma)

A Transtejo e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 83.^a

(Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 84.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

- 1- A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei.
- 2- *(Eliminado.)*
- 3- A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 85.^a

(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 86.^a

(Encerramento definitivo)

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2- Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 87.^a

(Pagamento do mês da cessação)

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 88.^a

(Indemnizações)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 89.^a

(Incorporação de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.^a

(Garantias diversas)

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3- Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

4- O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

Cláusula 91.^a

(Normas supletivas)

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I

Área Funcional: Fluviais

Controlador do tráfego local - Só poderão desempenhar funções de controlador do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respetiva carta de mestre.

Os controladores do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à atividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respetivos mestres;

Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;

Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo coletivo de trabalho específico a cada sector de atividade;

Dar estrito cumprimento às convenções coletivas de trabalho vigentes;

Controlar, em colaboração com os respetivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;

Coordenar e controlar a efetivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;

Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;

Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

Compete ao Coordenador do Tráfego Local a coordenação da atividade dos trabalhadores que desempenham as funções de Controlador de Tráfego Local.

Mestre do tráfego local - O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Maquinista prático (maquinista prático de 1.ª classe; maquinista prático de 2.ª classe; maquinista prático de 3.ª classe - de acordo com as categorias marítimas previstas no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor) - Aos maqui-

nistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes diretos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Marinheiro do tráfego local - O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

Nota: Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local - O trabalhador que auxilia o marinheiro do tráfego local em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Ajudante de maquinista - Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes diretos.

Grupo II

Área funcional: Terminais e estações

Chefe de serviço de fiscalização, terminais e estações - É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nos terminais e nas estações de embarque e desembarque.

Chefe de terminal - É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respetivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o atendimento do público e o cumprimento das normas legais e contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Chefe de estação - É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de atividade; acata e cumpre todas as ordens que expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

Fiscal - É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à interven-

ção da autoridade competente sempre que o passageiro infrator se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infração no exercício das suas funções - compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

Bilheteiro - É o profissional que procede à venda de bilhetes diretamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

Operador comercial - É o trabalhador que executa um conjunto de atividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

Grupo III

Área funcional: Manutenção

Mecânico principal - É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico (mecânico de 1.ª; mecânico de 2.ª) - É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspeção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em ações de desmanagem ou de revisão programada.

Eletricista principal - É o profissional electricista 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; electricista de 2.ª) - É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

Carpinteiro (carpinteiro principal; carpinteiro de 1.ª; carpinteiro de 2.ª) - É o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

Pintor - É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as

respetivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

Oficial de reparações - Procede ao esgoto e limpeza da casa das máquinas, a lavagem de motores e outros equipamentos, lavagem dos navios, desmontagem, reparação e montagem de equipamentos, em diversos locais da empresa, navios e pontões, movimentações das peças e componentes, de e para bordo dos navios ao cais, colaboração nos abastecimentos de óleos e combustíveis e, ainda, outras tarefas no âmbito da exploração e manutenção de equipamentos, instalações e edifícios, nos domínios da canalização, electricidade, pintura, carpintaria, obras e outros.

Grupo IV

Área funcional: Administrativa e de apoio

Técnico auxiliar (TA 1, TA 2, TA 3, TA 4, TA 5) - É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em atividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce atividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

As funções de tesoureiro serão exercidas por trabalhador com a categoria profissional de técnico auxiliar: dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Acessos:

1- O ingresso na categoria é efetuado mediante integração, concurso interno ou promoção, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

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

a) Tempo mínimo de permanência de três anos para acesso ao nível imediatamente superior àquele que é detido pelo trabalhador, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

Oficial principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente

tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção.

Primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Fiel de armazém - É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas corretamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

Assistente operacional - É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efetuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2021)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 458,44 €	1 500,47 €	1 543,76 €	1 588,35 €	1 634,28 €	1 681,58 €	1 730,30 €
	II	Mestre do tráfego local	979,93 €	1 007,60 €	1 036,11 €	1 065,46 €	1 095,71 €	1 126,85 €	1 158,93 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	947,19 €	973,88 €	1 001,37 €	1 029,69 €	1 058,86 €	1 088,89 €	1 119,84 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	928,86 €	954,99 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	920,92 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	820,24 €	843,12 €	866,69 €	890,97 €	915,98 €	941,72 €	968,25 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	801,91 €						
	VII	Ajudante de maquinista	786,93 €						

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 104,66 €	1 136,08 €	1 168,43 €	1 201,76 €	1 236,10 €	1 271,45 €	1 307,87 €
	II	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	III	Fiscal	901,59 €	926,92 €	953,00 €	979,87 €	1 007,54 €	1 036,04 €	1 065,39 €
	IV	Chefe de estação	886,30 €	911,16 €					
	V	Bilheteiro	801,91 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
	VI	Operador comercial	801,91 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €

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

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 292,92 €	1 329,98 €	1 368,15 €	1 407,48 €	1 447,97 €	1 489,68 €	1 532,65 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 054,56 €						
	VI	Oficial administrativo principal	931,53 €	957,75 €	984,76 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	882,00 €	906,73 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	823,73 €						
	IX	Fiel de armazém	815,57 €	838,31 €	861,74 €	885,86 €	910,71 €	936,31 €	962,68 €
	X	Motorista	806,86 €	829,34 €	852,50 €	876,35 €	900,91 €	926,22 €	952,28 €
	XI	Assistente operacional	743,13 €	763,40 €	784,27 €	801,91 €	817,93 €	840,74 €	864,24 €

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2021, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, eliminando-se a cláusula 39.ª-C do presente acordo de empresa)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 630,88 €	1 672,91 €	1 716,20 €	1 760,79 €	1 806,72 €	1 854,02 €	1 902,74 €
	II	Mestre do tráfego local	1 152,37 €	1 180,04 €	1 208,55 €	1 237,90 €	1 268,15 €	1 299,29 €	1 331,37 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 119,63 €	1 146,32 €	1 173,81 €	1 202,13 €	1 231,30 €	1 261,33 €	1 292,28 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	1 101,30 €	1 127,43 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	1 093,36 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	992,68 €	1 015,56 €	1 039,13 €	1 063,41 €	1 088,42 €	1 114,16 €	1 140,69 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	974,35 €						
	VII	Ajudante de maquinista	959,37 €						

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 277,10 €	1 308,52 €	1 340,87 €	1 374,20 €	1 408,54 €	1 443,89 €	1 480,31 €
	II	Chefe de terminal	1 113,93 €	1 140,45 €	1 167,78 €	1 195,91 €	1 224,89 €	1 254,74 €	1 285,48 €
	III	Fiscal	1 074,03 €	1 099,36 €	1 125,44 €	1 152,31 €	1 179,98 €	1 208,48 €	1 237,83 €
	IV	Chefe de estação	1 058,74 €	1 083,60 €					
	V	Bilheteiro	974,35 €	994,49 €	1 017,43 €	1 041,06 €	1 065,39 €	1 090,45 €	1 116,26 €
	VI	Operador comercial	974,35 €	994,49 €	1 017,43 €	1 041,06 €	1 065,39 €	1 090,45 €	1 116,26 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
		Eletricista principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
		Carpinteiro principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
	II	Mecânico de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Eletricista de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Carpinteiro de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Pintor	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
	III	Mecânico de 2.ª	1 122,48 €						
		Eletricista de 2.ª	1 122,48 €						
		Carpinteiro de 2.ª	1 122,48 €						
	IV	Oficial de reparações	1 102,58 €	1 128,76 €	1 155,73 €	1 183,50 €	1 212,11 €	1 241,58 €	1 271,93 €

Área funcional			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 465,36 €	1 502,42 €	1 540,59 €	1 579,92 €	1 620,41 €	1 662,12 €	1 705,09 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 394,57 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 343,93 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 277,10 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 227,00 €						
	VI	Oficial administrativo principal	1 103,97 €	1 130,19 €	1 157,20 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	1 054,44 €	1 079,17 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	996,17 €						
	IX	Fiel de armazém	988,01 €	1 010,75 €	1 034,18 €	1 058,30 €	1 083,15 €	1 108,75 €	1 135,12 €
	X	Motorista	979,30 €	1 001,78 €	1 024,94 €	1 048,79 €	1 073,35 €	1 098,66 €	1 124,72 €
	XI	Assistente operacional	915,57 €	935,84 €	956,71 €	974,35 €	990,37 €	1 013,18 €	1 036,68 €

ANEXO III

Regulamento de carreiras

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: conjunto de níveis ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Nível: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;

d) Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e nível profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

a) Ingresso pelo nível e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para escalão superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidades ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela empresa.

Artigo 3.º

Evolução profissional

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou nível profissional superior;

b) Progressão - constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da empresa e terão suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional, sem prejuízo do estabelecido no presente acordo de empresa.

2- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - em qualquer altura, por decisão da empresa;

b) Por ajustamento - decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

3- A progressão por ajustamento pode ser retardada por um período de 12 meses, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado de forma justificada e por escrito ao trabalhador, ouvindo-o e ao sindicato que o representa.

4- Sempre que um trabalhador aceda a nível ou categoria profissional mais elevados, passará a receber pelo escalão imediatamente superior ao anteriormente detido.

5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ausências por doença inferiores a 30 dias seguidos, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por diri-

gentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

6- As primeiras progressões por ajustamento ocorrerão nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores com dez ou mais anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2020;

b) Os trabalhadores com mais de cinco e menos de dez anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2021;

c) Os trabalhadores com menos de cinco anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2022.

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso

seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de aspepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - Capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas - Óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - Máscaras antipoeiras.

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - Máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - Máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, confferdans, cisternas, etc.) - Fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - Cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo - Máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - Escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto - Luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas, porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

Artigo 30.º

1- Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

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

3- As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4- Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

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

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

Lisboa, 20 de dezembro de 2021.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

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

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

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

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Adolfo António Diegues Moreira, na qualidade de mandatário.

Fábio Filipe Marques Correia, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de fevereiro, a fl. 179, do livro n.º 12, com o n.º 24/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 2.ª, 39.ª-C, 41.ª, 58.ª e anexo II; e aditamento da cláusula 39.ª-D ao acordo de empresa celebrado entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2020.

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- (...)

3- (...)

4- (...)

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- (...)

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

a) 1 falta - Prémio mensal - 124,92 €;

b) 2 faltas - Prémio mensal - 111,99 €;

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

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

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

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, 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 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- (...)

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- (...)

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

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, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2021)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 458,44 €	1 500,47 €	1 543,76 €	1 588,35 €	1 634,28 €	1 681,58 €	1 730,30 €
	II	Mestre do tráfego local	979,93 €	1 007,60 €	1 036,11 €	1 065,46 €	1 095,71 €	1 126,85 €	1 158,93 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	947,19 €	973,88 €	1 001,37 €	1 029,69 €	1 058,86 €	1 088,89 €	1 119,84 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	928,86 €	954,99 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	920,92 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	820,24 €	843,12 €	866,69 €	890,97 €	915,98 €	941,72 €	968,25 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	801,91 €						
	VII	Ajudante de maquinista	786,93 €						

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 104,66 €	1 136,08 €	1 168,43 €	1 201,76 €	1 236,10 €	1 271,45 €	1 307,87 €
	II	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	III	Fiscal	901,59 €	926,92 €	953,00 €	979,87 €	1 007,54 €	1 036,04 €	1 065,39 €
	IV	Chefe de estação	886,30 €	911,16 €					
	V	Bilheteiro	801,91 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
	VI	Operador comercial	801,91 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €

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

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 292,92 €	1 329,98 €	1 368,15 €	1 407,48 €	1 447,97 €	1 489,68 €	1 532,65 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 054,56 €						
	VI	Oficial administrativo principal	931,53 €	957,75 €	984,76 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	882,00 €	906,73 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	823,73 €						
	IX	Fiel de armazém	815,57 €	838,31 €	861,74 €	885,86 €	910,71 €	936,31 €	962,68 €
	X	Motorista	806,86 €	829,34 €	852,50 €	876,35 €	900,91 €	926,22 €	952,28 €
	XI	Assistente operacional	743,13 €	763,40 €	784,27 €	801,91 €	817,93 €	840,74 €	864,24 €

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2021, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, eliminando-se a cláusula 39.ª-C do presente acordo de empresa)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 630,88 €	1 672,91 €	1 716,20 €	1 760,79 €	1 806,72 €	1 854,02 €	1 902,74 €
	II	Mestre do tráfego local	1 152,37 €	1 180,04 €	1 208,55 €	1 237,90 €	1 268,15 €	1 299,29 €	1 331,37 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 119,63 €	1 146,32 €	1 173,81 €	1 202,13 €	1 231,30 €	1 261,33 €	1 292,28 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	1 101,30 €	1 127,43 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	1 093,36 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	992,68 €	1 015,56 €	1 039,13 €	1 063,41 €	1 088,42 €	1 114,16 €	1 140,69 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	974,35 €						
	VII	Ajudante de maquinista	959,37 €						

