

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a ETE - Fluvial, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMARCláusula 1.^a**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa (doravante designado por AE) obriga, por um lado, a empresa ETE - Fluvial, SA, e, por outro, todos os trabalhadores marítimos ao seu serviço, representados pelos sindicatos signatários, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 53.^a (Adesão individual ao contrato), para a prestação de serviços de transporte fluvial de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboques na navegação interior e na navegação costeira nacional, cargas e descargas ao largo, *transhipment* de cargas e de apoio a outras operações.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de 60 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e as demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial do AE pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

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

5- Enquanto este AE não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, renova-se automaticamente por iguais períodos decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

Cláusula 3.^a**Condições de admissão**

Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos possuidores de cédula marítima com classificação profissional.

Cláusula 4.^a**Período experimental**

1- A admissão de trabalhadores com contrato de trabalho sem termo, qualquer que seja a sua categoria profissional, é feita a título experimental nos primeiros 90 dias.

2- O prazo referido no número anterior não se aplica às funções de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, casos em que o período experimental poderá ser superior, não podendo, no entanto, exceder 180 dias.

3- No contrato de trabalho a termo resolutivo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

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

5- 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.

6- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, e a antiguidade do trabalhador conta-se desde o seu início.

Cláusula 5.^a

Definição profissional da categoria

As funções e categorias profissionais abrangidas por esta convenção são as que se enumeram e definem no anexo I.

Cláusula 6.^a

Formação profissional

A primeira outorgante é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Apoiar a frequência de cursos oficiais e outros, facilitando para o efeito a frequência das aulas e preparação para exames;
- b) Criar ou apoiar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 7.^a

Deveres da empresa

1- Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da primeira outorgante:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a sua dignidade, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, cumprindo com o disposto nas convenções internacionais em vigor em Portugal sobre alojamento e segurança a bordo;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar ou profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter atualizado o registo do pessoal com indicação do nome, datas de nascimento e admissão, modalidade do contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

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

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

- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Participar de modo diligente em cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- k) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- l) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 9.^a

Perda de haveres

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão, ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a empresa obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no máximo de 400,00 € por cada trabalhador.

Cláusula 10.^a

Arrumação e lingagem das cargas

1- Os trabalhadores das embarcações de transporte de mercadorias não são obrigados a arrumar e lingar as cargas.

2- O disposto no número anterior não prejudica a intervenção que os trabalhadores têm de ter para que o arrumo da carga se processe em termos de garantir manobra capaz para a segurança da embarcação e da carga.

3- As disposições dos números anteriores não se aplicam às manobras de material relacionado com a manutenção da embarcação.

Cláusula 11.^a

Transmissão de ordens

1- As ordens serão dadas pelo responsável do serviço ao mestre da embarcação ou, na falta deste, ao seu substituto, pelos meios mais adequados para o efeito.

2- As ordens para exercício de trabalho suplementar terão de ser comunicadas ao mestre da embarcação até uma hora antes do termo do seu período normal de trabalho, indicando-lhe o fim previsível do trabalho.

Cláusula 12.^a

Serviço de vigia

Estas funções terão de ser desempenhadas por pessoal inscrito marítimo, competindo-lhe:

- a) Velar pelo portaló;
- b) Vigiar a amarração;
- c) Não permitir a entrada a bordo de indivíduos que não justifiquem o motivo da sua presença;
- d) Não permitir que seja retirado sem autorização superior qualquer objeto que seja pertença da embarcação;
- e) Não permitir a permanência de indivíduos a bordo fora dos seus locais de trabalho;
- f) Dar alarme em casos de incêndio, comunicando aos bombeiros e representantes da embarcação;

- g) Dar conhecimento à empresa, ao seu representante legal ou ao mestre e autoridades respetivas de qualquer ocorrência anormal verificada a bordo;
- h) Dar toda a colaboração às autoridades e representantes da embarcação.

Cláusula 13.^a

Substituições temporárias

Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior terá direito a receber a retribuição base praticada para a categoria do substituído e todos os subsídios devidos pelo exercício das novas funções enquanto durar essa situação.

