



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do acordo coletivo e suas alterações entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT 3862
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros 3863
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE 3864

Convenções coletivas:

- Acordo coletivo entre a BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Revisão global 3866
- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) 3897
- Acordo de empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado 3925
- 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 3954

- Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outras e texto consolidado	3983
- Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras e texto consolidado	4011
- Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado	4040
- Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante - Alteração salarial e outras e texto consolidado	4069
- Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Integração em níveis de qualificação	4098
- Contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Integração em níveis de qualificação	4098
- Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros - Integração em níveis de qualificação	4099
- Acordo de empresa entre a AIG Europe SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Integração em níveis de qualificação	4099

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA - Constituição	4102
- SAHL - Sociedade de Administração de Hotéis, L. ^{da} (Hotel Lisboa Central Park) - Nulidade	4105

II – Eleições:

- CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA - Eleição	4105
---	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Amorim Champcork, SA - Convocatória	4105
- Prio Energy, SA - Convocatória	4106

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

- CC - Contrato coletivo.
- AC - Acordo coletivo.
- PCT - Portaria de condições de trabalho.
- PE - Portaria de extensão.
- CT - Comissão técnica.
- DA - Decisão arbitral.
- AE - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo coletivo e suas alterações entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT

O acordo coletivo e suas alterações em vigor, celebrado entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT, publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 36, de 29 de setembro de 2016 e n.º 28, de 29 de julho de 2019, abrangem as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes que, no território nacional, se dedicam à atividade de comércio por grosso de leite, bovini-cultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas e trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

A parte sindical requereu a extensão do acordo coletivo às relações de trabalho entre empresas e trabalhadores não representados pelas partes outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho 42 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 31 % são mulheres e 69 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 31 TCO (73,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 11 TCO (26,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 18,2 % são mulheres e 81,8 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atuali-

zação das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução das desigualdades.

De acordo com a alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e os números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 42, de 19 de agosto de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados. Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão o acordo coletivo em causa e suas alterações em vigor.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo coletivo e suas alterações em vigor, celebrado entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT, publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 36, de 29 de setembro de 2016 e n.º 28, de 29 de julho de 2019, são estendidas, no território do Continente, às relações de trabalho entre os empregadores outorgantes que se dedicam à atividade de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a

sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2019.

13 de setembro de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros

As alterações do contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29, de julho de 2019, abrangem, nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao comércio retalhista, nas atividades compreendidas pelas classificações de atividade económica (CAE) 4711 a 4799, ao comércio grossista correspondente às atividades abrangidas pelas CAE 4611 a 4619, 4621 a 46212, 4635, 4643, 4644, 4645, 4649, 4673, 4674, 4676, 4677, e à prestação de serviços no âmbito das CAE 9521 a 9529, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes. Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a*) a *e*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo âmbito, direta e indiretamente, 683 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 52,4 % são mulheres e 47,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 356 TCO (52,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 327 TCO (47,9 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 52,6 % são mulheres e 47,4 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,5 % para os trabalhadores

cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

De acordo com a alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Na área e no âmbito da presente convenção existem outras convenções coletivas celebradas entre a União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS e diversas associações sindicais pelo que, à semelhança das extensões anteriores, a presente extensão não se aplica às empresas filiadas nas associações inscritas na UACS.

As extensões anteriores da convenção não abrangeram as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e diversas associações sindicais e respetivas extensões. Considerando que a referida qualificação é adequada e que não suscitou a oposição dos interessados nas extensões anteriores, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 40, de 14 de agosto de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29, de julho de 2019, são estendidas nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A extensão prevista na alínea a) do número anterior não é aplicável às empresas filiadas nas associações de empregadores inscritas na União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS.

3- A presente extensão não é aplicável a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2019.

13 de setembro de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE

As alterações do contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2019, abrangem, nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã, as relações de trabalho

entre empregadores que se dediquem ao comércio retalhista, nas atividades compreendidas pelas classificações de atividade económica (CAE) 4711 a 4799, ao comércio grossista correspondente às atividades abrangidas pelas CAE 4611 a 4619, 4621 a 46212, 4635, 4643, 4644, 4645, 4649, 4673, 4674, 4676, 4677, e à prestação de serviços no âmbito das CAE 9521 a 9529, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante. Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo âmbito, direta e indiretamente, 683 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 52,4 % são mulheres e 47,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 356 TCO (52,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 327 TCO (47,9 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 52,6 % são mulheres e 47,4 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

De acordo com a alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Na área e no âmbito da presente convenção existem outras convenções coletivas celebradas entre a União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS e diversas associações sindicais pelo que, à semelhança das extensões anteriores, a presente extensão não se aplica às empresas filiadas nas associações inscritas na UACS.

As extensões anteriores da convenção não abrangeram as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos

pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e diversas associações sindicais e respetivas extensões. Considerando que a referida qualificação é adequada e que não suscitou a oposição dos interessados nas extensões anteriores, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 42, de 19 de agosto de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2019, são estendidas nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A extensão prevista na alínea *a)* do número anterior não é aplicável às empresas filiadas nas associações de empregadores inscritas na União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS.

3- A presente extensão não é aplicável a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2019.

13 de setembro de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

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

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas suas subscritoras e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pelas associações sindicais signatárias, não se encontrando compreendida no âmbito de aplicação deste ACT a atividade de exploração de áreas de serviço, designadamente no segmento de restauração, nem os trabalhadores afetos a essas atividades.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente ACT 1835 trabalhadores e 9 empregadores.

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

– BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA: construção, conservação e exploração de autoestradas e respetivas áreas de serviço; (CAE 70100).

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

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

– ATOBE - MOBILITY TECHNOLOGY, SA: realização

de investimentos nas áreas de desenvolvimento tecnológico e a prestação de serviços no âmbito de projetos e estudos ligados às novas tecnologias; (CAE 33200).