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 277,10 €	1 308,52 €	1 340,87 €	1 374,20 €	1 408,54 €	1 443,89 €	1 480,31 €
	II	Chefe de terminal	1 113,93 €	1 140,45 €	1 167,78 €	1 195,91 €	1 224,89 €	1 254,74 €	1 285,48 €
	III	Fiscal	1 074,03 €	1 099,36 €	1 125,44 €	1 152,31 €	1 179,98 €	1 208,48 €	1 237,83 €
	IV	Chefe de estação	1 058,74 €	1 083,60 €					
	V	Bilheteiro	974,35 €	994,49 €	1 017,43 €	1 041,06 €	1 065,39 €	1 090,45 €	1 116,26 €
	VI	Operador comercial	974,35 €	994,49 €	1 017,43 €	1 041,06 €	1 065,39 €	1 090,45 €	1 116,26 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
		Eletricista principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
		Carpinteiro principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
	II	Mecânico de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Eletricista de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Carpinteiro de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Pintor	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
	III	Mecânico de 2.ª	1 122,48 €						
		Eletricista de 2.ª	1 122,48 €						
		Carpinteiro de 2.ª	1 122,48 €						
	IV	Oficial de reparações	1 102,58 €	1 128,76 €	1 155,73 €	1 183,50 €	1 212,11 €	1 241,58 €	1 271,93 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 465,36 €	1 502,42 €	1 540,59 €	1 579,92 €	1 620,41 €	1 662,12 €	1 705,09 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 394,57 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 343,93 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 277,10 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 227,00 €						
	VI	Oficial administrativo principal	1 103,97 €	1 130,19 €	1 157,20 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	1 054,44 €	1 079,17 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	996,17 €						
	IX	Fiel de armazém	988,01 €	1 010,75 €	1 034,18 €	1 058,30 €	1 083,15 €	1 108,75 €	1 135,12 €
	X	Motorista	979,30 €	1 001,78 €	1 024,94 €	1 048,79 €	1 073,35 €	1 098,66 €	1 124,72 €
	XI	Assistente operacional	915,57 €	935,84 €	956,71 €	974,35 €	990,37 €	1 013,18 €	1 036,68 €

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

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

Lisboa, 20 de dezembro de 2021.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

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

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

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

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

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

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)

São deveres da empresa:

- Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- 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;
- Passar declarações aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;

f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;

g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;

b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

c) Guardar segredo profissional;

d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;

i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição.

j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;

m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;

n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho, dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180, retomar as suas funções;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

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

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

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

Cláusula 6.^a

(Proibição de acordos entre empresas)

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

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

3- Para o efeito do disposto no número anterior, a indem-

nização 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.

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.

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:

Cláusula 15.^a

(Contratos a termo)

1- Os contratos a termo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a termo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- A duração dos contratos a termo não pode exceder 18 meses, incluindo renovações.

4- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem termo, exceto no que se dispuser de forma diferente.

5- A fixação do termo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

6- A caducidade do contrato confere ao trabalhador uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

7- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 16.^a

(Preenchimento de vagas)

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e seleção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento

interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.^a

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1-

a) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial administrativo após três anos de permanência na categoria;

b) O primeiro-oficial administrativo será promovido a oficial administrativo principal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria;

c) O oficial administrativo principal será promovido a técnico auxiliar 1 após três anos de permanência no escalão C da respetiva categoria;

d) O mecânico de 2.^a será promovido a mecânico de 1.^a após três anos de permanência na categoria.

e) O eletricista de 2.^a será promovido a eletricista de 1.^a após três anos de permanência na categoria.

f) O carpinteiro de 2.^a será promovido a carpinteiro de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

g) O chefe de estação será promovido a chefe de terminal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria.

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

3-

a) O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro;

b) O maquinista prático de 2.^a classe e o maquinista prático de 3.^a classe serão promovidos, respetivamente, à 1.^a e 2.^a classes nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor;

c) O ajudante de maquinista será promovido a maquinista prático de 3.^a classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Cláusula 18.^a

(Promoções facultativas)

Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas da iniciativa da empresa com suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Locais de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da Transtejo - Transportes Tejo, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3- O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4- Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.^a

5- Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no número 3 da cláusula 34.^a

6- Para efeito do disposto no número 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.^a

(Período normal de trabalho)

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8h00 e as 20h00, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3- O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4- Os horários de trabalho só poderão ser implementados depois de ter sido solicitado parecer à comissão de trabalhadores, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias.

5- O parecer referido no número anterior, embora não vinculativo, deverá ser tomado em consideração pela empresa.

6- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7- Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

1- Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2- A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3- Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4- Os turnos e escalas de serviço, serão organizados de

forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5- Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10- As escalas ou turnos de serviço, serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

Clausula 22.^a

(Afixação dos horários de trabalho)

1- Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos)

(Eliminada.)

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante celebração de acordo, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2- (Eliminado.)

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

4- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o 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 tra-

balho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5- Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6- Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

(Generalidades)

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3- Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que RM é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

O prémio de assiduidade previsto na cláusula 39.^a-C não é considerado para determinação do valor da retribuição horária.

4- A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no número 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 35.^a

(Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 36.^a

(Remunerações base mínimas)

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 37.^a

(Pagamento da retribuição)

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;

c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 38.^a

(Diuturnidades)

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

2- Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3- Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4- As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efectivas de trabalho.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.^a

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5- As ausências ao serviço inferiores a três horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição

do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.^a, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

a) As relativas à revisão do AE;

b) As que forem convocadas pela empresa;

c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

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

9- *(Eliminado.)*

Cláusula 39.^a-A

(Adicional de remuneração)

1- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios catamaran ao serviço da empresa, têm direito, pela prestação efetiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 14,99 % e 10,88 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respetivamente, para mestres e maquinistas.

2- O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.^a, com exceção dos números 4 e 5.

Cláusula 39.^a-B

(Subsídio de transporte)

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23h00e 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

(Subsídio de alteração do local de trabalho)

1- Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar e ou terminar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2- Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,78 €.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de novembro.

3- O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.^a, a que o trabalhador tiver direito no mês de dezembro.

4- No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 47.^a

(Direito a férias)

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

2- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3- Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- Os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.

6- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9- O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.^a

(Escolha e marcação de férias)

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalha-

dores, 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 constituiu 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

Ferriados

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, 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.

CAPITULO 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 fre-

quência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.^a;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador-estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.^a

(Poder disciplinar)

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 69.^a

(Processo disciplinar)

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea d) do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 70.^a

(Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 71.^a

(Suspensão do trabalho)

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 72.^a

(Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 73.^a

(Proporcionalidade das sanções)

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 74.^a

(Indemnização e acção penal)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 75.^a

(Recursos)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 76.^a

(Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 77.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 78.^a

(Comunicação das sanções)

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se

tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 79.^a

(Registo de sanções)

1- A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança Social - Direitos complementares

Cláusula 80.^a

(Complemento de subsídio de doença e acidente)

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela Segurança Social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 81.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão

do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4-

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/97, de 13 de setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/1971.

Cláusula 82.^a

(Subsídios de reforma)

A Transtejo e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 83.^a

(Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 84.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei.

2- *(Eliminado.)*

3- A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 85.^a

(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 86.^a

(Encerramento definitivo)

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2- Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 87.^a

(Pagamento do mês da cessação)

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 88.^a

(Indemnizações)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 89.^a

(Incorporação de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.^a

(Garantias diversas)

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta

a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3- Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

4- O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

Cláusula 91.^a

(Normas supletivas)

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I

Área funcional: Fluviais

Controlador do tráfego local - Só poderão desempenhar funções de controlador do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respetiva carta de mestre.

Os controladores do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à atividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

- Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respetivos mestres;
- Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;
- Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo coletivo de trabalho específico a cada sector de atividade;
- Dar estrito cumprimento às convenções coletivas de trabalho vigentes;
- Controlar, em colaboração com os respetivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
- Coordenar e controlar a efetivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;
- Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos

nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

Compete ao coordenador do tráfego local a coordenação da atividade dos trabalhadores que desempenham as funções de controlador de tráfego local.

Mestre do tráfego local - O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Maquinista prático (maquinista prático de 1.ª classe; maquinista prático de 2.ª classe; maquinista prático de 3.ª classe - de acordo com as categorias marítimas previstas no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor) - Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes diretos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Marinheiro do tráfego local - O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

Nota: Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local - O trabalhador que auxilia o marinheiro do tráfego local em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Ajudante de maquinista - Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes diretos.

Grupo II

Área funcional: Terminais e estações

Chefe de serviço de fiscalização, terminais e estações - É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nos terminais e nas estações de embarque e desembarque.

Chefe de terminal - É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respetivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o atendimento do público e o cumprimento das normas legais e contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Chefe de estação - É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de atividade; acata e cumpre todas as ordens que expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após

dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

Fiscal - É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infrator se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infração no exercício das suas funções - compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

Bilheteiro - É o profissional que procede à venda de bilhetes diretamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

Operador comercial - É o trabalhador que executa um conjunto de atividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

Grupo III

Área funcional: Manutenção

Mecânico principal - É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico (mecânico de 1.ª; mecânico de 2.ª) - É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspeção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em ações de desmanagem ou de revisão programada.

Eletricista principal - É o profissional eletricitista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Eletricista (eletricista de 1.ª; eletricista de 2.ª) - É o profissional eletricitista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

Carpinteiro (carpinteiro principal; carpinteiro de 1.ª; carpinteiro de 2.ª) - É o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

Pintor - É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respetivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

Oficial de reparações - Procede ao esgoto e limpeza da casa das máquinas, a lavagem de motores e outros equipamentos, lavagem dos navios, desmontagem, reparação e montagem de equipamentos, em diversos locais da empresa, navios e pontões, movimentações das peças e componentes, de e para bordo dos navios ao cais, colaboração nos abastecimentos de óleos e combustíveis e, ainda, outras tarefas no âmbito da exploração e manutenção de equipamentos, instalações e edifícios, nos domínios da canalização, eletricidade, pintura, carpintaria, obras e outros.

Grupo IV

Área funcional: Administrativa e de apoio

Técnico auxiliar (TA 1, TA 2, TA 3, TA 4, TA 5) - É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em atividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce atividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

As funções de tesoureiro serão exercidas por trabalhador com a categoria profissional de técnico auxiliar: dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Acessos:

1- O ingresso na categoria é efetuado mediante integração, concurso interno ou promoção, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

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

a) Tempo mínimo de permanência de três anos para acesso ao nível imediatamente superior àquele que é detido pelo trabalhador, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

Oficial principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção.

Primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende candidatos às

vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Fiel de armazém - É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas corretamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

Assistente operacional - É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efetuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2021)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 458,44 €	1 500,47 €	1 543,76 €	1 588,35 €	1 634,28 €	1 681,58 €	1 730,30 €
	II	Mestre do tráfego local	979,93 €	1 007,60 €	1 036,11 €	1 065,46 €	1 095,71 €	1 126,85 €	1 158,93 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	947,19 €	973,88 €	1 001,37 €	1 029,69 €	1 058,86 €	1 088,89 €	1 119,84 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	928,86 €	954,99 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	920,92 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	820,24 €	843,12 €	866,69 €	890,97 €	915,98 €	941,72 €	968,25 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	801,91 €						
	VII	Ajudante de maquinista	786,93 €						

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 104,66 €	1 136,08 €	1 168,43 €	1 201,76 €	1 236,10 €	1 271,45 €	1 307,87 €
	II	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	III	Fiscal	901,59 €	926,92 €	953,00 €	979,87 €	1 007,54 €	1 036,04 €	1 065,39 €
	IV	Chefe de estação	886,30 €	911,16 €					
	V	Bilheteiro	801,91 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
	VI	Operador comercial	801,91 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €

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

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 292,92 €	1 329,98 €	1 368,15 €	1 407,48 €	1 447,97 €	1 489,68 €	1 532,65 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 054,56 €						
	VI	Oficial administrativo principal	931,53 €	957,75 €	984,76 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	882,00 €	906,73 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	823,73 €						
	IX	Fiel de armazém	815,57 €	838,31 €	861,74 €	885,86 €	910,71 €	936,31 €	962,68 €
	X	Motorista	806,86 €	829,34 €	852,50 €	876,35 €	900,91 €	926,22 €	952,28 €
	XI	Assistente operacional	743,13 €	763,40 €	784,27 €	801,91 €	817,93 €	840,74 €	864,24 €

