

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 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 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 efetiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

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

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

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

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

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

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

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

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 84.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

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

2- (Eliminado.)

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

Cláusula 85.^a

(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 86.^a

(Encerramento definitivo)

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2- Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 87.^a

(Pagamento do mês da cessação)

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

2- Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 88.^a

(Indemnizações)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 89.^a

(Incorporação de empresas)

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

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

Cláusula 90.^a

(Garantias diversas)

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

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

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

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

Cláusula 91.^a

(Normas supletivas)

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

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I

Área funcional: Fluviais

Controlador do tráfego local - Só poderão desempenhar funções de controlador do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e 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;