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

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

– BRISAL, Autoestradas do Litoral, SA: conceção, projeto, construção, aumento do número de vias, financiamento, conservação e exploração, em regime de portagem, dos seguintes lanços de autoestrada: *i)* IC1-Marinha Grande (A8/IC1)-Louriçal (IC8); *ii)* IC1-Louriçal (IC8)-Figueira da Foz (A14/IP3); *iii)* IC1-Figueira da Foz (A14/IP3)-Quiaios; *iv)* IC1-Quiaios-Mira; (CAE 52211).

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

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

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

5- O presente texto do ACT revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2002, com as alterações introduzidas em 2003 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2003), em 2004 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2004), em 2005 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2005), em 2006 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2006), em 2007 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2007), em 2008 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2008), em 2009 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2009), em 2010 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010), em 2011 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2011), em 2012 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2012), em 2013 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2013), em 2014 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014), em 2015 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015), em 2016 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016), em 2017 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2017) e em 2018 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período mínimo de vigência de 12 meses.

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

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

CAPÍTULO II

Atividade sindical no interior das empresas

Cláusula 3.^a

Atividade sindical nas empresas - Disposições gerais

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

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

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

Cláusula 4.^a

Reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade de laboração nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e de assistência aos utentes, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

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

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

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

Cláusula 5.^a

Competência dos delegados sindicais

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

Cláusula 6.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

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

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

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

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

Cláusula 7.^a

Instalação das comissões

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

Cláusula 8.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

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

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

Cláusula 9.^a

Número de delegados por sindicato

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

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados: o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{(n \times 500)}{200}$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

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

CAPÍTULO III

Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 10.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1- Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os tra-

balhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste ACT.

2- O preenchimento de vagas far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores das empresas, incluindo os contratados a tempo parcial e os contratados em regime de trabalho temporário, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função; os avisos deverão ser afixados nos locais de trabalho habituais com a antecedência não inferior a dez dias úteis em relação à data estabelecida para o termo da receção das candidaturas.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Carreiras profissionais

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

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

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

Cláusula 12.^a

Classificação dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Contratos a termo

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

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

Cláusula 14.^a

Período experimental

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

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

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Quadros de pessoal

O empregador é obrigado a enviar aos sindicatos, até 30 de novembro de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado de todas as instalações fixas das empresas, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respetivas instalações.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Princípio geral

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

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

Cláusula 17.^a

Deveres do empregador

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

m) Nas relações reguladas pelo ACT deve ser observado

o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização;

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

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

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

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Quotizações sindicais

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

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Duração e organização do tempo de trabalho - Princípios gerais

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

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

3- Sempre que o empregador pretenda proceder a altera-

ções não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente, de acordo com a lei, as estruturas representativas dos trabalhadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10- Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por iniciativa e

no interesse exclusivo do empregador, ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo, ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:

a) 30 % no primeiro aumento;

b) 35 % no segundo aumento;

c) 35 % no terceiro aumento.

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

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

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

Cláusula 22.^a

Regime de horários fixos

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

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

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

Cláusula 23.^a

Regime de horário por turnos

1- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

a) Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);

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

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

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

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

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

a) Almoço - entre as 11h00 e as 14h00;

b) Jantar - entre as 18h00 e as 21h30 (não podendo o respetivo intervalo ultrapassar esse limite máximo);

c) Ceia - entre as 2h00 e as 4h00.

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

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

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

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

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

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

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

13- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores

que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelo empregador e não originem a violação de normas legais imperativas. Serão recusados os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no segundo dia de descanso semanal (descanso obrigatório) ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 0h00 horas às 24h00). As trocas pedidas pelos trabalhadores não dão direito a qualquer pagamento suplementar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Regime de horários flexíveis

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância, exerçam cargos de direção, de confiança, de fiscalização ou de chefia, e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efetuados fora dos limites dos horários de trabalho normal ou cuja atividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas da empresa e sem controlo imediato da hierarquia; bem como os quadros superiores que, pelas características das suas funções, careçam de praticar horários irregulares.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

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

a) Almoço - das 12h00 às 14h00;

b) Jantar - das 19h00 às 21h00.

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

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

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

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

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

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

b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte

que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

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

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

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

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

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

Cláusula 28.ª

Regime de prevenção

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 29.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 30.ª

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

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

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

O período mínimo a adicionar-se ao dia de descanso semanal obrigatório é de 6 horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho diário e semanal não excedam, respetivamente, 7 e 35 horas, e tenham, em média quadrimestral, pelo menos dois dias de descanso por semana; e de 8 horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho diários e semanais de 8 e 40 horas, respetivamente, e desde que tenham pelo menos 12 dias de descansos compensatórios, para além dos dois dias de descanso semanal por semana em termos de média por quadrimestre.

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

4- Nas situações contempladas no número anterior, um dos dias de descanso deve coincidir com um sábado ou com um

domingo, no mínimo de quatro em quatro semanas.

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Substituições temporárias

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

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

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

Cláusula 32.^a

Alteração de profissão

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

2- Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de atividade da empresa, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se o empregador a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 33.^a

Local de trabalho

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

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

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

Cláusula 34.^a

Transferência de local de trabalho

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

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

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

Cláusula 35.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

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

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

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

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

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

2- Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador

por deslocações feitas ao serviço da empresa.

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

Cláusula 37.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

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

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

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

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

Horas de partida:

Até às 13h00 - 100 %;

Das 13h00 às 21h00 - 75 %;

Depois das 21h00 - 50 %.

Horas de regresso:

Até às 12h00 - não é devido;

Das 12h00 às 20h00 - 75 %;

Depois das 20h00 - 100 %.