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de dezembro de 2021, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, eliminando-se a cláusula 39.ª-C do presente acordo de empresa)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 630,88 €	1 672,91 €	1 716,20 €	1 760,79 €	1 806,72 €	1 854,02 €	1 902,74 €
	II	Mestre do tráfego local	1 152,37 €	1 180,04 €	1 208,55 €	1 237,90 €	1 268,15 €	1 299,29 €	1 331,37 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 119,63 €	1 146,32 €	1 173,81 €	1 202,13 €	1 231,30 €	1 261,33 €	1 292,28 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	1 101,30 €	1 127,43 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	1 093,36 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	992,68 €	1 015,56 €	1 039,13 €	1 063,41 €	1 088,42 €	1 114,16 €	1 140,69 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	974,35 €						
	VII	Ajudante de maquinista	959,37 €						

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 277,10 €	1 308,52 €	1 340,87 €	1 374,20 €	1 408,54 €	1 443,89 €	1 480,31 €
	II	Chefe de terminal	1 113,93 €	1 140,45 €	1 167,78 €	1 195,91 €	1 224,89 €	1 254,74 €	1 285,48 €
	III	Fiscal	1 074,03 €	1 099,36 €	1 125,44 €	1 152,31 €	1 179,98 €	1 208,48 €	1 237,83 €
	IV	Chefe de estação	1 058,74 €	1 083,60 €					
	V	Bilheteiro	974,35 €	994,49 €	1 017,43 €	1 041,06 €	1 065,39 €	1 090,45 €	1 116,26 €
	VI	Operador comercial	974,35 €	994,49 €	1 017,43 €	1 041,06 €	1 065,39 €	1 090,45 €	1 116,26 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
		Eletricista principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
		Carpinteiro principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
	II	Mecânico de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Eletricista de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Carpinteiro de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Pintor	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
	III	Mecânico de 2.ª	1 122,48 €						
		Eletricista de 2.ª	1 122,48 €						
		Carpinteiro de 2.ª	1 122,48 €						
	IV	Oficial de reparações	1 102,58 €	1 128,76 €	1 155,73 €	1 183,50 €	1 212,11 €	1 241,58 €	1 271,93 €

Área funcional			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 465,36 €	1 502,42 €	1 540,59 €	1 579,92 €	1 620,41 €	1 662,12 €	1 705,09 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 394,57 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 343,93 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 277,10 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 227,00 €						
	VI	Oficial administrativo principal	1 103,97 €	1 130,19 €	1 157,20 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	1 054,44 €	1 079,17 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	996,17 €						
	IX	Fiel de armazém	988,01 €	1 010,75 €	1 034,18 €	1 058,30 €	1 083,15 €	1 108,75 €	1 135,12 €
	X	Motorista	979,30 €	1 001,78 €	1 024,94 €	1 048,79 €	1 073,35 €	1 098,66 €	1 124,72 €
	XI	Assistente operacional	915,57 €	935,84 €	956,71 €	974,35 €	990,37 €	1 013,18 €	1 036,68 €

ANEXO III

Regulamento de carreiras

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) Categoria profissional: Designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: Conjunto de níveis ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Nível: Situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;

d) Escalão salarial: Remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e nível profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

a) Ingresso pelo nível e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para escalão superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela empresa.

Artigo 3.º

Evolução profissional

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - Constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou nível profissional superior;

b) Progressão - Constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da empresa e terão suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional, sem prejuízo do estabelecido no presente acordo de empresa.

2- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - Em qualquer altura, por decisão da empresa;

b) Por ajustamento - Decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

3- A progressão por ajustamento pode ser retardada por um período de 12 meses, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado de forma justificada e por escrito ao trabalhador, ouvindo-o e ao sindicato que o representa.

4- Sempre que um trabalhador aceda a nível ou categoria profissional mais elevados, passará a receber pelo escalão imediatamente superior ao anteriormente detido.

5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ausências por doença inferiores a 30 dias seguidos, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por diri-

gentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

6- As primeiras progressões por ajustamento ocorrerão nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores com dez ou mais anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2020;

b) Os trabalhadores com mais de cinco e menos de dez anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2021;

c) Os trabalhadores com menos de cinco anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2022.

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estajo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - Capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas - Óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - Máscaras antipoeiras.

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - Máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - Máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, confferdans, cisternas, etc.) - Fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - Cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo - Máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - Escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto - Luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriquem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada,

nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas, porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

Artigo 30.º

1- Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

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

3- As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4- Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

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

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

Lisboa, 20 de dezembro de 2021.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

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

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

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

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

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de fevereiro de 2022, a fl. 178 do livro n.º 12, com o n.º 21/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a 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, 39.^a-C, 41.^a, 58.^a e anexo II; e aditamento da cláusula 39.^a-D ao acordo de empresa celebrado entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2020.

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- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

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- (...)

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

- a) 1 falta - Prémio mensal - 124,92 €;
- b) 2 faltas - Prémio mensal - 111,99 €;
- c) 3 ou mais faltas - Prémio mensal - 5,39 € x número de dias de prestação de trabalho.

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

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

- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, 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 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- (...)

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- (...)

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

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, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2021)

Área funcional		Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 458,44 €	1 500,47 €	1 543,76 €	1 588,35 €	1 634,28 €	1 681,58 €	1 730,30 €
	II	Mestre do tráfego local	979,93 €	1 007,60 €	1 036,11 €	1 065,46 €	1 095,71 €	1 126,85 €	1 158,93 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	947,19 €	973,88 €	1 001,37 €	1 029,69 €	1 058,86 €	1 088,89 €	1 119,84 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	928,86 €	954,99 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	920,92 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	820,24 €	843,12 €	866,69 €	890,97 €	915,98 €	941,72 €	968,25 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	801,91 €						
	VII	Ajudante de maquinista	786,93 €						

Área funcional		Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 104,66 €	1 136,08 €	1 168,43 €	1 201,76 €	1 236,10 €	1 271,45 €	1 307,87 €
	II	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	III	Fiscal	901,59 €	926,92 €	953,00 €	979,87 €	1 007,54 €	1 036,04 €	1 065,39 €
	IV	Chefe de estação	886,30 €	911,16 €					
	V	Bilheteiro	801,91 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
	VI	Operador comercial	801,91 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €

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

Área funcional		Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 292,92 €	1 329,98 €	1 368,15 €	1 407,48 €	1 447,97 €	1 489,68 €	1 532,65 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 054,56 €						
	VI	Oficial administrativo principal	931,53 €	957,75 €	984,76 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	882,00 €	906,73 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	823,73 €						
	IX	Fiel de armazém	815,57 €	838,31 €	861,74 €	885,86 €	910,71 €	936,31 €	962,68 €
	X	Motorista	806,86 €	829,34 €	852,50 €	876,35 €	900,91 €	926,22 €	952,28 €
	XI	Assistente operacional	743,13 €	763,40 €	784,27 €	801,91 €	817,93 €	840,74 €	864,24 €

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2021, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, eliminando-se a cláusula 39.ª-C do presente acordo de empresa)

Área funcional		Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 630,88 €	1 672,91 €	1 716,20 €	1 760,79 €	1 806,72 €	1 854,02 €	1 902,74 €
	II	Mestre do tráfego local	1 152,37 €	1 180,04 €	1 208,55 €	1 237,90 €	1 268,15 €	1 299,29 €	1 331,37 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 119,63 €	1 146,32 €	1 173,81 €	1 202,13 €	1 231,30 €	1 261,33 €	1 292,28 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	1 101,30 €	1 127,43 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	1 093,36 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	992,68 €	1 015,56 €	1 039,13 €	1 063,41 €	1 088,42 €	1 114,16 €	1 140,69 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	974,35 €						
	VII	Ajudante de maquinista	959,37 €						

Área funcional		Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 277,10 €	1 308,52 €	1 340,87 €	1 374,20 €	1 408,54 €	1 443,89 €	1 480,31 €
	II	Chefe de terminal	1 113,93 €	1 140,45 €	1 167,78 €	1 195,91 €	1 224,89 €	1 254,74 €	1 285,48 €
	III	Fiscal	1 074,03 €	1 099,36 €	1 125,44 €	1 152,31 €	1 179,98 €	1 208,48 €	1 237,83 €
	IV	Chefe de estação	1 058,74 €	1 083,60 €					
	V	Bilheteiro	974,35 €	994,49 €	1 017,43 €	1 041,06 €	1 065,39 €	1 090,45 €	1 116,26 €
	VI	Operador comercial	974,35 €	994,49 €	1 017,43 €	1 041,06 €	1 065,39 €	1 090,45 €	1 116,26 €

Área funcional		Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
		Eletricista principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
		Carpinteiro principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
	II	Mecânico de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Eletricista de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Carpinteiro de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Pintor	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
	III	Mecânico de 2.ª	1 122,48 €						
		Eletricista de 2.ª	1 122,48 €						
		Carpinteiro de 2.ª	1 122,48 €						
	IV	Oficial de reparações	1 102,58 €	1 128,76 €	1 155,73 €	1 183,50 €	1 212,11 €	1 241,58 €	1 271,93 €

Área funcional			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 465,36 €	1 502,42 €	1 540,59 €	1 579,92 €	1 620,41 €	1 662,12 €	1 705,09 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 394,57 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 343,93 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 277,10 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 227,00 €						
	VI	Oficial administrativo principal	1 103,97 €	1 130,19 €	1 157,20 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	1 054,44 €	1 079,17 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	996,17 €						
	IX	Fiel de armazém	988,01 €	1 010,75 €	1 034,18 €	1 058,30 €	1 083,15 €	1 108,75 €	1 135,12 €
	X	Motorista	979,30 €	1 001,78 €	1 024,94 €	1 048,79 €	1 073,35 €	1 098,66 €	1 124,72 €
	XI	Assistente operacional	915,57 €	935,84 €	956,71 €	974,35 €	990,37 €	1 013,18 €	1 036,68 €

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

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

Lisboa, 20 de dezembro de 2021.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

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

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

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

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, na qualidade de mandatário.

João Paulo Tavares Cirne, na qualidade de mandatário.

Dinis Manuel Rocha Borges, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Transtejo - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 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 sobrevivência e caducidade.

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

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

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

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

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

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

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

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

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

Cláusula 6.^a

(Proibição de acordos entre empresas)

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

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

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

Cláusula 7.^a

(Créditos resultantes do contrato)

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

2- Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 8.^a

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 9.^a

(Seguros)

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

2- *(Eliminado.)*

Cláusula 9.^a-A

(Transporte)

Têm direito ao transporte gratuito nos navios da empresa afetos ao serviço público todos os trabalhadores no activo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida, e os filhos e equiparados com idade igual ou inferior a 18 anos que façam parte do respetivo agregado familiar ou até aos 23 anos que se mantenham no respetivo agregado familiar e comprovem manter o estatuto de estudante.

Cláusula 9.^a-B

Formação contínua

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

(Admissão)

1- As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Idade mínima 18 anos;
- b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e adequação ao perfil do posto de trabalho;
- c) Maior aptidão para o exercício da função.

2- A empresa poderá contactar os sindicatos, no sentido de estes indicarem trabalhadores que se encontrem inscritos nas respetivas escalas de embarque.

Cláusula 11.^a

(Idade mínima)

(Eliminada.)

Cláusula 12.^a

(Habilitações mínimas)

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.^a

(Condições especiais de admissão)

(Eliminada.)

Cláusula 14.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de

complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresse em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador.

Cláusula 15.^a

(Contratos a termo)

1- Os contratos a termo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a termo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- A duração dos contratos a termo não pode exceder 18 meses, incluindo renovações.

4- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem termo, exceto no que se dispuser de forma diferente.

5- A fixação do termo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

6- A caducidade do contrato confere ao trabalhador uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

7- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 16.^a

(Preenchimento de vagas)

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e seleção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento

interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.^a

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1-

a) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial administrativo após três anos de permanência na categoria;

b) O primeiro-oficial administrativo será promovido a oficial administrativo principal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria;

c) O oficial administrativo principal será promovido a técnico auxiliar 1 após três anos de permanência no escalão C da respetiva categoria;

d) O mecânico de 2.^a será promovido a mecânico de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

e) O eletricista de 2.^a será promovido a eletricista de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

f) O carpinteiro de 2.^a será promovido a carpinteiro de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

g) O chefe de estação será promovido a chefe de terminal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria.

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

3-

a) O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro;

b) O maquinista prático de 2.^a classe e o maquinista prático de 3.^a classe serão promovidos, respetivamente, à 1.^a e 2.^a classes nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor;

c) O ajudante de maquinista será promovido a maquinista prático de 3.^a classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Cláusula 18.^a

(Promoções facultativas)

Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas da iniciativa da empresa com suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Locais de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de

exploração fluvial da Transtejo - Transportes Tejo, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3- O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4- Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.^a

5- Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no número 3 da cláusula 34.^a

6- Para efeito do disposto no número 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.^a

(Período normal de trabalho)

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8h00 e as 20h00, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3- O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4- Os horários de trabalho só poderão ser implementados depois de ter sido solicitado parecer à comissão de trabalhadores, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias.