Cláusula 14.^a

Direitos dos trabalhadores-estudantes

- 1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento, em instituição de ensino, com duração igual ou superior a seis meses.
- 2- Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses são equiparados a trabalhadores-estudantes e beneficiarão de igual tratamento.
- 3- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.
- 4- Os direitos dos trabalhadores-estudantes ou equiparados são os previstos na lei.

Cláusula 15.^a

Despesas em serviço e pequenas deslocações

- 1- Considera-se haver pequena deslocação, em serviço, sempre que o trabalhador entre ou saia de serviço fora do local habitual de trabalho.
- 2- Os trabalhadores deslocados, nas condições previstas no número anterior, terão direito:
 - a) Ao pagamento das despesas de transporte de e para o diferente local de trabalho;
 - b) Quando prévia e expressamente autorizadas pela empresa e realizadas em viatura própria do trabalhador, as deslocações serão liquidadas ao quilómetro, tendo por referência o preçário, em cada momento, vigente para a função pública;
 - c) Ao pagamento de quaisquer despesas, que não de refeição, efetuadas por motivo de serviço;
 - d) Ao pagamento de um montante equivalente a uma hora de trabalho suplementar por cada ida ou regresso do trabalho.

Cláusula 16.^a

Trabalho fora do tráfego local

- 1- Sempre que uma embarcação destinada ao tráfego local tenha, por qualquer motivo, de navegar ou prestar serviço fora do porto de armamento, os seus trabalhadores terão direito a um subsídio diário durante todo o período em que essa situação se mantiver, nos montantes constantes da tabela II do anexo II.
- 2- Para efeitos deste subsídio, a diária é indivisível, considerando-se o seu início no momento da largada da embarcação do cais do porto de armamento e o seu termo quando a mesma se encontre atracada noutra porto ou no regresso ao porto de armamento.
- 3- Quando, em porto diferente do porto de armamento, a embarcação se encontre apenas em permanência, sem navegação nem prestação de serviço, os trabalhadores terão direito a um subsídio diário específico no montante de 90,00 €, não cumulável com o subsídio previsto no número 1.
- 4- Os armadores obrigam-se a efetuar seguros de viagem, no valor de 30 000,00 € por trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso ao mesmo.

Cláusula 17.^a

Trabalho fora do local habitual

- 1- Considera-se deslocação em serviço, para efeitos desta cláusula, a mudança do trabalhador para local ou zona diferente daquela em que habitualmente presta o seu trabalho, em território nacional ou no estrangeiro e por um período que não exceda 90 dias.

2- A empresa custeará integralmente as despesas inerentes à deslocação, nomeadamente transportes, alojamento e alimentação.

Cláusula 18.^a

Transferência definitiva do trabalhador

1- O trabalhador só pode ser transferido definitivamente para fora do porto de armamento com o seu acordo, considerando-se transferência definitiva sempre que o prazo seja superior a 12 meses.

2- No caso de se verificar a transferência, a empresa fica obrigada a custear todas as despesas diretamente impostas por essa transferência, designadamente transporte e alojamento.

3- No caso de o trabalhador não aceitar a transferência e desde que prove por meio idóneo que a mesma lhe causa prejuízo, pode resolver o contrato com a empresa, recebendo a indemnização prevista na lei.

Cláusula 19.^a

Falecimento do pessoal deslocado

No caso de falecimento de trabalhador deslocado em serviço fora do porto de armamento, a empresa suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local de residência habitual, assim como as despesas de transporte a um familiar do trabalhador falecido para acompanhar o corpo.

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será de oito horas diárias e de quarenta semanais, de segunda a sexta-feira.

2- O horário normal de trabalho semanal processar-se-á de segunda-feira a sexta-feira, das 8h00 às 17h00, com interrupção de 1 hora para almoço.

Cláusula 21.^a

Retribuição mensal

1- Os trabalhadores marítimos, abrangidos pelo presente AE, auferirão a retribuição mensal ilíquida de acordo com a sua categoria profissional, conforme previsto na tabela I do anexo II ao presente AE, inclui os anteriores subsídios funcionais, previstos no CCT anterior, ora substituído por este AE por integração na retribuição base mensal, bem como inclui a retribuição mensal adicional, destinada a compensar a prestação de trabalho suplementar realizado em dias úteis, correspondente a trabalho suplementar previamente enquadrado, até ao limite máximo de 90 (noventa) horas mensais.