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

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

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

Cláusula 38.^a

Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações

1- Durante as deslocações o empregador assegurará um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela Segurança Social ou por entidade seguradora.

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

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

sua residência habitual.

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

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

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

Cláusula 39.^a

Utilização de viatura própria

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

Cláusula 40.^a

Inatividade dos trabalhadores deslocados

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

Cláusula 41.^a

Regime especial de deslocação

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

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 42.^a

Princípio geral

1- O empregador está obrigado a cumprir as disposições legais referentes aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação, à proteção da maternidade e da paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador estudante e ao trabalho de menores.

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

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 43.^a

Feriados

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

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

Cláusula 44.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

Duração do período de férias

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

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

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

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

Cláusula 46.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o

gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 47.^a

Marcação do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 48.^a

Regime especial para trabalhadores de turnos de laboração contínua

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

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

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

Cláusula 49.^a

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

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

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

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

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

Cláusula 50.^a

Definição de falta

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

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

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

Cláusula 51.^a

Comunicação e prova das faltas

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

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

Faltas justificadas

São consideradas faltas justificadas:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1- Casamento.	Até quinze dias seguidos por altura do casamento.	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2- Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente, ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha reta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de companheiro(a) com quem viva maritalmente deverá ainda este facto ser atestado pela junta de freguesia.
3- Falecimento de outro parente ou afim de linha reta ou segundo grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	
4- Prestação de provas de avaliação em estabelecimento de ensino.	Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, com o máximo de quatro dias por disciplina.	Mediante apresentação de declaração do respetivo estabelecimento de ensino.

5- Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais.	O que for considerado indispensável.	No caso de doença, apresentação de baixa da Segurança Social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa.
6- Assistência inadiável e imprescindível a membro do seu agregado familiar.	Até 15 dias por ano, acrescendo mais um dia por cada filho, adotado ou enteado, além do primeiro.	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa.
7- Deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor.	Até quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre.	Mediante declaração da escola.
8- Prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções como eleitos para as estruturas de representação coletiva que excedam o crédito de horas.	O estritamente necessário.	Declaração fundamentada da estrutura de representação coletiva respetiva.
9- Candidato a eleições para cargos públicos.	Durante o período legal da respetiva companhia eleitoral.	Documento comprovativo da candidatura.
10- Autorizadas ou aprovadas pelo empregador.	-----	-----
11- As que por lei forem como tal qualificadas.	-----	-----

Cláusula 53.^a

Efeito das faltas justificadas

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

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

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

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

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

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

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

4- Nos casos previstos no número 9 da cláusula 52.^a, as faltas justificadas conferem direito à retribuição nos termos

previstos em legislação especial, nomeadamente nas leis orgânicas.

Cláusula 54.^a

Efeito das faltas injustificadas

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

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

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

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 56.^a

Impedimentos prolongados

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 57.^a

Licenças sem retribuição

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 58.^a

Remuneração mensal de base

1- As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III, e têm por base os resultados do processo de análise e qualificação de funções efetuado pela empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Natureza das faltas	Faltas dadas	Faltas consideradas
Atividade sindical	S/limite a)	0
Assistência inadiável	7	1
Baixa por parto	S/limite	0
Baixa por acidente de trabalho	S/limite	0
Casamento	S/limite	0
Consulta médica/tratamento	4	1

Doença com baixa	10	1
Doença sem baixa	3	1
Falta justificada com retribuição (outros motivos)	4	1
Falta justificada sem retribuição (outros motivos)	2	1
Falta injustificada	1	3
Licença sem retribuição	5	1
Luto	S/limite	0
Nascimento de filhos	S/limite	0
Suspensão disciplinar	1	1
Trabalhador/estudante	12	1

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

Cláusula 59.^a

Tempo, local e forma de pagamento

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

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

Cláusula 60.^a

Determinação da remuneração horária

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

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

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

Cláusula 61.^a

Diuturnidades

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

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

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

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

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

Cláusula 62.^a

Subsídio de turno

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

- a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 204,82 €;
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável - 171,43 €;
- c) Três turnos com duas folgas fixas - 148,99 €;
- d) Dois turnos com duas folgas variáveis - 132,07 €;
- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 111,84 €;
- f) Dois turnos com duas folgas fixas - 102,83 €.

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

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

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

Cláusula 63.^a

Retribuição do trabalho noturno

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

Cláusula 64.^a

Subsídio de prevenção

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 65.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

a) Em dias normais de trabalho:

– 50 % na primeira hora;

– 75 % nas horas ou frações subsequentes;

b) 100 % para as horas prestadas em dia de descanso semanal e feriados.

Cláusula 66.^a

Prestações relativas a trabalho normal em dia feriado

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

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

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

Cláusula 67.^a

Abono para falhas

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

a) 1,88 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efetuado em condições que potenciem um maior risco de falhas (operadores de posto de portagem e «caixas»);

b) 1,10 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo embora frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efetuado, grande risco de falhas (operadores principais de posto de portagem, oficiais de mecânica e operadores de central de comunicações).

Cláusula 68.^a

Remuneração durante as férias e subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não

pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem em período efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

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

Cláusula 69.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 70.^a

Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

1- Às crianças e jovens deficientes, filhos de trabalhadores

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

- a) 47,85 € até aos 14 anos de idade;
- b) 65,15 € até aos 18 anos de idade;
- c) 76,35 € sem limite de idade.

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

Cláusula 71.^a

Seguro de doença

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

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

3- Aos trabalhadores a que se refere o número anterior o empregador assegurará o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa por motivo de doença.