5- O parecer referido no número anterior, embora não vinculativo, deverá ser tomado em consideração pela empresa.

6- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7- Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

1- Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2- A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3- Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máxi-

mo de três semanas.

4- Os turnos e escalas de serviço, serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5- Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10- As escalas ou turnos de serviço, serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

Cláusula 22.^a

(Afixação dos horários de trabalho)

1- Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos)

(Eliminada.)

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante celebração de acordo, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2- (Eliminado.)

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justifiquem;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

4- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5- Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;

b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;

c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;

d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;

e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.^a

(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)

1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3- As folgas previstas nos números 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 27.^a

(Registo de trabalho suplementar)

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Cláusula 28.^a

(Limite do trabalho suplementar)

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores

integrados em turnos e cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.^a

(Trabalho suplementar de menores)

(Eliminada.)

Cláusula 30.^a

(Trabalho nocturno)

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2- A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.^a, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.^a

(Dispensa de trabalho nocturno)

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno os trabalhadores com responsabilidades familiares, desde que o solicitem e que seja autorizado pela empresa.

Cláusula 32.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2- O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3- As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.^a

(Transferências)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3- Em caso de transferência nos termos do número 1, a

empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4- Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5- Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6- Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

(Generalidades)

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3- Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que RM é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal. O prémio de assiduidade previsto na cláusula 39.^a-C não é considerado para determinação do valor da retribuição horária.

4- A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no número 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 35.^a

(Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 36.^a

(Remunerações base mínimas)

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 37.^a

(Pagamento da retribuição)

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;

c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 38.^a

(Diuturnidades)

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

2- Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3- Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4- As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efectivas de trabalho.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.^a

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5- As ausências ao serviço inferiores a três horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.ª, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

- a) As relativas à revisão do AE;
- b) As que forem convocadas pela empresa;
- c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

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

9- (Eliminado.)

Cláusula 39.ª-A

(Adicional de remuneração)

1- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios catamaran ao serviço da empresa, têm direito, pela prestação efetiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 14,99 % e 10,88 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respetivamente, para mestres e maquinistas.

2- O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.ª, com exceção dos números 4 e 5.

Cláusula 39.ª-B

(Subsídio de transporte)

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

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

3- (Eliminado.)

4- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efetividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.ª-C

(Prémio de assiduidade)

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 efetiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

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

a) 1 falta - Prémio mensal - 124,92 €;

b) 2 faltas - Prémio mensal - 111,99 €;

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

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

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente 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 exceção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depen-

de 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

(Subsídio de alteração do local de trabalho)

1- Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar e ou terminar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2- Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,78 €.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de novembro.

3- O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.^a, a que o trabalhador tiver direito no mês de dezembro.

4- No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 47.^a

(Direito a férias)

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

2- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3- Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- Os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.

6- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9- O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.^a

(Escolha e marcação de férias)

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3- Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6- O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 49.^a

(Férias seguidas e interpoladas)

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 50.^a

(Cumulação de férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 51.^a

(Alteração do período de férias)

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 52.^a

(Alteração ou interrupção por doença)

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4- Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

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

Cláusula 53.^a

(Serviço militar - Férias)

(Eliminada.)

Cláusula 54.^a

(Indisponibilidade do direito a férias)

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição - conforme definida no número 2 da cláusula 34.^a - e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 55.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 56.^a

(Feriados obrigatórios)

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- Corpo de Deus;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- Serão igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o dia 13 de junho, feriado municipal de Lisboa.

3- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

4- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de Natal, Ano Novo e Páscoa, será concedido um dia de descanso compensatório.

5- Sempre que for concedida tolerância de ponto e não seja possível abranger a totalidade dos trabalhadores por imperativo da prestação do serviço público, estes gozarão a respetiva tolerância em data posterior, tendo em consideração as especificidades dos horários praticados em cada área, no prazo de 120 dias mediante acordo entre a empresa e o trabalhador. Se por motivos imperiosos de serviço, não for possível assegurar o gozo do dia de tolerância no prazo de 120 dias, o referido dia será remunerado.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.^a

(Princípios gerais)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos deste acordo de empresa e da lei;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

4- 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, 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 obri-

gatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 60.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) (Eliminada);

b) Dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 58.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.^a

Cláusula 61.^a

(Efeito das faltas no direito a férias)

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

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

(Suspensão por impedimento do trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados

no anexo I quanto à densidade de quadros.

5- Nos contratos a prazo o impedimento previsto no número 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 63.^a

(Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 64.^a

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)

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

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 65.^a

(Licença sem retribuição)

1- Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 66.^a

(Parentalidade)

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 67.^a

(Trabalhadores-estudantes - Regalias)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador

que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.^a;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador-estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.^a

(Poder disciplinar)

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 69.^a

(Processo disciplinar)

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repressão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos,

duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea d) do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 70.^a

(Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 71.^a

(Suspensão do trabalho)

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 72.^a

(Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 73.^a

(Proporcionalidade das sanções)

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 74.^a

(Indemnização e acção penal)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados

ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 75.^a

(Recursos)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 76.^a

(Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 77.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 78.^a

(Comunicação das sanções)

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 79.^a

(Registo de sanções)

1- A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança Social - Direitos complementares

Cláusula 80.^a

(Complemento de subsídio de doença e acidente)

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela Segurança Social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 81.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa.

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para

o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço.

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais.

4-

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/1997, de 13 de setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/1971.

Cláusula 82.^a

(Subsídios de reforma)

A Transtejo e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 83.^a

(Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 84.^a

(Cessaçã do contrato de trabalho)

1- A cessaçã 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 actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

– Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respetivos mestres;

– Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;

– Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo coletivo de trabalho específico a cada sector de actividade;

– Dar estrito cumprimento às convenções coletivas de trabalho vigentes;

– Controlar, em colaboração com os respetivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;

– Coordenar e controlar a efetivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;

– Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;

– Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

Compete ao coordenador do tráfego local a coordenação da atividade dos trabalhadores que desempenham as funções de controlador de tráfego local.

Mestre do tráfego local - O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Maquinista prático (maquinista prático de 1.ª classe; maquinista prático de 2.ª classe; maquinista prático de 3.ª classe - De acordo com as categorias marítimas previstas no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor) - Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes diretos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Marinheiro do tráfego local - O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

Nota - Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local - O trabalhador que auxilia o marinheiro do tráfego local em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Ajudante de maquinista - Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes diretos.

Grupo II

Área funcional: Terminais e estações

Chefe de serviço de fiscalização, terminais e estações - É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nos terminais e nas estações de embarque e desembarque.

Chefe de terminal - É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instala-

ções, 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, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respetivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

Oficial de reparações - Procede ao esgoto e limpeza da casa das máquinas, a lavagem de motores e outros equipamentos, lavagem dos navios, desmontagem, reparação e montagem de equipamentos, em diversos locais da empresa, navios e pontões, movimentações das peças e componentes, de e para bordo dos navios ao cais, colaboração nos abastecimentos de óleos e combustíveis e, ainda, outras tarefas no âmbito da exploração e manutenção de equipamentos, instalações e edifícios, nos domínios da canalização, eletricidade, pintura, carpintaria, obras e outros.

Grupo IV

Área funcional: Administrativa e de apoio

Técnico auxiliar (TA 1, TA 2, TA 3, TA 4, TA 5) - É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em atividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce atividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, even-

tualmente, 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 re-

gistos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Fiel de armazém - É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas corretamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme

as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

Assistente operacional - É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efetuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2021)

Área funcional		Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 458,44 €	1 500,47 €	1 543,76 €	1 588,35 €	1 634,28 €	1 681,58 €	1 730,30 €
	II	Mestre do tráfego local	979,93 €	1 007,60 €	1 036,11 €	1 065,46 €	1 095,71 €	1 126,85 €	1 158,93 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	947,19 €	973,88 €	1 001,37 €	1 029,69 €	1 058,86 €	1 088,89 €	1 119,84 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	928,86 €	954,99 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	920,92 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	820,24 €	843,12 €	866,69 €	890,97 €	915,98 €	941,72 €	968,25 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	801,91 €						
	VII	Ajudante de maquinista	786,93 €						

Área funcional		Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 104,66 €	1 136,08 €	1 168,43 €	1 201,76 €	1 236,10 €	1 271,45 €	1 307,87 €
	II	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	III	Fiscal	901,59 €	926,92 €	953,00 €	979,87 €	1 007,54 €	1 036,04 €	1 065,39 €
	IV	Chefe de estação	886,30 €	911,16 €					
	V	Bilheteiro	801,91 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €
	VI	Operador comercial	801,91 €	822,05 €	844,99 €	868,62 €	892,95 €	918,01 €	943,82 €

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

Área funcional			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 292,92 €	1 329,98 €	1 368,15 €	1 407,48 €	1 447,97 €	1 489,68 €	1 532,65 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 054,56 €						
	VI	Oficial administrativo principal	931,53 €	957,75 €	984,76 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	882,00 €	906,73 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	823,73 €						
	IX	Fiel de armazém	815,57 €	838,31 €	861,74 €	885,86 €	910,71 €	936,31 €	962,68 €
	X	Motorista	806,86 €	829,34 €	852,50 €	876,35 €	900,91 €	926,22 €	952,28 €
	XI	Assistente operacional	743,13 €	763,40 €	784,27 €	801,91 €	817,93 €	840,74 €	864,24 €

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2021, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, eliminando-se a cláusula 39.ª-C do presente acordo de empresa)

Área funcional			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 630,88 €	1 672,91 €	1 716,20 €	1 760,79 €	1 806,72 €	1 854,02 €	1 902,74 €
	II	Mestre do tráfego local	1 152,37 €	1 180,04 €	1 208,55 €	1 237,90 €	1 268,15 €	1 299,29 €	1 331,37 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 119,63 €	1 146,32 €	1 173,81 €	1 202,13 €	1 231,30 €	1 261,33 €	1 292,28 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	1 101,30 €	1 127,43 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	1 093,36 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	992,68 €	1 015,56 €	1 039,13 €	1 063,41 €	1 088,42 €	1 114,16 €	1 140,69 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	974,35 €						
	VII	Ajudante de maquinista	959,37 €						

Área funcional		Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 277,10 €	1 308,52 €	1 340,87 €	1 374,20 €	1 408,54 €	1 443,89 €	1 480,31 €
	II	Chefe de terminal	1 113,93 €	1 140,45 €	1 167,78 €	1 195,91 €	1 224,89 €	1 254,74 €	1 285,48 €
	III	Fiscal	1 074,03 €	1 099,36 €	1 125,44 €	1 152,31 €	1 179,98 €	1 208,48 €	1 237,83 €
	IV	Chefe de estação	1 058,74 €	1 083,60 €					
	V	Bilheteiro	974,35 €	994,49 €	1 017,43 €	1 041,06 €	1 065,39 €	1 090,45 €	1 116,26 €
	VI	Operador comercial	974,35 €	994,49 €	1 017,43 €	1 041,06 €	1 065,39 €	1 090,45 €	1 116,26 €

Área funcional		Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
		Eletricista principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
		Carpinteiro principal	1 197,60 €	1 226,63 €	1 256,54 €	1 287,33 €	1 319,06 €	1 351,74 €	1 385,39 €
	II	Mecânico de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Eletricista de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Carpinteiro de 1.ª	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
		Pintor	1 139,35 €	1 166,63 €	1 194,74 €	1 223,68 €	1 253,49 €	1 284,20 €	1 315,83 €
	III	Mecânico de 2.ª	1 122,48 €						
		Eletricista de 2.ª	1 122,48 €						
		Carpinteiro de 2.ª	1 122,48 €						
	IV	Oficial de reparações	1 102,58 €	1 128,76 €	1 155,73 €	1 183,50 €	1 212,11 €	1 241,58 €	1 271,93 €

Área funcional		Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 465,36 €	1 502,42 €	1 540,59 €	1 579,92 €	1 620,41 €	1 662,12 €	1 705,09 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 394,57 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 343,93 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 277,10 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 227,00 €						
	VI	Oficial administrativo principal	1 103,97 €	1 130,19 €	1 157,20 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	1 054,44 €	1 079,17 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	996,17 €						
	IX	Fiel de armazém	988,01 €	1 010,75 €	1 034,18 €	1 058,30 €	1 083,15 €	1 108,75 €	1 135,12 €
	X	Motorista	979,30 €	1 001,78 €	1 024,94 €	1 048,79 €	1 073,35 €	1 098,66 €	1 124,72 €
	XI	Assistente operacional	915,57 €	935,84 €	956,71 €	974,35 €	990,37 €	1 013,18 €	1 036,68 €

ANEXO III

Regulamento de carreiras

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) Categoria profissional: Designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: Conjunto de níveis ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Nível: Situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;

d) Escalão salarial: Remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e nível profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

a) Ingresso pelo nível e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para escalão superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela empresa.