2- A retribuição adicional referida no número anterior não inclui o trabalho suplementar prestado em sábados, domingos e feriados.

3- Todo o trabalho suplementar prestado que exceda as horas incluídas na retribuição mensal, bem como o trabalho suplementar prestado em sábados, domingos e feriados, será obrigatoriamente pago nos termos da cláusula 22.^a

4- A empresa obriga-se a proceder ao registo, controlo e informação ao trabalhador do número de horas de trabalho suplementar prestadas, com indicação expressa das horas incluídas no limite mensal e anual referido na cláusula anterior e das horas pagas ao abrigo da presente cláusula, devendo tal discriminação constar do recibo de vencimento.

5- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horaria é calculada seguindo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição hora} = \frac{(RM + S) \times 12}{52 \times N}$$

Sendo *RM* retribuição base, *S* os subsídios a que o trabalhador tenha direito, como seja o prémio de valorização profissional, e *N* o período normal de trabalho (40 horas).

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal diário, sem prejuízo do regime específico previsto no número 1 da cláusula 21.^a

2- O trabalho suplementar referido no número anterior confere direito ao pagamento de horas suplementares com base no valor/hora da respetiva categoria profissional constante na tabela I do anexo II.

- a) 50 % por cada hora de trabalho suplementar prestado em dias úteis;
- b) 100 % por cada hora de trabalho suplementar prestado em sábados, domingos e feriados.

Cláusula 23.^a

Dispensa da prestação de trabalho suplementar

O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis pela empresa, expressamente o solicite até 48 horas antes da sua execução.

Cláusula 24.^a

Descanso compensatório

Na prestação de trabalho suplementar em dia de descanso complementar e em dia de feriado o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num prazo de 120 dias.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar em dias sábado, domingo ou feriado

Todas as horas de trabalho suplementar realizadas em dia de sábado, domingo ou feriado, serão remuneradas de acordo com o previsto na cláusula 22.^a

Cláusula 26.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se noturno todo o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte;
- 2- O trabalhador tem direito a um acréscimo mínimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 27.^a

Tempo e forma de pagamento

- 1- A retribuição será paga ao mês, qualquer que seja o horário e categoria profissional do trabalhador.
- 2- No ato do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a sua identificação e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respetiva seguradora.

Cláusula 28.^a

Prémio de fidelização

- 1- A partir da entrada em vigor do presente acordo de empresa, as diuturnidades atualmente auferidas pelos trabalhadores consideram-se integradas nas respetivas remunerações base mensais constantes da tabela I prevista no anexo II.
- 2- Na mesma data, iniciar-se-á um novo período de contagem para efeitos de atribuição de um prémio de valorização profissional, o qual se vencerá por períodos de 4 (quatro) anos de antiguidade, até ao limite máximo de 5 (cinco) prémios, fixando-se o respetivo valor unitário no montante constante da tabela II do anexo II.

Cláusula 29.^a

Subsídio de refeição

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a um subsídio de refeição por cada dia efetivo de trabalho no montante constante da tabela II do anexo II.
- 2- Sempre que as embarcações estejam atracadas aos cais das companhias petrolíferas ou a navios petroleiros ou acidentalmente transportarem carga explosiva ou reconhecida como inflamável e, por esse motivo, os trabalhadores não possam fazer lume, ser-lhes-á atribuído um subsídio diário para alimentação de acordo com os valores constantes da tabela II do anexo II.

3- Consideram-se como horas de refeição, início e termo:

- a) Pequeno-almoço - Entre as 7h00 e as 8h00;
- b) Almoço - Entre as 12h00 e as 13h00;
- c) Jantar - Entre as 20h00 e as 21h00;
- d) Ceia - Após as 0h00.

4- Todos os trabalhadores que, em prestação de trabalho suplementar, atinjam os horários previstos no número 3 desta cláusula, terão direito a uma subvenção igual aos valores previstos nas alíneas a), b), c) e d) do número 2, independentemente do previsto no número 1.