Cláusula 72.^a

Complemento de subsídio de doença

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

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

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

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

Cláusula 73.^a

Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho

de que resulte incapacidade temporária, o empregador complementarmente o subsídio a que o trabalhador tenha legalmente direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

Cláusula 74.^a

Incapacidade permanente parcial

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

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

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

Cláusula 75.^a

Incapacidade permanente absoluta

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

Cláusula 76.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

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

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

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

os casos de exceção que lhe sejam apresentados:

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

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

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

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

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

Cláusula 76.^a-A

Vales de refeição e subsídios para compensação de encargos familiares

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

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

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

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

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

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

7- O empregador deve pagar ao trabalhador uma única prestação pecuniária em cada ano e por cada dependente com idade igual ou superior a sete anos e inferior a vinte e cinco anos, para compensação de encargos familiares com as res-

petivas despesas de educação, no valor de 122,50 € para os dependentes que no ano letivo com início nesse ano frequentem o 1.º ao 4.º ano de escolaridade, no valor de 173,50 € para os dependentes que no na letivo com início nesse ano frequentem o 5.º ao 12.º ano de escolaridade e no valor de 224,50 € para os dependentes que no ano letivo com início nesse mesmo ano frequentem o ensino universitário.

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

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

10- Os subsídios referidos nos números seis e sete só são devidos caso o trabalhador tenha efetuado a opção referida no número um e enquanto se mantiver o pagamento do subsídio de alimentação em vales de refeição e caso o trabalhador comprove, cumulativamente e através de prova por documento idóneo:

a) A respetiva relação de filiação ou adoção;

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

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

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

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

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

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

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

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

sujeição às contribuições para a Segurança Social e relativamente ao subsídio que ficar sujeito a tais contribuições.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 77.^a

Princípios gerais

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Formação

Cláusula 78.^a

Princípios gerais

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

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

3- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano

de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores.

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

5- Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados.

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

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

Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser a fim com a atividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

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

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

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

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

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

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

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

c) Sempre que as ações de formação ocorram fora do local

habitual de trabalho, aplica-se o regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 37.^a do ACT.

CAPÍTULO XIII

Disciplina nas empresas

Cláusula 79.^a

Infração disciplinar

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

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

Cláusula 80.^a

Poder disciplinar

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

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

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

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

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

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

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

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

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

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

e) Na aplicação das sanções disciplinares serão pondera-

das todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 82.^a

Sanções disciplinares

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

- a)* Repreensão simples;
- b)* Repreensão registada;
- c)* Sanção pecuniária;
- d)* Perda de dias de férias;
- e)* Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- f)* Despedimento com justa causa.

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 83.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 84.^a

Comissão paritária

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

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

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

4- As deliberações são tomadas por unanimidade e passarão a constituir parte integrante deste ACT logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

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

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

Cláusula 85.^a

Princípio da maior favorabilidade

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

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

Cláusula 86.^a

Manual de acolhimento

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

Cláusula 87.^a

Inspeção automóvel

1- O empregador suporta o custo de uma inspeção periódica obrigatória ao veículo automóvel ligeiro de passageiros do qual o trabalhador ou seu cônjuge seja proprietário, adquirente com reserva de propriedade ou locatário financeiro e desde que tal inspeção seja efetuada no decurso da presente

cláusula num dos respetivos centros da sociedade «Contro-lauto, Controlo Técnico Automóvel, SA,» ou de outra sociedade cuja totalidade do capital social esteja na titularidade daquela.

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

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

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

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

6- A presente cláusula tem um período de vigência limitado, caducando automaticamente no dia 31 de maio de 2020, extinguindo-se, nessa data e sem ser devida qualquer atribuição patrimonial substitutiva, qualquer obrigação dela decorrente, relativa ao benefício nela referido, mesmo relativamente aos trabalhadores que tenham auferido tal benefício.

ANEXO I

Descrição de funções

Profissionais de armazém

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

Construção civil

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

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

Encarregado geral de obra civil - É o profissional que,

possuindo bons conhecimentos técnicos no domínio da construção civil, coordena a execução das ações de conservação e manutenção da auto-estrada, através do planeamento e coordenação dos meios humanos e materiais afetos à sua área de trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

como compactadores e compressores.

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

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

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

Auxiliar de técnico de expropriações - É o profissional que presta apoio executivo a um técnico especialista de expropriações ou a um técnico de expropriações; pode executar, sob a orientação e por delegação da sua chefia funcional direta, parte das tarefas a esta cometidas.

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

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

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

Desenhadores

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

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

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

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

Efetua cálculos e medições necessários à concretização

do trabalho, utilizando conhecimentos de materiais e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação.

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

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

Eletricistas/Elétronicos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Auxiliares de escritório

Empregado de serviços externos - É o profissional que executa, no exterior das empresas, tarefas de distribuição e recolha de correspondência, depósito e levantamento de

cheques, pagamento de obrigações fiscais das empresas, levantamento de encomendas e vales e aquisição de diversos artigos de uso corrente.

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

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

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

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

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

Profissionais de escritório

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

Prepara e acompanha processos de natureza técnica de âmbito administrativo.

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

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

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

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

Pode coordenar as atividades de colaboradores menos qualificados.

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

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

Rececionista - É o profissional que recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos das empresas a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respetivo secretariado.

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

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

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

Portagens

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

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

Operador principal de posto de portagem - É o profissional que coordena e supervisiona o funcionamento das barreiras de portagem e os meios humanos ali afetos, na dependência do respetivo encarregado de portagens.

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

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

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

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

Quadros superiores

Nível I:

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

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

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

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

Nível II:

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

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

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

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

Nível III:

a) Supervisiona, direta e permanentemente, outros licenciados e bacharéis, para o que é requerida experiência profes-

sional de elevada especialização;

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

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

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

Nível IV:

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

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

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

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

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

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

Nível V:

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

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

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

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

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

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

Rodoviários

Motorista - É o profissional que conduz viaturas das

empresas transportando pessoas, bens e documentos. Zela pelo bom estado de conservação e asseio da viatura, podendo efetuar operações simples de manutenção (entre outras, lavagem e limpeza de interiores). Providencia pela realização de revisões periódicas ou pela reparação de avarias identificadas.