Artigo 3.º

Evolução profissional

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - Constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou nível profissional superior;

b) Progressão - Constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da empresa e terão suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional, sem prejuízo do estabelecido no presente acordo de empresa.

2- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - Em qualquer altura, por decisão da empresa;

b) Por ajustamento - Decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

3- A progressão por ajustamento pode ser retardada por um período de 12 meses, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado de forma justificada e por escrito ao trabalhador, ouvindo-o e ao sindicato que o representa.

4- Sempre que um trabalhador aceda a nível ou categoria profissional mais elevados, passará a receber pelo escalão imediatamente superior ao anteriormente detido.

5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ausências por doença inferiores a 30 dias seguidos, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

6- As primeiras progressões por ajustamento ocorrerão nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores com dez ou mais anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2020;

b) Os trabalhadores com mais de cinco e menos de dez anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2021;

c) Os trabalhadores com menos de cinco anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2022.

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

a) O chão, as escadas e os corredores;

b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;

c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos

para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância

e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - Capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas - Óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - Máscaras antipoeiras;

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - Máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - Máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, coníferas, cisternas, etc.) - Fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - Cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo - Máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - Escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto - Luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas, porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

Artigo 30.º

1- Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

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

3- As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4- Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

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

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

Lisboa, 20 de dezembro de 2021.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

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

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

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

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, na qualidade de mandatário.

João Paulo Tavares Cirne, na qualidade de mandatário.

Dinis Manuel Rocha Borges, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de fevereiro de 2022, a fl. 179 do livro n.º 12, com o n.º 23/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Parques Tejo, EM e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2020.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 a 2- [*Mantêm a mesma redação em vigor.*]

3- Para efeitos do número 1, alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 52 (cinquenta e dois) trabalhadores.

4 a 7- [*Mantêm a mesma redação em vigor.*]

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- [*Mantêm a mesma redação em vigor.*]

2- A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária contidas neste acordo de empresa têm uma vigência de dozes meses, produzindo efeitos a 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada, sendo revistos anualmente por acordo entre as partes.

3 a 9- [*Mantêm a mesma redação em vigor.*]

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 45.^a

Princípios gerais e definição de retribuição

1 a 2- [*Mantêm a mesma redação em vigor.*]

3- Não se considera retribuição os suplementos remuneratórios existentes, ou que possam vir a ser criados em função da revisão das carreiras e categorias, conforme previsto na cláusula 64.^a, nomeadamente:

a) a l) [*Mantêm a mesma redação em vigor.*]

m) Complemento ou gratificação por nascimento de filho, por casamento e por aniversário.

Cláusula 57.^a

Complementos ou gratificações

1- Aos trabalhadores, em função dos resultados da empresa, pode ser atribuído um complemento ou gratificação de Natal, em numerário ou em espécie, em montante ou valor variável a decidir anualmente pela administração da Parques Tejo, EM, o qual, sendo decidida a sua atribuição, será pago ou entregue no período que antecede o Natal.

2- Aos trabalhadores pode ainda ser atribuído um complemento por nascimento de filho, por casamento e por aniversário, em numerário ou em espécie, a título de gratificação, em montante ou valor variável a decidir pela administração da Parques Tejo, EM, o qual, sendo decidida a sua atribuição, será pago ou entregue em período coincidente ou posterior aos referidos acontecimentos.

Disposição transitória

1- Com a entrada em vigor da presente alteração ao acordo de empresa, os complementos ou gratificações constantes no novo número 2 da cláusula 57.^a passarão a ser atribuídos aos trabalhadores abrangidos por este instrumento de regulação coletiva.

2- A tabela salarial constante do anexo II produz efeitos desde 1 de janeiro de 2022.

3- Os encargos resultantes da retroatividade prevista no número anterior podem ser satisfeitos em prestações mensais e sucessivas, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente alteração ao acordo de empresa.

ANEXO II

Tabela salarial

[Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2022]

PARQUES TEJO - TABELA SALARIAL 2022																
CATEGORIAS	NÍVEIS DE PROGRESSÃO															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			
OPERADOR DE PARQUES																
OPERADOR DE COLECTA	720 €	748 €	778 €	808 €	848 €	889 €	959 €	1 035 €	1 117 €	1 249 €	1 385 €	1 536 €	1 688 €			
ASSISTENTE OPERACIONAL																
AGENTE FISCALIZAÇÃO DE ESTACIONAMENTO																
OPERADOR DE REBOQUE	778 €	808 €	848 €	889 €	959 €	1 035 €	1 117 €	1 249 €	1 385 €	1 536 €	1 688 €	1 856 €	2 003 €			
OPERADOR DE DEPÓSITO																
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO																
SECRETARIADO ADMINISTRAÇÃO																
TÉCNICO	959 €	1 035 €	1 117 €	1 249 €	1 385 €	1 536 €	1 688 €	1 856 €	2 003 €	2 162 €	2 334 €	2 520 €	2 720 €	2 920 €		
TÉCNICO SUPERIOR																
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
	1 249 €	1 385 €	1 536 €	1 688 €	1 856 €	2 003 €	2 162 €	2 334 €	2 520 €	2 720 €	2 920 €	3 120 €	3 320 €	3 520 €	3 720 €	3 920 €

Algés, 4 de janeiro de 2022.

Pela Parques Tejo, EM:

Luiz Manuel Bastos dos Reis de Melo, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Zalinda Maria Campilho Coelho, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO:

Teresa Maria dos Santos Tomás Rosa Marques, na qualidade de vice-presidente da direção.

Ana Filipa Prudêncio de Carvalho Vilar, na qualidade de tesoureira.

Mónica Isabel Pinto Ribeiro, na qualidade de vogal da direção.

Depositado em 9 de fevereiro de 2022, a fl. 179 do livro n.º 12, com o n.º 25/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 19, 20, 21 e 22 de janeiro de 2022 para o mandato de três anos.

Direção:

Adão Salazar Amorim.

Alfredo de Magalhães Aires Guimarães.

Anabela Cristina da Silva Oliveira Angelina Lima Cerqueira.

António Augusto Gomes Araújo.

António Ferreira Pinto.

António Manuel de Lima Mendes.

Carlos Alberto Pereira Salgado.

Cristiana Patrícia Moreira Azevedo.

Elias da Silva Pereira.

Elisabete da Costa Novo.

Francisco Manuel da Silva Vieira.

João Domingos Costa Gomes.

José Carlos Marques Antunes.

José Henriques de Faria.

José Manuel Ferreira Mendes.

Luís Gonzaga Fernandes Faria.

Luís Gonzaga Salgado Fontes.

Manuel Joaquim Mendes Carneiro.

Manuel Joaquim Rodrigues da Silva.

Maria Helena de Castro Machado.

Maria José Ribeiro Mendes.

Maria de Lurdes Martins da Cunha.

Rui Manuel Carvalho Araújo.

Rui Miguel Montenegro Gomes.

Sandra Filomena Gonçalves Soares Vieira.

Sara Daniela Salgado da Silva.

Susana Olívia Ferreira.

Tiago Miguel Fernandes Faria.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC - Alteração

Alteração aprovada em 31 de janeiro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2014.

CAPÍTULO I

Da denominação, natureza jurídica, âmbito, sede e fim

Artigo 1.º

1- A Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC, designada abreviadamente por APEC, é associação de duração por período indeterminado, de direito privado e sem fins lucrativos.

2- A APEC rege-se pelo disposto nestes estatutos e, em tudo o que neles for omissivo, pela legislação em vigor, nomeadamente, a que consta dos artigos 445.º a 456.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 2.º

A APEC é constituída por todas as pessoas singulares ou coletivas residentes em Portugal, as quais se dediquem legalmente à atividade do ensino de condução automóvel, à atividade dos exames de condução e à segurança na circulação rodoviária, para cumprimento do número 2, alínea *a*) do artigo 442.º do CT.

Artigo 3.º

1- A associação tem a sua sede em Lisboa, sita na Rua André Vidal de Negreiros, n.º 30-B, 1950-023 Lisboa.

2- Sempre que se mostre necessário ou conveniente, tendo em vista a mais eficiente defesa dos interesses dos associados, poderão ser criadas, com carácter permanente ou temporário, delegações regionais, as quais terão a estrutura orgânica e competência que a assembleia-geral fixar.

Artigo 4.º

A APEC tem por fim:

a) A promoção e defesa dos interesses dos seus associados, representando-os perante quaisquer pessoas, coletividades ou singulares, autoridades, entidades, grupos económicos, sindicatos, associações de trabalhadores ou patronais ou qualquer entidade pública ou privada;

b) Celebrar convenções coletivas de trabalho, conforme estipula o artigo 443.º do CT;

c) Realizar estudos e pesquisas técnicas relacionados e destinados a melhorar as atividades específicas das suas associações;

d) Promover o conhecimento de meios para a prevenção de acidentes rodoviários;

e) Promover e implementar centros de realização de exames de condução para todas as categorias de veículos;

f) Promover, ministrar e realizar cursos de formação para examinadores, diretores e instrutores de condução;

g) Promover, ministrar e realizar cursos de atualização para examinadores, diretores e instrutores de condução;

h) Promover a formação profissional para os seus trabalhadores, associados e para outras atividades profissionais; e

i) Prosseguir na formação de atividades profissionais na melhoria de condições para os seus associados e outras atividades profissionais;

j) Prossecução de ações, eventos e campanhas de prevenção e segurança rodoviária, de âmbito nacional e internacional, promovidas individualmente ou em parceria com entidades públicas e privadas, portuguesas ou estrangeiras;

k) Cooperação com entidades públicas e privadas, nacionais e internacionais, instituições governamentais, organismos supranacionais, instituições comunitárias, ONG, em projetos internacionais de consultoria, formação, educação e prevenção rodoviária a realizar em qualquer país soberano;

l) Participação com entidades congéneres nacionais e estrangeiras, com fins e objetivos similares e complementares em temáticas de segurança e prevenção rodoviária, em projetos de parceria, cooperação e até associação, com vista à defesa e promoção da formação e educação em segurança e prevenção rodoviária.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

1- Podem ser associados da APEC as pessoas singulares ou coletivas residentes em Portugal, as quais se dediquem legalmente à atividade do ensino de condução automóvel, à atividade dos exames de condução e à segurança na circulação rodoviária, para cumprimento do número 2, alínea *a*) do artigo 442.º do CT.

2- A admissão de associados é da competência da direção.

3- Os candidatos que pretendam ser admitidos devem apresentar os seus pedidos por escritos na sede da associação, endereçados à direção, que deverão ser instruídos com os elementos necessários à identificação do requerente e com

a documentação comprovativa de que satisfazem as condições estabelecidas no artigo 2.º e 5.º dos estatutos.

4- A admissão dos candidatos a associados deverá ser apreciada na primeira reunião da direção subsequente à entrada do pedido. Depois da admissão ser aprovada pela direção e registrada na ata da reunião que teve lugar essa deliberação, só se torna efetiva após a sua notificação ao candidato. Somente a ata da admissão comprova a data de admissão e consequente antiguidade do associado.

5- A aprovação ou indeferimento do pedido deve ser notificado ao interessado no prazo de 10 dias a partir da data de decisão, considerando-se inscrito na data de notificação quando o pedido merecer aprovação.

6- Da deliberação da direção que recuse a admissão poderá o candidato recorrer, no prazo de 30 dias, a contar da notificação, para a assembleia-geral.

Artigo 6.º

São direitos dos associados:

a) Tomar parte nas assembleias-gerais e nas reuniões para que forem convocados, se as quotas trimestrais estiverem liquidadas até 5 dias antes da assembleia;

b) Eleger e ser eleitos para cargos associativos;

c) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos previstos no artigo 15.º, número 2;

d) Apresentar à associação as sugestões julgadas convenientes para a realização dos fins da mesma e requerer a sua intervenção para a defesa dos interesses dos associados;

e) Frequentar a sede da associação e utilizar todos os seus serviços nas condições previstas por lei e pelos estatutos ou regulamentos da associação ou que vierem a ser legitimamente definidas pela direção;

f) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias que a associação proporcione.

Artigo 7.º

1- A representação dos associados perante a associação far-se-á pessoalmente ou através do seu legal representante, sem prejuízo das formas de mandato que a lei admita.

2- Nenhum associado será admitido a votar, por si ou em representação de outro, em assunto que lhe diga particularmente respeito.