Cláusula 30.^a

Subsídio de transporte

Os trabalhadores terão direito a auferir um subsídio de transporte em espécie, de atribuição mensal, no montante fixado na tabela II do anexo II, o qual será pago durante onze meses por ano.

Cláusula 31.^a

Período de descanso obrigatório entre as jornadas de trabalho

1- Atendendo às condições específicas em que é, em regra fracionadamente, prestada a atividade contratada, as partes reconhecem que o período mínimo de descanso obrigatório é de 10 horas.

2- O período mínimo de descanso referido no número anterior pode, apenas em situações excecionais, as quais requeiram a prestação de trabalho suplementar, ser reduzido até ao limite mínimo de 8 horas, devendo, nesses casos, ser assegurada a compensação do descanso em falta, de forma a não comprometer a segurança e a saúde do trabalhador marítimo.

3- A aplicação de regimes de trabalho suplementar, incluindo o trabalho suplementar incluído na retribuição mensal, não pode, em caso algum, determinar a violação dos limites mínimos de descanso estabelecidos na presente cláusula e na legislação aplicável.

Cláusula 32.^a

Descanso semanal

Para os trabalhadores abrangidos por este AE, o domingo é o dia de descanso semanal obrigatório e o sábado o complementar.

Cláusula 33.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os que como tal são previstos na lei.

2- Para além dos previstos no número 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) Feriado municipal da localidade onde se situa a sede da empresa.

Cláusula 34.^a

Duração, marcação, planeamento e alteração de férias

1- Às matérias respeitantes à duração, marcação, planeamento e alteração de férias, bem como aos efeitos e ou direitos em casos de suspensão e cessação de contrato, aplica-se o disposto no Código do Trabalho.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

Cláusula 35.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, não está condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

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

Cláusula 36.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

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

Cláusula 37.^a

Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiar residente no estrangeiro.

3- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 38.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

Retribuição do período de férias e respetivo subsídio

1- Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respetivo período.

2- A retribuição a que se refere o número anterior e a correspondente ao período de férias integrará exclusivamente a retribuição base mensal prevista no número 1 da cláusula 21.^a, com expressa exclusão de qualquer outra.

3- A retribuição correspondente ao período de férias e subsídio de férias dos trabalhadores contratados sem termo e a termo com duração superior a seis meses deverá ser pago conjuntamente com a retribuição do mês de junho de cada ano.

Cláusula 40.^a**Subsídio de Natal**

Os trabalhadores contratados sem termo e a termo com duração superior a seis meses, têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um subsídio de Natal que integrará, exclusivamente, a retribuição base mensal correspondente, com expressa exclusão de qualquer outra, cujo pagamento terá de ser feito até ao dia 15 de dezembro do respetivo ano.

Cláusula 41.^a**Apresentação dos trabalhadores nos locais de trabalho**

Os trabalhadores apresentar-se-ão, devidamente equipados, às horas de início dos períodos de trabalho determinados, no local específico de trabalho para que forem previamente designados, para a realização do trabalho que lhes for atribuído, de modo que a hora de início daqueles períodos corresponda à hora de início efetiva das respetivas operações.

Cláusula 42.^a**Licença sem retribuição**

- 1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a requerimento deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença, previsto no número anterior, conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Cláusula 43.^a**Definição de falta**

- 1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.
- 2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.
- 3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 44.^a**Tipos de faltas**

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento de filhos e enteados, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, ou viva em economia comum com o trabalhador até vinte dias consecutivos por altura do óbito;
 - c) As motivadas por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastrós e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
 - d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
 - e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
 - f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
 - h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos neste AE e na lei;

- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.
- 4- Nos casos previstos no número dois, a empresa pode exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 45.^a

Comunicação da falta justificada

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.
- 3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.
- 4- O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 46.^a

Prova da falta justificada

- 1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação. A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.
- 2- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, nos termos previstos em legislação específica.
- 3- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como a oposição, sem motivo atendível, à fiscalização as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas injustificadas

- 1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.
- 2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.
- 3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.
- 4- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 49.^a

Impedimentos prolongados

- 1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato, mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao posto de trabalho que detinha na empresa.