Topografia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Assistência a utentes

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

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

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

Encarregado de turno do centro coordenação operacional - É o profissional que, durante o seu turno, assegura e decide sobre a coordenação dos meios humanos e materiais afetos ao CCO, em ordem a que seja garantida a correta assistência a clientes em toda a rede de auto-estradas da BRISA.

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

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

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

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

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

ANEXO II

Condições específicas de admissão e acesso

1- Princípios gerais

1.1- Disposições genéricas

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

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

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

penho de funções mais qualificadas.

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

a) A passagem do escalão A para o escalão B, nas categorias com menos de cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80 %, ou, com classificações em dois anos entre 70 % e 80 %, ou ainda com classificações em três anos não inferiores a 50 %.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2- Conceitos gerais

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

Função - É o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador.

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

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

2- Habilitações, período experimental e níveis de qualificação

Habilitação escolar e profissional	Período experimental	Níveis de qualificação
Diploma de um curso de ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado.	Até 240 dias	Quadros superiores
Formação profissional especializada ou experiência profissional específica.	Até 180 dias	Quadros médios
Formação profissional, 11.º ano de escolaridade ou equiparado, ou experiência profissional específica.	Até 180 dias	Encarregado e contramestre
11.º ano de escolaridade ou equiparado, ou experiência profissional específica.	Até 180 dias	Altamente qualificado
Escolaridade obrigatória, ou experiência profissional específica.	Até 120 dias	Qualificados
Escolaridade obrigatória, ou experiência profissional específica.	Até 90 dias	Profissionais semi-qualificados
Escolaridade obrigatória, ou experiência profissional específica.	Até 60 dias	Profissionais não qualificados

3- Deontologia profissional

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

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

Lisboa, 16 de julho de 2019.

Tabela salarial 2019

Profissionais de armazém

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Fiel de armazém	908,00 €	972,00€	1 063,00€	1 126,00€	1 176,0€

Profissionais de construção civil

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Téc. esp. expropriações	1 752,00 €	1 826,00 €	1 928,00 €		
Enc. laboratório	1 752,00 €	1 826,00 €	1 928,00 €		
Enc. geral obra civil	1 542,00 €	1 694,00 €	1 752,00 €	1 826,00 €	1 928,00 €
Téc. sinal. rodoviária	1 439,00 €	1 542,00 €	1 694,00 €	1 752,00 €	1 826,00 €
Téc. cons. man. rev. veg.	1 439,00 €	1 542,00 €	1 694,00 €		
Enc. fiscal obras	1 290,00 €	1 439,00 €	1 542,00 €	1 752,00 €	1 928,00 €
Téc. de expropriações	1 290,00 €	1 352,00 €	1 542,00 €	1 694,00 €	
Téc. laboratório	1 231,00 €	1 290,00 €	1 439,00 €	1 542,00 €	1 752,00 €
Of. de obra civil	972,00 €	1 024,00 €	1 063,00 €	1 151,00 €	1 231,00 €

Op. laboratório	898,00 €	972,00 €	1 024,00 €	1 101,00 €	1 176,00 €
Aux. téc. expropriações	821,00 €	898,00 €	972,00 €	1 063,00 €	1 176,00 €
Aj. op. laboratório	725,00 €	761,00 €	855,00 €		
Ajudante of. o. civil	624,00 €	761,00 €	835,00 €	898,00 €	947,00 €
Guarda	579,00 €	597,00 €	624,00 €		

Desenhadores

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

Electricistas/electrónicos

	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. electricidade	1 542,00 €	1 694,00 €	1 752,00 €	1 826,00 €	1 928,00 €
Téc. electrónica	1 542,00 €	1 694,00 €	1 752,00 €	1 826,00 €	1 928,00 €
Enc. fiscal electr.	1 290,00 €	1 439,00 €	1 542,00 €	1 752,00 €	1 928,00 €
Oficial electricista	972,00 €	1 024,00 €	1 063,00 €	1 151,00 €	1 231,00 €
Oficial electrónica	972,00 €	1.024,00 €	1 063,00 €	1 151,00 €	1 231,00 €

Auxiliares de escritório

	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Emp. serv. externos	821,00 €	855,00 €	898,00 €	939,00 €	
Operad. reprográfico	821,00 €	855,00 €	898,00 €		
Telefonista	821,00 €	855,00 €	898,00 €		
Contínuo	725,00 €	761,00 €	804,00 €	855,00 €	
Empregado de limpeza	579,00 €	624,00 €	725,00 €	761,00 €	

Profissionais de escritório

	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. adm. especialista	1 752,00 €	1 826,00 €	1 928,00 €		
Téc. pub. marketing	1 752,00 €	1 826,00 €	1 928,00 €		
Téc. administrativo	1 290,00 €	1 352,00 €	1 542,00 €	1 713,00 €	
Secretário	1 231,00 €	1 290,00 €	1 352,00 €	1 542,00 €	1 646,00 €
Recepcionista	1 151,00 €	1 231,00 €	1 290,00 €	1 352,00 €	

Caixa	1 063,00 €	1 176,00 €	1 231,00 €	1 290,00 €	
Escriturário	821,00 €	898,00 €	972,00 €	1 063,00 €	1 176,00 €

Portagens

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

Quadros superiores

	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Nível I	3 550,00 €	3 664,00 €	4 030,00 €	4 279,00 €	
Nível II	2 822,00 €	2 968,00 €	3 112,00 €	3 259,00 €	
Nível III	2 420,00 €	2 528,00 €	2 638,00 €	2 745,00 €	
Nível IV	2 019,00 €	2 125,00 €	2 240,00 €	2 349,00 €	
Nível V	1 726,00 €	1 799,00 €	1 854,00 €	1 908,00 €	
Estagiário	1 381,00 €				

Rodoviários

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

Topografia

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

Assistência a utentes

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

Pela BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA:

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

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

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

Pela BRISA O&M, SA:

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

Pela ATOBE - MOBILITY TECHNOLOGY, SA:

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

Pela BGI - BRISA Gestão de Infraestruturas, SA:

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

Pela BRISA, Concessão Rodoviária, SA.:

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

Pela BRISAL, Autoestradas do Litoral, SA:

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

Pela AEDL, Autoestradas do Douro Litoral, SA:

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

Pela Via Verde Serviços, SA.:

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

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

Joaquim Martins, secretário-geral.