Artigo 8.º

São deveres fundamentais dos associados:

a) Acatar as deliberações tomadas pelos órgãos diretivos;

b) Cumprir fielmente os regulamentos aprovados nos termos destes estatutos;

c) Satisfazer as obrigações resultantes de quaisquer compromissos de natureza associativa;

d) Prestar à direção as informações e esclarecimentos que esta lhe solicite;

e) Desempenhar com zelo e dedicação os cargos e lugares para que for designado;

f) Concorrer pelos meios ao seu alcance para o prestígio e engrandecimento da associação;

g) Pagar a joia pela inscrição e a quota, aprovadas pela assembleia-geral;

h) Cumprir todas as outras obrigações estabelecidas na lei ou resultantes do associativismo.

Artigo 9.º

1- Perde a qualidade de associados:

a) Os que deixarem de satisfazer as condições exigidas para a admissão referidas nestes estatutos;

b) Os que vierem a ser excluídos da associação por motivos disciplinares;

c) Os que deixarem de satisfazer, por um período superior a 12 meses, os encargos financeiros a que se refere a alínea g) do artigo anterior.

2- A declaração de perda de qualidade de associado compete à direção.

3- No caso referido na alínea b) do número anterior pode o associado arguido interpor recurso, nos termos do número 3 do artigo 27.º

4- O associado que tiver perdido a qualidade de associado perde igualmente o direito ao património social.

5- Quem tiver perdido a qualidade de associado, para voltar a se associar na associação implica submeter à direção nova candidatura a admissão, cumprindo os requisitos previstos no artigo 5.º dos presentes estatutos.

CAPÍTULO III

Órgãos, estrutura, funcionamento e eleições

Artigo 10.º

São órgãos da associação a assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 11.º

O mandato da mesa da assembleia-geral e do conselho fiscal é de quatro anos, o mandato da direção é de quatro anos.

Artigo 12.º

1- O exercício dos cargos é gratuito, com exceção do presidente de direção, se trabalhar a tempo inteiro na associação por afazeres diários previstos no artigo 20.º dos estatutos. Podendo, também, os respetivos titulares serem reembolsados de despesas que por via deles efetuarem, desde que devidamente documentados. Pode ser determinado pela direção um valor residual mensal para os titulares de cargos dos órgãos da associação para suprir despesas que por via deles efetuarem no lugar de eventuais reembolsos.

2- Em qualquer dos órgãos administrativos, cada um dos seus membros ou componentes tem direito a um voto, cabendo ao presidente o voto de desempate.

3- Os órgãos associativos podem ser destituídos, no todo ou em parte, por deliberação da assembleia-geral expressamente convocada para o efeito, a requerimento de, pelo menos, 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

4- A mesma assembleia-geral que deliberar nos termos do número anterior decidirá quanto à substituição dos respetivos órgãos ou dos elementos destituídos, até à realização de

eleições para preenchimento dos cargos, se for caso disso.

5- Sempre que, por impossibilidade superveniente, o associado não possa exercer o cargo para que foi eleito, proceder-se-á, no prazo de 45 dias após a data no início da impossibilidade, à eleição do substituto, que se manterá no cargo até ao final do mandato.

SECÇÃO II

Da assembleia-geral

Artigo 13.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2- Incumbe ao presidente convocar a assembleia-geral e dirigir os respetivos trabalhos.

3- Cabe aos secretários elaborar as atas e auxiliar o presidente e substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 14.º

Compete à assembleia-geral:

a) Eleger e destituir a respetiva mesa, o conselho fiscal e a direção nos termos do artigo 451 do CT. Na eventualidade de inaptidão ou morte do presidente de direção, o tesoureiro deverá exercer o cargo de presidente de direção, com as mesmas prerrogativas estatutárias, nos termos do artigo 445.º do CT; (artigo 22.º, número 3);

b) Aprovar os regulamentos gerais da associação que não excedam os limites permitidos pela lei;

c) Fixar as joias e quotas a pagar pelos associados;

d) Apreciar e votar os relatórios, contas e o parecer do conselho fiscal e quaisquer outros atos e propostas que lhe sejam submetidos, nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

e) Deliberar dos recursos por ele interpostos;

f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

g) Aprovar a criação de delegações por proposta da direção;

h) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos que legalmente lhe sejam submetidos.

Artigo 15.º

1- A assembleia-geral reunirá ordinariamente no 1.º trimestre de cada ano, para apreciar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal relativamente ao ano anterior e para proceder, quando tal deva ter lugar, à eleição a que se refere a alínea a) do artigo anterior.

2- Extraordinariamente, a assembleia-geral reunirá por iniciativa da mesa, a pedido da direção ou do conselho fiscal, e, bem assim, a pedido fundamentado e subscrito, no mínimo, por 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3- De todas as reuniões será elaborada ata, que será submetida a discussão e aprovação da assembleia-geral na reunião seguintes, salvo se esta destinar a eleições.

Das eleições para os órgãos sociais

Artigo 15.º-A

1- Só podem concorrer com listas os associados com mais de 10 anos de filiação e que não desempenhem quaisquer cargos ou funções, ainda que a título gratuito, em quaisquer associações ou entidades que prossigam os fins enunciados no artigo 4.º ou desenvolvam atividades concorrentes.

2- A eleição de todos os órgãos sociais é feita por voto secreto, pessoalmente ou através de legal representante ou mandatário com poderes para o ato, como determina o artigo 24.º dos estatutos.

Artigo 15.º-B

1- A representação dos associados perante a associação far-se-á pessoalmente ou através do seu legal representante, sem prejuízo das formas de mandato que a lei admite.

2- Cada associado terá 1 (um) voto, a partir do momento em completarem doze meses ininterruptos como associados da APEC, e a mais um voto por cada ano de inscrição ininterrupta, na data em que se realizar a assembleia geral ou as eleições aos órgãos sociais.

3- Nenhum associado será admitido a votar por si ou em representação de outro, em assunto que lhe diga particularmente respeito.

4- Quando um associado votar em representação de outro, não pode votar por si ou pelo outro com sentidos diferentes de votos.

Artigo 15.º-C

Participação de membros em mais de um órgão

É permitida a participação de membros em mais de um órgão da associação, com exceção do conselho fiscal - não podendo o número daqueles ultrapassar um terço do total dos membros.

Artigo 15.º-D

Para efeitos regulamentares sobre os procedimentos a observar nas eleições, observa-se o previsto na Lei Eleitoral n.º 14/1979, de 16 de maio.

Artigo 16.º

1- A convocação de qualquer assembleia-geral será feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos seus associados com a antecedência mínima de 10 dias, no qual se indicará o dia, a hora e o local da reunião e respetiva ordem de trabalhos, sem prejuízo de poder ser adotado outro meio que garanta a efetiva convocação dos associados e respetiva prova.

2- A assembleia eleitoral será convocada com antecedência não inferior a 45 dias.

Artigo 17.º

1- A assembleia-geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que esteja presente, pelo menos, metade dos associados.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia-geral funcionar com qualquer número de associados em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

3- Tratando-se de reunião extraordinária requerida por associados, só poderá funcionar se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.

Artigo 18.º

1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

2- As deliberações sobre a alteração dos estatutos, bem como sobre a federação ou outra forma de associação da associação noutros organismos, para serem válidas, necessitam de voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

3- As deliberações sobre dissolução requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

4- No caso de ser deliberado a dissolução da associação, os bens não poderão ser distribuídos pelos associados, mas serão alienados para satisfazer os compromissos laborais bem como eventuais dívidas a credores, conforme estipula o artigo 450.º, número 5, do CT.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 19.º

A direção é composta por um presidente, um secretário, um primeiro vogal, um segundo vogal e um tesoureiro.

Artigo 20.º

Compete à direção:

- a) Gerir a associação;
- b) Representar a associação em juízo e fora dele;
- c) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação, bem como contratar o pessoal técnico e administrativo necessário;
- d) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia-geral;
- e) Admitir os associados e exercer a competência disciplinar;
- f) Apresentar anualmente à assembleia-geral o relatório e contas da gerência;
- g) Submeter à apreciação da assembleia-geral as propostas que se mostrem necessárias;
- h) Tomar as resoluções que se julgarem necessárias à eficaz aplicação das convenções coletivas de trabalho;
- i) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa do respetivo sector de atividade;
- j) Exercer as demais funções a que se não oponham a lei e os estatutos.

Artigo 21.º

1- A direção reunirá, pelo menos, uma vez por mês e sempre que for convocada pelo presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros, se estiver atingida a hora do início dos respetivos trabalhos.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

Artigo 22.º

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, uma das quais a do presidente, sendo a outra a do tesoureiro sempre que se trate de movimentação de fundos e de atos de gestão financeira.

2- Os atos de mero expediente poderão ser assinados por funcionário qualificado a quem forem atribuídos poderes para tanto.

3- As contas bancárias da associação devem ter sempre quatro titulares dos cinco membros da direção e os movimentos bancários obrigam sempre a duas assinaturas entre os quatro titulares.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 23.º

1- O conselho fiscal será constituído por um presidente e dois vogais.

2- O conselho fiscal reunirá trimestralmente para apreciação do relatório balanço e contas e sempre que for convocada pelo presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros, se estiver atingida a hora do início dos respetivos trabalhos.

3- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

4- O conselho fiscal terá, relativamente a todos os órgãos da associação, a competência legal atribuída ao conselho fiscal das sociedades anónimas, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO IV

Das eleições para os órgãos sociais

Artigo 24.º

1- A eleição de todos os órgãos sociais é feita por voto secreto, pessoalmente, ou através de legal representante ou mandatário com poderes para o ato.

2- Os associados domiciliados fora da localidade onde deve ser exercida a votação poderão votar por correspondência.

Artigo 25.º

1- Os membros eleitos consideram-se em exercício a partir da data de posse.

2- A posse terá lugar até dois dias após a realização do ato eleitoral.

3- Até à tomada de posse dos membros eleitos mantêm-se em exercício os anteriores órgãos, podendo apenas praticar atos de mera gestão.

4- Consideram-se atos de mera gestão todos os que forem necessários ao funcionamento essencial da associação.

5- A associação rege-se pelos estatutos e regulamentos aprovados em assembleia-geral, conforme estipula o artigo 445.º do CT.

CAPÍTULO V

Da disciplina

Artigo 26.º

1- Constitui infração disciplinar o não cumprimento das normas estatutárias ou regulamentares, bem como a inobservância das deliberações da assembleia geral ou da direção.

2- Às infrações disciplinares são aplicadas as seguintes sanções:

1.º Mera advertência - Se for violada, por uma única vez, a alínea *g*) do artigo 8.º dos estatutos.

2.º Censura - Se for violada, por uma única vez, a alínea *c*) do artigo 8.º dos estatutos.

3.º Suspensão dos direitos associativos até um ano - Se for violada, por duas vezes, as alíneas *c*) e *g*) do artigo 8.º dos estatutos.

4.º Expulsão - Se violar por uma única vez, a alínea *b*) do artigo 8.º dos estatutos; Se violar por uma única vez o artigo 15.º-A dos estatutos; E se for violado por três ou mais vezes as alíneas *c*) e *g*) do artigo 8.º dos estatutos; Se violar por uma única vez a lei eleitoral prevista no artigo 15.º-D dos estatutos.

3- O regime disciplinar será sempre aplicado pela associação se houver violação pelo associado nas diretrizes emanadas pela direção, no desrespeito pelos estatutos e pelo regulamento interno, e em tudo quanto não estiver previsto nestes estatutos, pela lei geral civil e criminal. No entanto, a expulsão só será decretada por grave violação dos deveres fundamentais dos associados e o regime disciplinar aplicado pela associação não interferirá com a atividade económica exercida pelos associados, conforme estipula o artigo 452.º, número 2, do CT.

4- A aplicação de sanções nos termos dos números anteriores não prejudica a possibilidade de recurso aos tribunais comuns para a obtenção judicial das importâncias em dívida.

Artigo 26.º-A

O regime disciplinar aplicável aos associados assegura o direito de defesa dos associados e prevê que o procedimento seja escrito e que a sanção de expulsão seja apenas aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais, nos termos do artigo 452.º do CT.

Artigo 27.º

1- Compete à direção apreciar e decidir os processos de infração disciplinar.

2- Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo não inferior a 10 dias para apresentar a sua defesa.

3- Das deliberações da direção em matéria disciplinar cabe recurso para o presidente da assembleia, a interpor no prazo de 10 dias a contar da data da notificação da sanção, e desta poderá recorrer-se para os tribunais comuns, nos termos gerais do direito.

4- A não interposição do recurso pelo arguido, nos termos e no prazo do número anterior, implica o trânsito em julgado da decisão disciplinar.

Artigo 28.º

1- Sem prejuízo do disposto no número 2, a direção comunicará por escrito a todos os associados as sanções disciplinares aplicadas e transitadas em julgado.