3- O contrato caducará, porém, quando se torne certo de que o impedimento é definitivo.

4- É garantido o lugar aos trabalhadores impossibilitados de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado a sentença que os tenha condenado.

Cláusula 50.^a

Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença ou acidente de trabalho, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

Cláusula 51.^a

Morte ou incapacidade do trabalhador

1- Por falecimento do trabalhador todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respetivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2- O armador efetuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 30 000,00 €, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente ou, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

Cláusula 52.^a

Indemnização por cessação do contrato

1- Em caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, o trabalhador tem direito a uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base e prémio de fidelização por cada ano completo de antiguidade, sendo os períodos inferiores a um ano calculados proporcionalmente.

2- Aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2026, a indemnização referida no número anterior é determinada de acordo com a legislação em vigor, aplicando-se o regime legal vigente à data da cessação do contrato de trabalho.

3- O direito à indemnização previsto na presente cláusula não prejudica quaisquer outros créditos laborais vencidos e exigíveis à data da cessação do contrato.

Cláusula 53.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a enviar ao sindicato outorgante, até ao décimo dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores acompanhado dos respetivos mapas de quotização, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos do sindicato, cabendo a este informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

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

Cláusula 54.^a

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data da sua produção de efeitos;

b) Após os trinta dias referidos no número anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue à empresa.

2- Para aderir a este AE, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador tem de compartilhar nas despesas inerentes à negociação e celebração deste AE, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,65 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no número 4 do artigo 492.º do Código do Trabalho.

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste AE e integrar os casos omissos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores até ao máximo de dois, sem direito de voto nem participação na discussão, podendo apenas emitir pareceres quando para o efeito requeridos.

3- No prazo de trinta dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará por escrito à outra dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo o terceiro representante de cada parte nomeado, caso a caso, pelo sindicato e pela empresa.

4- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como integrando a presente convenção, após depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 56.^a

Maior favorabilidade global

1- As partes contratantes reconhecem expressamente este acordo de empresa como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicável, a saber, o contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Amadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2022 e, nessa medida, por esta integralmente substituída.

2- Mantêm-se em vigor as regalias adquiridas pelos trabalhadores, acordadas anteriormente a nível de empresa entre a entidade patronal e os trabalhadores, desde que mais favoráveis

ANEXO I

Definição de categorias profissionais e funções

Encarregado - O encarregado exerce, em geral, as suas funções em terra como controlador de todos os serviços ligados à atividade das embarcações do tráfego local, podendo desempenhar, nomeadamente, as seguintes funções:

Coordenar o aprovisionamento de todos os materiais necessários às embarcações e que forem solicitados pelos respetivos mestres;

- a) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais;
- b) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas;
- c) Colaborar com os respetivos mestres das embarcações em manter legalizada toda a documentação de bordo;
- d) Colaborar na realização das matrículas dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- e) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação em vigor;
- f) Promover a colocação e garantir o aprovisionamento e manutenção de equipamento de bem-estar a bordo, conducente à constante melhoria das condições do ambiente de trabalho das tripulações.

Mestre tráfego local - É o trabalhador responsável pelo comando, chefia e condições de segurança em navegação da embarcação onde presta serviço competindo-lhe, designadamente:

- a) Governar, manobrar e dirigir a embarcação;
- b) Manter a disciplina e obediência a bordo;
- c) Zelar pela conservação da embarcação;
- d) Velar pelo cumprimento dos direitos e regalias sociais da tripulação;

e) Zelar pela inteira obediência aos regulamentos internos das empresas, elaborados dentro dos limites e do espírito da lei e deste AE;

f) Manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação;

g) Elaborar a escala de serviço a bordo para que, na sua ausência, esteja representado por um tripulante, devidamente encartado, da sua confiança;

h) Cumprir as ordens que receber da entidade patronal e comunicar-lhe diariamente o serviço executado, salvo se, em virtude da natureza deste, receber ordens em contrário;

i) Informar a entidade patronal com presteza e por meio de relatório escrito o modo como decorrem os serviços efetuados, circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes e à embarcação, com especial relevo para as avarias eventualmente provocadas na própria embarcação ou a terceiros.