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

Luís Azinheira, presidente da direção, na qualidade de mandatário.

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

Ivo Monteiro Santos, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Ivo Monteiro Santos, na qualidade de mandatário.

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

Ivo Monteiro Santos, na qualidade de mandatário

Declaração

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

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

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

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

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

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras,

Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 18 de setembro de 2019, a fl. 108 do livro n.º 12, com o n.º 233/2019, 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 Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP)

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território português.

2- O presente AE é vertical e obriga, por um lado, a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, adiante designada por AHBVA, - CAE 84250 e, por outro, todos os trabalhadores-bombeiros ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias profissionais previstas neste AE e representados pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais, adiante designado por SNBP.

3- O presente AE abrange potencialmente 24 trabalhadores-bombeiros, estando as categorias profissionais abrangidas pelos mesmos descritos no anexo I.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de um ano, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3- No caso de não haver denúncia, a vigência do AE será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

Cláusula 3.ª

Denúncia

1- A denúncia do presente AE, que pode ser total, ou par-

cial, pode ser feita por qualquer das partes, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos na cláusula anterior.

2- A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever.

3- A resposta será também por escrito, por carta registada com aviso de receção, nos trinta dias seguintes à receção da proposta referida no número anterior, e deverá exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

4- A contraproposta poderá abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

Cláusula 4.ª

Revisão

1- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

2- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor o AE, enquanto não for revogado no todo ou em parte por outra convenção, se houver recusa por parte da entidade patronal no recurso à arbitragem.

3- Se a maioria dos subscritores não permitirem o recurso à arbitragem, o tempo despendido desde o momento da apresentação da proposta conta para efeitos do regime de sobre vigência previsto no artigo 501.º do Código do Trabalho.

4- O processo negocial inicia-se com a apresentação pela entidade proponente da proposta referida no número 2 da cláusula 3.ª

5- As negociações sobre a revisão do presente AE deverão iniciar-se nos trinta dias posteriores à apresentação da contraproposta, referida no número 3 da cláusula 3.ª, e estarem concluídas também no prazo de trinta dias, prorrogáveis por períodos de quinze dias, por acordo das partes.

6- A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números 3 e 4 da cláusula 3.ª, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão

Cláusula 5.ª

Condições gerais de admissão e readmissão

1- As admissões podem efetuar-se por concurso ou por convite.

2- Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da legislação em vigor, ou deste AE, entende-se como condições gerais cumulativas de admissão de trabalhadores-bombeiros:

a) Ter idade mínima de 18 anos;

b) Ser preferencialmente bombeiro no corpo de bombeiros voluntários detido pela Associação Humanitária de Bombeiros.

ros Voluntários de Algés;

c) Ter aptidão física, psíquica e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico será sempre da responsabilidade da entidade patronal.

3- A AHBVA pode proceder à readmissão de trabalhadores-bombeiros com currículo profissional de interesse, exceto nas situações em que o trabalhador-bombeiro:

a) Tenha sido despedido com justa causa;

b) Tenha, aquando da rescisão do contrato de trabalho, recebido qualquer compensação monetária por parte da AHBVA, exceto as que legalmente lhe seriam devidas nos termos da legislação em vigor ou do presente AE;

c) Tenha optado pela rescisão do contrato de trabalho na sequência de decisão judicial facultando a reintegração nos quadros da AHBVA.

Cláusula 6.^a

Modalidades dos contratos

Os trabalhadores-bombeiros abrangidos por este AE podem ser contratados de acordo com todas as formas previstas na legislação laboral em vigor

Cláusula 7.^a

Período experimental

1- A admissão de trabalhadores-bombeiros por tempo indeterminado poderá ser feita a título experimental por um período de noventa dias, salvo para quadros e chefias em que poderá tal prazo ser alargado até duzentos e quarenta dias.

2- A admissão de trabalhador-bombeiro a termo poderá ser feita a título experimental por um período de trinta dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses, ou de quinze dias em caso de contrato de duração inferior a seis meses ou contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

4- Findo o período de experiência, ou antes, se a direção da AHBVA o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador-bombeiro desde a data do início do período experimental.

5- Entende-se que a direção da AHBVA renuncia ao período experimental sempre que admita ao serviço um trabalhador-bombeiro a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquele que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude dessa proposta.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador-bombeiro para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído.

2- A entidade patronal deverá dar ao substituto, no ato da admissão, conhecimento expresso por escrito de que o seu contrato pode cessar, com aviso prévio de quinze dias, logo que o titular se apresente e reocupe o lugar.

3- No caso de o trabalhador-bombeiro admitido nestas condições continuar ao serviço para além de quinze dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado o aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 9.^a

Pacto de permanência para a formação

1- A entidade patronal e o trabalhador-bombeiro podem, por acordo escrito, convencionar que o trabalhador-bombeiro se obriga a não assumir outras obrigações contratuais laborais ou de prestação de serviços, durante um determinado período de tempo.

2- As partes podem convencionar que o trabalhador-bombeiro se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação à entidade patronal por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional.