2- Existirá na associação um cadastro disciplinar relativo à atividade de todas as pessoas singulares ou coletivas nela inscritas, no qual serão averbadas as penas disciplinares que lhe sejam aplicadas, com sumária descrição das infrações que as motivaram, bem como as distinções ou louvores por serviços prestados à associação.

CAPÍTULO VI

Do regime de financiamento

Artigo 29.º

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das joias e quotas dos associados;
- b) As quantias recebidas como contrapartida por eventuais serviços prestados pela associação aos seus associados no âmbito dos seus fins;
- c) Quaisquer importâncias, fundos, donativos ou legados que venham a ser constituídos ou que lhe sejam atribuídos.

Artigo 30.º

As despesas da associação serão exclusivamente as que resultarem da execução dos presentes estatutos e dos regulamentos e normas dela emanados, bem como do cumprimento das disposições legais aplicáveis.

Artigo 31.º

1- Saldo da conta de gerência de cada exercício será aplicado nos termos seguintes:

- a) 10 % para a reserva obrigatória;
- b) O restante para os fins associativos que a assembleia-geral determinar.

2- A reserva obrigatória só poderá ser movimentada com autorização da assembleia.

Artigo 32.º

O levantamento de importâncias depositadas será feito mediante cheque assinado pelo tesoureiro e pelo presidente, conforme o artigo 22.º, número 1, nestes estatutos.

Artigo 33.º

1- A vida financeira e a gestão da associação no seu conjunto ficam subordinados a orçamento anual a aprovar pela direção e pelo conselho fiscal.

2- O orçamento ordinário de cada exercício será dado a conhecer à assembleia-geral na reunião deste órgão que apreciar os documentos a que se refere o artigo seguinte.

Artigo 34.º

A direção elaborará, com referência a 31 de dezembro de cada ano, e apresentará à assembleia-geral do ano seguinte, acompanhados de parecer do conselho fiscal, o relatório, o balanço e as contas de cada exercício.

Artigo 35.º

O saldo da conta de gerência será aplicado de acordo com o que for decidido pela direção e pelo conselho fiscal, devendo, porém, essa aplicação ser ratificada pela primeira assembleia-geral que se realizar.

CAPÍTULO VII

Regulamento interno

Artigo 36.º

1- Os presentes estatutos poderão ser objetos de regulamento em todos os aspetos que não contendam com os direitos ou deveres fundamentais dos associados.

2- O regulamento interno a que se refere o número anterior será aprovado em assembleia-geral convocada expressamente para o efeito com uma antecedência mínima de 30 dias.

3- As disposições e todas as alterações do regulamento interno serão sempre objeto de aprovação em assembleia-geral, cuja deliberação será tomada por maioria absoluta dos votos dos associados presentes, para cumprimento do artigo 445.º e 451.º, ambos do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 37.º

Nos termos do artigo 446.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o exercício do cargo de presidente de direção é incompatível com o exercício de qualquer cargo em partido político, instituição religiosa ou outra associação relativamente a qual exista conflito de interesses.

Artigo 38.º

Durante os primeiros dois anos de vida da associação, período este prorrogável por deliberação da assembleia-geral,

e enquanto o número de associados o justificar, a associação poderá ser regida por uma comissão instaladora a eleger pela assembleia-geral.

Artigo 39.º

Com os mesmos fundamentos dos dois artigos, poderá a assembleia-geral deliberar confiar a uma sociedade de revisores oficiais de contas as funções atribuídas pelos presentes estatutos ao conselho fiscal, bem como aplicando-se, atualmente, o regime jurídico constante nos artigos 445.º a 456.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Registado em 8 de fevereiro de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 151 do livro n.º 2.

AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur - Alteração

Alteração aprovada em 2 de dezembro de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2018.

CAPÍTULO PRIMEIRO

Denominação, sede e objetivos

Artigo 1.º

A AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur (abreviadamente designada por AHSA) é uma associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada.

Artigo 2.º

1- A AHSA tem a sua sede em Horta dos Reis, Edifício Vale Bom, 7630-150 Odemira.

2- Por deliberação da direção, a AHSA pode deslocar a sua sede para outra morada ou estabelecer delegações noutros pontos do território por ela abrangidos e designadamente em qualquer localidade dos concelhos de Odemira e Aljezur.

Artigo 3.º

A AHSA tem por objetivos:

a) Constituir-se como uma força interventiva ao nível cultural, ambiental, social e económico nos concelhos da sua área de intervenção, prosseguindo e defendendo os interesses económicos, culturais e profissionais dos seus associados, bem como dos valores de responsabilidade social e ambiental na zona onde estão inseridos;

b) Congregar os empresários e as empresas horto-frutiflorícolas dos concelhos de Odemira e Aljezur, que se identifiquem com os objetivos e filosofia de atuação da AHSA;

c) Estabelecer e manter as relações funcionais e institucionais com as entidades oficiais nacionais e estrangeiras

e outras forças vivas relevantes em representação dos seus associados;

d) Exigir perante as autoridades responsáveis e tutelares o direito de consulta sobre todos os assuntos que respeitem a temática da AHSA;

e) Promover a colaboração dos associados com seus congéneres nacionais e estrangeiros;

f) Promover a comunicação interna e externa nomeadamente editando e publicando documentos, bem como quaisquer outras publicações, por forma a diferenciar a agricultura no perímetro de rega do Mira como moderna, ambientalmente sustentável e com preocupações sociais;

g) Constituir, administrar e participar em fundos destinados a apoiar a associação;

h) Participar ativamente nas iniciativas culturais, sociais e económicas da sua área geográfica de intervenção, bem como a nível nacional e estrangeiro, sempre que tal participação promova os interesses dos associados;

i) Promover formação profissional às empresas associadas e colaboradores das mesmas;

j) Disponibilizar aos seus associados a assistência técnica, administrativa e jurídica, que estes lhe solicitem.

CAPÍTULO SEGUNDO

Constituição e símbolos

Artigo 4.º

A AHSA é constituída por um número indeterminado de sócios de várias categorias conforme definido no artigo 6.º, sendo que a maioria deverá ser composta por sócios ordinários.

Artigo 5.º

Constituem símbolos da associação aqueles que forem escolhidos por maioria pela direção, após ratificação pela assembleia geral.

CAPÍTULO TERCEIRO

Dos associados e dos membros contribuintes, aderentes e honorários

Artigo 6.º

1- A AHSA tem quatro categorias de associados:

- a) Sócios ordinários;
- b) Sócios contribuintes;
- c) Sócios aderentes;
- d) Sócios honorários.

Serão sócios ordinários os associados da AHSA que cumpram os seguintes critérios:

– Empresários em nome individual que se dediquem à produção de frutas, legumes e flores, cujas explorações que se situem nos concelhos de Odemira e Aljezur, possuam contabilidade organizada e cujo rendimento do agregado fa-

miliar seja pelo menos de 50 % proveniente das atividades horto-fruti-florícolas;

– As empresas/sociedades comerciais que tenham no seu objeto social o exercício das atividades de produção de frutas, legumes e flores, e que tenham atividade de produção nos concelhos de Odemira e Aljezur;

– As organizações de produtores de frutas, legumes e flores, cuja maioria (> 50 %) do volume de faturação seja originada nos concelhos de Odemira e Aljezur; estas participarão como membros de pleno direito, em todas as atividades e fóruns executivos da AHSA, perdendo apenas o direito a voto nas assembleias gerais, sempre que um ou mais dos seus associados sejam simultaneamente associados da AHSA, por forma a não duplicar votos.

Serão sócios contribuintes as empresas, os empresários, as cooperativas e associações, com forte ligação à produção horto-fruti-florícola que queiram colaborar na prossecução dos objetivos da AHSA, demonstrando interesse pelo trabalho desenvolvido por esta.

Serão sócios aderentes, os candidatos a sócios ordinários até 1 ano de associados, os empresários ou empresas, com forte ligação à produção horto-fruti-florícola, incluindo não-produtores até um limite de até 10 % do número de associados, que embora não satisfaçam os requisitos de sócios ordinários, manifestem interesse pela atividade desenvolvida pela AHSA.

Serão sócios honorários, todas as pessoas singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras que pela sua qualificação ou serviços relevantes prestados à associação, sejam reconhecidos como tais pela assembleia geral. Se a colaboração prestada por estes sócios revelar importância manifesta para os objetivos da associação, reconhecida pela direção, estes poderão adquirir os mesmos direitos e deveres dos associados, nomeadamente direito de voto.

2- As sociedades participadas em mais de 51 % por um sócio ordinário, ainda que satisfaçam os requisitos para adquirir a qualidade de sócios ordinários, apenas podem adquirir a qualidade de sócios aderentes.

Artigo 7.º

Os candidatos a sócios serão admitidos das seguintes formas:

1- Os sócios ordinários, contribuintes e aderentes apresentarão à direção uma proposta que terá de ser subscrita por dois associados e aprovada por maioria dos membros da direção.

2- Os sócios honorários, por proposta de dois associados e aprovada por pelo menos 80 % dos sócios presentes em assembleia geral convocada para o efeito.

Artigo 8.º

1- São direitos dos associados:

- a) Participar nas atividades da AHSA;
- b) Beneficiar, no âmbito das atividades da associação, de apoio e assistência para o exercício da sua atividade horto-fruti-florícola;

- c) Participar nas reuniões da assembleia geral;
- d) Eleger os membros para os corpos sociais;
- e) Ser eleito para os corpos sociais;
- f) Ser informado do funcionamento da AHSA através dos seus órgãos;
- g) Dar sugestões para o funcionamento da associação;
- h) Propor a admissão de associados;
- i) Pedir a demissão.

2- Os direitos consignados nas alíneas d) e e) do número um, só respeitam aos associados efetivos (com quotas em dia) com mais de um ano de filiação associativa, ou ex-sócios que vejam a sua reentrada aprovada e tenham um passado de filiação de pelo menos um ano, sendo ainda necessário que sejam titulares de uma empresa, entendida enquanto unidade produtiva, que prossiga atividades representadas pela associação.

3- Apenas são titulares do direito consignado na alínea c) do número um, designadamente do direito de voto, os associados que sejam titulares de uma empresa, entendida enquanto unidade produtiva, que prossiga atividades representadas pela associação.

Artigo 9.º

São deveres dos associados:

a) Pagar atempadamente à AHSA as quotas e contribuições previstas nos estatutos e regulamentos assim como a joia prevista para os novos sócios; a quota anual dos sócios será correspondente ao volume de negócios das fileiras hortofruto-florícolas comprovadamente realizado nos concelhos da área de intervenção da AHSA (Odemira e Aljezur) resultante do último exercício encerrado, de acordo com o seguinte critério:

Até 1 milhão de euros: 1 x valor de referência;

Mais de 1 e até 5 milhões de euros: 2 x valor de referência;

Mais de 5 e até 10 milhões de euros: 3 x valor de referência;

Mais de 10 e até 20 milhões de euros: 4 x valor de referência;

Mais de 20 milhões de euros: 5 x valor de referência.

b) Cumprir os estatutos, os regulamentos e as deliberações dos órgãos sociais;

c) Exercer com diligência os cargos associativos para os quais foram eleitos ou designados;

d) Não assumir condutas ofensivas ou desprestigiantes, e participar ativamente no funcionamento da associação, contribuindo para a realização dos seus fins;

e) Participar nas atividades promovidas pela AHSA;

f) Prestar à associação toda a colaboração, sempre que lhes seja solicitada;

g) Participar nas votações da assembleia geral;

h) Cumprir boas práticas agrícolas designadamente as que constam do manual de boas práticas culturais, a publicar anualmente pela AHSA;

i) Utilizar de modo responsável a quantidade dos recursos hídricos disponibilizados pela Associação de Beneficiários do Mira;

j) Respeitar e fazer cumprir, no âmbito das suas empresas,

as políticas e diretivas emanadas pela AHSA no que concerne a sustentabilidade ambiental (designadamente cumprindo a legislação aplicável do Parque Natural do Sudoeste Alentejano e Costa Vicentina), bem como na área da responsabilidade social.

Artigo 10.º

1- Perdem a qualidade de associados:

a) Por pedido de demissão;

b) Por demissão compulsiva, desde que tenham praticado atos contrários aos objetivos da associação, suscetíveis de afetarem o prestígio ou bom nome daquela, especialmente nas áreas de responsabilidade social e ambiental;

c) Sempre que se verifique grave violação dos deveres fundamentais emergentes da lei e dos presentes estatutos;

d) Por demissão automática em caso de não pagamento de quotas por um período de seis meses.