Mestre de embarcações sem propulsão - É o trabalhador responsável pelo comando, chefia e condições de segurança em navegação da embarcação onde presta serviço competindo-lhe, designadamente:

a) Manobrar e dirigir a embarcação;

b) Manter a disciplina e obediência a bordo;

c) Zelar pela conservação da embarcação;

d) Velar pelo cumprimento dos direitos e regalias sociais da tripulação;

e) Zelar pela inteira obediência aos regulamentos internos das empresas, elaborados dentro dos limites e do espírito da lei e deste AE;

f) Manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação;

g) Elaborar a escala de serviço a bordo para que, na sua ausência, esteja representado por um tripulante, devidamente encartado, da sua confiança;

h) Cumprir as ordens que receber da entidade patronal e comunicar-lhe diariamente o serviço executado, salvo se, em virtude da natureza deste, receber ordens em contrário;

i) Informar a entidade patronal com presteza e por meio de relatório escrito o modo como decorrem os serviços efetuados, circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes e à embarcação, com especial relevo para as avarias eventualmente provocadas na própria embarcação ou a terceiros.

Maquinista prático - À secção de máquinas compete, e nomeadamente ao maquinista prático quando exerça o lugar de chefia da secção:

a) A manutenção e conservação de todas as máquinas de propulsão e auxiliares, de modo a retirar a maior eficácia de todo o material sob o seu controle, incluindo combustíveis, lubrificantes, ferramentas e restantes materiais de consumo;

b) A responsabilidade e o máximo aproveitamento da capacidade de produção das máquinas, de produção e distribuição de energia elétrica, de redes de frio, instalações de água doce, água do mar e esgotos;

c) O desentupimento de ralos de esgotos dos porões e outras zonas de carga ou mantimentos e ainda instalações sanitárias se for necessária a utilização de ferramentas.

Marinheiro - É o trabalhador que auxilia o mestre em todas as suas tarefas, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos provisórios.

a) Executa os serviços segundo as ordens do mestre, desde que estas estejam em conformidade com a legislação marítima em vigor aplicável e o AE;

b) Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação e segurança da embarcação;

c) Atraca e desatraca, amarra e desamarra as embarcações onde presta serviço;

d) Abre e fecha porões, cobre as mercadorias com encerados e descobre-as, sempre que seja necessário.

ANEXO II

Condições retributivas

TABELA I

Retribuição base mensal

Categoria	Retribuição
Encarregado*	2 850,00 €
Mestre tráfego local	2 750,00 €
Mestre de embarcações sem propulsão	2 300,00 €
Maquinista prático	2 650,00 €
Marinheiro	2 000,00 €

*A categoria profissional de encarregado, mantém-se exclusivamente para o trabalhador que atualmente a detém, extinguindo-se automaticamente após a cessação do respetivo contrato de trabalho.

TABELA II

Subsídios e diuturnidades

Subsídio de refeição	7,50 €	
Subsídio de transporte	63,44 €	
Subsídio diário para alimentação (cfr. número 2 da cláusula 29. ^a)	Pequeno-almoço	2,80 €
	Almoço	7,80 €
	Jantar	7,80 €
	Ceia	2,80 €
Subsídio trabalho fora do tráfego local	Mestre tráfego local	220,00 €
	Mestre de embarcações sem propulsão	220,00 €
	Maquinista prático	220,00 €
	Marinheiro	200,00 €
Prémio de fidelização	50,00 €	

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e cerca de 12 trabalhadores.

Lisboa, 27 de julho de 2026.

Pela ETE - Fluvial, SA:

Luís Filipe Mira de Oliveira, presidente do conselho de administração.

António Joaquim Ramos Jordão, vogal do conselho de administração.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Paulo Cesar Silvério Mota, na qualidade de mandatário.

Depositado a 5 de agosto de 2026, a fl. 150 do livro n.º 13, com o n.º 196/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.