2- A exclusão de associado pertence à direção, que tem de informar o associado por carta registada com aviso de receção, podendo aquele recorrer para a assembleia geral seguinte ao ato da sua exclusão, desde que comunique tal intenção ao presidente da mesa da assembleia geral no prazo máximo de quinze dias.

CAPÍTULO QUARTO

SECÇÃO PRIMEIRA

Dos corpos sociais

Artigo 11.º

A associação é constituída pelos seguintes órgãos:

a) Assembleia geral;

b) Direção;

c) Conselho fiscal.

SECÇÃO SEGUNDA

Da assembleia geral

Artigo 12.º

1- Constituem a assembleia geral todos os sócios ordinários, aderentes e honorários com direito de voto, podendo os restantes associados (aderentes ou honorários sem direito de voto e contribuintes) assistir as reuniões, sem direito de voto.

2- As reuniões da assembleia geral terão lugar na sede ou em qualquer instalação condigna nas suas imediações ou arredores.

Artigo 13.º

A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 14.º

1- A assembleia geral tem competência genérica, cabendo-lhe nomeadamente:

- a) Eleger, demitir e aceitar a demissão da mesa da assembleia geral;
- b) Eleger, demitir e aceitar a demissão da direção;
- c) Eleger, demitir e aceitar a demissão do conselho fiscal;
- d) Aprovar o relatório das atividades da direção;
- e) Aprovar o relatório e contas relativos às atividades do ano findo, e o planeamento das despesas do ano seguinte;
- f) Autorizar a demanda dos titulares dos órgãos sociais por fatos praticados no exercício do cargo;
- g) Dissolver a associação.

2- A demissão referida nas alíneas a), b) e c) só podem ocorrer em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e com fundamento em graves e reiteradas violações dos estatutos.

Artigo 15.º

Nas assembleias gerais poderão estar presentes todos os titulares dos corpos sociais, bem como representantes de outras organizações, desde que convidados pela direção, sempre que se verifique previamente um parecer favorável do presidente da mesa da assembleia geral nesse sentido.

Artigo 16.º

A participação dos associados em assembleia geral é pessoal, podendo, contudo, o associado fazer-se representar por um dos seus congéneres (um outro associado), desde que este se faça acompanhar de documento válido para o efeito.

Artigo 17.º

1- A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa, por sua iniciativa, a pedido da direção, ou de 10 % dos associados.

2- A assembleia geral terá duas sessões ordinárias em cada ano, uma em novembro, para discussão e aprovação do orçamento de receitas e despesas do ano seguinte e outra até ao termo do 1.º trimestre de cada ano, para apreciação e aprovação do relatório de contas relativo ao ano anterior.

Artigo 18.º

1- A assembleia geral é convocada por meio de correio eletrónico, com antecedência mínima de 15 dias, no qual se publicará o dia, a hora e local da reunião e respetiva ordem de trabalhos.

2- Os documentos relativos a questões a submeter à apreciação da assembleia geral serão enviados por correio eletrónico com, pelo menos, uma semana de antecedência à assembleia geral.

Artigo 19.º

1- Convocada a assembleia geral, esta funcionará se estiverem presentes pelo menos metade dos direitos de voto. Estando devidamente convocados os associados com direito a voto e se não comparecerem nem se fizerem representar, até à hora marcada, dar-se-á início à reunião meia hora depois, com os associados presentes ou representados então.

2- São anuláveis as deliberações estranhas à ordem do dia,

salvo se todos os associados que comparecerem à reunião concordarem com o aditamento.

3- A comparência de todos os associados sanciona quaisquer irregularidades da convocação, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia.

4- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples, salvo as que se referirem à alteração dos estatutos, que devem ser tomadas por uma maioria de dois terços dos votos presentes, e a dissolução da associação, que deve ser tomada por mais de três quartos do número total dos votos presentes.

5- Os direitos de voto são definidos em função da quota anual paga efetivamente a qual por sua vez é definida em função do volume de negócios dos associados, nos termos do artigo 9.º alínea a); ficam assim definidos os direitos de voto como segue:

Até 1 milhão de euros => 1 voto;

Mais de 1 e até 5 milhões de euros => 2 votos;

Mais de 5 e até 10 milhões de euros => 3 votos;

Mais de 10 e até 20 milhões de euros => 4 votos;

Mais de 20 milhões de euros => 5 votos.

6- Apenas serão considerados os votos dos associados, independentemente da sua categoria, que tenham as quotas em dia.

SECÇÃO TERCEIRA

Da direção

Artigo 20.º

1- A direção é constituída por um número ímpar e mínimo de três associados e um máximo de cinco, sendo um presidente, e dois ou quatro vice-presidentes, consoante o número de diretores.

2- Haverá, simultaneamente, igual número de suplentes que se tornarão efetivos à medida que se derem vagas e pela ordem em que tiverem sido eleitos.

3- As competências referentes à substituição do presidente da direção, nas suas faltas e impedimentos caberão ao primeiro vice-presidente (de acordo com a ordem que tiver sido eleito), devendo as competências referentes ao tesoureiro, secretário e vogal ser distribuídas por todos os vice-presidentes, incluindo o primeiro.

4- A composição da direção deverá refletir a realidade das empresas associadas, tendo como objetivo assegurar, se tal for possível, a representação das principais fileiras horticolas (frutas, legumes e flores), com pelo menos um associado de cada uma delas.

Artigo 21.º

À direção compete:

a) Elaborar e apresentar o plano estratégico para a vigência do seu mandato em sede de assembleia geral e implementar o mesmo;

b) Representar a associação em juízo e em todos os atos e

contratos que seja parte;

c) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação, contratando para tal o pessoal que considere necessário, fixando os respetivos vencimentos e condições de trabalho;

d) Cumprir e fazer cumprir as disposições estatutárias e as deliberações da assembleia geral;

e) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e as contas, devendo estas ser acompanhadas de parecer do conselho fiscal;

f) Abrir e encerrar delegações ou representações da AHSA;

g) Nomear grupos de trabalho permanentes ou temporários por forma a endereçar temáticas específicas ou a participar em grupos de trabalho da iniciativa de terceiros e do interesse da associação;

h) Assegurar uma gestão financeira equilibrada, nomeadamente desenvolvendo um modelo de financiamento que permita um reforço orçamental com vista a uma maior abrangência de ação por parte da AHSA;

i) Constituir um conselho consultivo constituído por um mínimo de três e um máximo de sete elementos (podendo ou não ser associados), que deverá emitir o seu parecer sempre que tal lhe for solicitado pela direção. Este parecer não terá carácter vinculativo;

j) Estabelecer o valor das quotas a pagar pelos associados;

k) Outorgar convenções coletivas de trabalho;

l) Outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, de qualquer tipo.

Artigo 22.º

1- A direção reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que for julgado necessário, cabendo ao presidente a convocatória para qualquer reunião extraordinária.

2- A direção não pode deliberar sem a presença da maioria dos seus membros, no mínimo três (3) tendo o presidente em caso de empate voto de qualidade.

3- Participarão igualmente nas reuniões de direção, por convite do presidente, e sempre que for julgado conveniente, elementos dos quadros da associação com funções relevantes para os temas em apreço.

Artigo 23.º

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes duas assinaturas dos membros da direção ou dos seus procuradores com poderes especiais para o ato.

2- Nos documentos de pagamento e levantamento de fundos é sempre necessária a assinatura do tesoureiro.

SECÇÃO QUARTA

Do conselho fiscal

Artigo 24.º

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois

vogais, sendo necessários 2 membros para reunir e deliberar validamente.

2- Haverá simultaneamente igual número de suplentes que se tornarão efetivos à medida que se derem vagas e pela ordem em que tiverem sido eleitos.

Artigo 25.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar a escrita da associação e dos serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório de contas anuais da direção.

SECÇÃO QUINTA

Das eleições

Artigo 26.º

1- Os titulares dos órgãos sociais serão eleitos por dois anos, por lista, indicando-se o lugar para o qual o associado é candidato, bem como o seu representante (pessoa singular).

2- As listas de candidatos serão elaboradas em separado para cada órgão e serão apresentadas com um mínimo de dez dias úteis de antecedência até à data das eleições.

3- É permitida a reeleição dos membros dos órgãos sociais.

Artigo 27.º

1- A eleição da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal faz-se por escrutínio secreto e universal em assembleia geral convocada para o efeito.

2- Findo o mandato, os titulares dos órgãos sociais manter-se-ão em funções até que os titulares eleitos sejam empossados em ato de posse no livro de atas da assembleia geral.

3- Os titulares dos órgãos sociais eleitos tomarão posse nos quinze dias imediatos à eleição.

CAPÍTULO QUINTO

Da administração financeira e contas

Artigo 28.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 29.º

Constituem receitas da associação:

a) As quotas dos associados;

b) Quaisquer fundos, subsídios ou donativos;

c) Quaisquer outras receitas ou proveitos admitida pela direção, que sejam legalmente admissíveis.

Artigo 30.º

Quando houver necessidade de orçamentos suplementares, a assembleia geral que os aprovar, votará também as contribuições a pagar pelos sócios.

CAPÍTULO SEXTO

Da alteração dos estatutos

Artigo 31.º

A assembleia geral que votar e aprovar as alterações dos estatutos será convocada expressamente para o efeito.

CAPÍTULO SÉTIMO

Dos sócios aderentes

Artigo 32.º

Constituem direitos dos sócios aderentes todos os consagrados no artigo 8.º à exceção das linhas *d)* e *e)* e constituem os seus deveres o consignado nas alíneas *b)*, *d)*, *e)*, *f)*, *h)*, *i)* e *j)* do artigo 9.º

CAPÍTULO OITAVO

Disposições finais

Artigo 33.º

As deliberações da assembleia geral contrárias à lei ou aos estatutos, seja pelo seu objeto seja por virtude de irregularidades na convocação dos associados ou no funcionamento da assembleia, são anuláveis.

Artigo 34.º

1- A anulabilidade prevista no artigo anterior, pode ser arguida dentro do prazo de seis meses, pelo órgão da administração ou por qualquer associado que não tenha votado a deliberação.

2- A anulação das deliberações da assembleia não preju-

dica os direitos que terceiros de boa-fé hajam adquirido em execução das deliberações anuladas.

Artigo 35.º

O associado que por qualquer forma deixar de pertencer à associação não tem direito de reaver as quotizações que haja pago, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da associação.

Artigo 36.º

Dissolução e liquidação

1- A associação pode ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, convocada exclusivamente para o efeito nos termos dos presentes estatutos e votada em conformidade com o que nele se estabelece.

2- Deliberada a dissolução, os poderes dos órgãos sociais ficam limitados à prática de atos meramente conservatórios e dos necessários à liquidação do património social e ultimateção dos assuntos pendentes.

3- A assembleia decidirá igualmente sobre o prazo e forma de dissolução e liquidação do património, designando, se necessário, uma comissão liquidatária.

4- Depois de satisfeito o passivo, o remanescente do património da associação será destinado à Santa Casa da Misericórdia de Odemira, IPSS.

Artigo 37.º

Os presentes estatutos entrarão em vigor logo após a sua aprovação e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou 30 dias após o registo, tudo o que neles estiver omissoreger-se-á pela Lei Civil e Penal em vigor.

Registado em 10 de fevereiro de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 151 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

APERLU - Associação Portuguesa de Empregadores do Sector dos Resíduos e Limpeza Urbana - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em de 25 de novembro de 2021 para o mandato de 2 anos.

Direção:

Presidente - SUMA - Serviços Urbanos e Meio Ambiente, SA, representado por Nuno Jorge Seco da Costa.

Vice-presidente - ECOAMBIENTE - Consultores de Engenharia, Gestão e Prestação de Serviços, SA, representada por Hélder Fernando Figueiredo Baptista.

Vogal - FERROVIAL - Serviços SA, representada por Tiago Begonha da Silva Borges.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores da Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária

eleita para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2018, foi efetuada a seguinte substituição:

Hélder Manuel Santos Caetano Nora é substituído por Júlio Leandro de Sousa Santos.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA - 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 da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 7 de fevereiro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA:

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 29 de abril de 2022 será realizada na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA.

Sede: Aguada de Cima.»

(Seguem as assinaturas de 26 trabalhadores.)

**NOVALDELTA - Comércio e Indústria de Cafés,
L.^{da} - 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 da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de fevereiro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e

saúde no trabalho, na empresa NOVALDELTA - Comércio e Indústria de Cafés, L.^{da}:

«Nos termos do disposto no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunica-se a eleição dos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho, na empresa NOVALDELTA - Comércio e Indústria de Cafés, L.^{da}. O ato eleitoral decorrerá no dia 5 de abril de 2022 nas instalações fabris sitas na Herdade das Argamassas, 7370-171 - Campo Maior, entre as 10h00 e as 17h00.»

(Seguem as assinaturas de 107 trabalhadores).