3- O incumprimento da obrigação assumida nos termos do número anterior constitui infração disciplinar grave e obriga o trabalhador-bombeiro a reembolsar a entidade patronal pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador-bombeiro.

4- O trabalhador-bombeiro, que assuma a obrigação prevista no número um e que resolva o contrato antes de decorrido o período de tempo acordado, fica obrigado a reembolsar a entidade patronal pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador-bombeiro, salvo se este rescindir o contrato com justa causa.

CAPÍTULO III

Carreira

Cláusula 10.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores-bombeiros deverão ser capazes de desempenhar todas as funções dos corpos de bombeiros conforme o estipulado no «Regime jurídico aplicável à constituição, organização, funcionamento e extinção de corpos de bombeiros, no território continental», publicado pelo Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 248/2012, de 21 de novembro.

2- Os trabalhadores-bombeiros serão enquadrados funcionalmente de harmonia com as funções do anexo I.

3- A direção da AHBVA pode, quando o interesse da associação, ou do corpo de bombeiros voluntários por esta detido, o exija, encarregar o trabalhador-bombeiro de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador-bombeiro.

4- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador-bombeiro direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

Cláusula 11.^a

Quadro de pessoal

A fixação do quadro de pessoal, obedece aos seguintes princípios:

- a) Identificação das categorias necessárias e adequadas à prossecução das respetivas atribuições;
- b) As dotações de efetivos por categorias são feitas anualmente através dos respetivos orçamentos, tendo em conta o desenvolvimento da carreira dos trabalhadores-bombeiros e vaga no quadro de pessoal trabalhadores-bombeiros do corpo de bombeiros detido pela AHBVA.

Cláusula 12.^a

Ingresso

O ingresso na carreira faz-se, em regra, no primeiro escalão da categoria de base.

Cláusula 13.^a

Acesso

- 1- A promoção à categoria superior é feita por concurso.
- 2- Designa-se por promoção a mudança para a categoria seguinte da carreira e opera-se para escalão a que corresponda remuneração-base imediatamente superior.
- 3- A promoção depende da verificação cumulativa das seguintes condições:
 - a) Existência de vaga;
 - b) Aprovação em curso de formação, se aplicável;
 - c) Avaliação de desempenho positiva;
 - d) Tempo mínimo de três anos de serviço na categoria imediatamente inferior. A aplicação de pena disciplinar superior a repreensão escrita num determinado ano, determina a não consideração do tempo de serviço prestado nesse ano para efeitos de promoção;
 - e) Cumprimento dos respetivos deveres;
 - f) Exercício com eficiência das funções na sua categoria;
 - g) Qualidades e capacidades pessoais, intelectuais e profissionais requeridas para a categoria imediata;
 - h) Aptidão física e psíquica adequada.
- 4- Os concursos são abertos sempre que existam vagas no quadro de pessoal de trabalhadores-bombeiros do corpo de bombeiros detido pela AHBVA.

Cláusula 14.^a

Escalão de promoção

A promoção ao nível superior da respetiva carreira, faz-se de uma das seguintes formas:

- a) Para o escalão 1 do nível para o qual se faz a promoção;
- b) Para o nível que, na estrutura remuneratória da categoria para a qual se faz a promoção, corresponda o índice mais aproximado se o trabalhador-bombeiro já vier auferindo remuneração igual ou superior à do escalão.

Cláusula 15.^a

Progressão

- 1- A progressão horizontal nas categorias faz-se por mudança de índice.
- 2- A mudança de índice depende da verificação cumulativa das seguintes condições:
 - a) Avaliação do desempenho positiva;
 - b) Tempo mínimo de três anos de serviço no índice imediatamente anterior. A aplicação de pena disciplinar superior a repreensão escrita num determinado ano, determina a não consideração do tempo de serviço prestado nesse ano para efeitos de progressão.
- 3- A progressão horizontal não carece de concurso.

Cláusula 16.^a

Condições excecionais de progressão

O período de três anos previsto no número dois da cláusula anterior pode ser reduzido de um ou mais anos em função de bons serviços prestados ou em especiais situações de mérito, respetivamente.

Cláusula 17.^a

Formalidades

- 1- A progressão na carreira, feita de acordo com o disposto no presente contrato de trabalho, depende de avaliação de desempenho, a adotar pela entidade patronal.
- 2- O direito à remuneração pelo escalão superior vence-se no dia um do mês seguinte à decisão de progressão.

Cláusula 18.^a

Bons serviços e mérito excecional

- 1- A direção da AHBVA, por sua iniciativa ou por proposta do comando do corpo de bombeiros, pode atribuir menções de bons serviços e de mérito excecional.
- 2- A proposta para a sua atribuição tem de ser fundamentada e deve atender ao trabalho desenvolvido no seio da AHBVA e do corpo de bombeiros voluntários por esta detido e na defesa dos seus objetivos.

Cláusula 19.^a

Salvaguarda de direitos

- 1- O presente AE é aplicável a todos os trabalhadores-bombeiros ao serviço da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés e cujas categorias profissionais estejam previstas neste AE, salvaguardando-se os direitos adquiridos em matéria salarial até à respetiva integração na tabela salarial.
- 2- O tempo de serviço prestado na categoria de que o trabalhador é titular conta para efeitos de progressão nas carreiras horizontais.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres

Cláusula 20.^a

Deveres da entidade patronal

Para além dos previstos na legislação em vigor, são deveres da direção da AHBVA, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente este AE;
- b) Usar de respeito em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores-bombeiros, assim como exigir do pessoal investido de funções de chefia que trate com correção os trabalhadores-bombeiros sob a sua orientação, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Passar ao trabalhador-bombeiro, em qualquer altura, aquando ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado onde constem a antiguidade e função ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência a si respeitantes, e que constem do seu processo individual, se expressamente solicitado por escrito pelo interessado;
- d) Colocar à disposição dos trabalhadores-bombeiros todo o equipamento adequado ao exercício das funções para as quais foram contratados;
- e) Facilitar aos trabalhadores-bombeiros que o solicitem a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional, relevantes para o exercício das funções para os quais foram contratados, e desde que assegurado que não existe prejuízo para o serviço;
- f) Não exigir aos trabalhadores-bombeiros a execução de atos ilícitos ou que violem normas de segurança ou operacionais, ou de tarefas incompatíveis com as atribuições da sua função ou categoria, salvo nas situações permitidas na legislação em vigor ou previstas no presente AE;
- g) Facultar às associações sindicais todas as informações e esclarecimentos quanto à aplicação do presente AE;
- h) Facultar ao trabalhador-bombeiro a consulta do seu processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que este o solicite;
- i) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores-bombeiros da AHBVA instalações adequadas para reuniões gerais de trabalhadores-bombeiros desta que visem os seus interesses laborais;
- j) Dar publicidade às deliberações que respeitem diretamente aos trabalhadores-bombeiros, disponibilizando-as nos locais próprios;
- k) Fornecer ao trabalhador-bombeiro a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença profissional;
- l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- m) Fixar os objetivos individuais em conjunto com o trabalhador-bombeiro tendo em vista a sua avaliação de desempenho.

Cláusula 21.^a

Direitos de personalidade

1- As partes devem, nos termos previstos na legislação em vigor, respeitar os direitos de personalidade da contraparte,

devendo designadamente guardar reserva e confidencialidade acerca de informações respeitantes a dados pessoais, à intimidade da vida privada e às de caráter não profissional que enviem, recebam ou consultem.

2- A entidade patronal não pode exigir ao candidato a emprego ou a trabalhador-bombeiro informações relativas ao seu estado de saúde, salvo as que sejam estritamente necessárias à sua atividade profissional de bombeiro.

3- Não pode exigir-se a candidata a emprego ou a trabalhadora-bombeiro, em caso algum, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

4- A adoção de meios de vigilância à distância e a utilização de dados biométricos depende de autorização e de notificação à Comissão Nacional de Proteção de Dados, sem prejuízo da prestação da informação necessária e adequada aos trabalhadores-bombeiros antes da sua implementação.

5- Encontram-se expressamente excluídas do disposto no número anterior as funcionalidades de georreferenciação do Sistema Integrado de Redes de Emergência e Segurança de Portugal (SIRESP), associadas aos equipamentos de telecomunicações propriedade da Autoridade Nacional de Proteção Civil (ANPC), instalados nos veículos operacionais do corpo de bombeiros detido pela AHBVA, e cujos dados podem ser acedidos e consultados pelo comando do CBV nas condições definidas pela ANPC.

Cláusula 22.^a

Igualdade e não discriminação

1- Direito à igualdade no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e nas condições de emprego.

2- Os trabalhadores-bombeiros ao serviço da AHBVA têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e às condições de trabalho.

3- A direção da AHBVA não deve privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, um candidato a emprego ou um trabalhador-bombeiro em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas ou filiação sindical.

Cláusula 23.^a

Proibição de discriminação

1- A direção da AHBVA não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada em qualquer um dos fatores indicados no número 3 da cláusula anterior, salvo quando em virtude da natureza da atividade contratada ou do contexto da sua execução, esse fator constitua requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

2- As diferenciações retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objetivos comuns a todos os trabalhadores-bombeiros, sendo admissíveis, nomeadamente, em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores desde que fundamentada.

Cláusula 24.^a

Assédio

1- O assédio exercido sobre candidato a emprego ou trabalhador-bombeiro constitui discriminação.

2- Constitui assédio o comportamento indesejado, nomeadamente, o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Constitui assédio sexual todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob qualquer forma, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

Cláusula 25.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- A direção da AHBVA assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, de acordo com a legislação em vigor sobre estas matérias.

2- A direção da AHBVA garantirá a necessária formação e informação através da promoção de campanhas de esclarecimento, por sua iniciativa, ou em colaboração com os departamentos estatais próprios e as organizações sindicais respetivas, no sentido de prevenir os riscos profissionais e promover e dinamizar o interesse dos trabalhadores-bombeiros, nos aspetos de segurança e saúde no trabalho.

3- Todos os trabalhadores-bombeiros são submetidos a exames médicos, de acordo com as disposições legais em vigor sobre esta matéria, sendo obrigatória a sua comparência quando convocados.

4- Deverá a direção da AHBVA, enquanto entidade patronal, segurar todos os trabalhadores-bombeiros, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo todas as prestações que revistam caráter de regularidade, de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam salvaguardados os interesses dos mesmos.

5- O seguro deverá abranger o trabalhador-bombeiro durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso para o trabalho.

Cláusula 26.^a

Deveres dos trabalhadores-bombeiros

1- Atendendo à natureza da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, são deveres dos trabalhadores-bombeiros cumprir as orientações específicas estabelecidas no presente AE, no «Regime jurídico aplicável aos bombeiros portugueses no território nacional», publicado pelo Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 249/2012, de 21 de novembro, e na legislação laboral em vigor, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente este AE;

b) Cumprir com prontidão e fazer cumprir as ordens relativas ao serviço e determinações emanadas da direção da AHBVA, do comando do corpo de bombeiros por esta detido, e dos seus superiores hierárquicos;

c) Respeitar, fazer-se respeitar e usar de correção para com superiores hierárquicos, subordinados, colegas ou para com o público em geral, dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da AHBVA ou em público;

d) Pugnar por uma boa imagem da AHBVA;

e) Zelar pelo bom estado de conservação e boa utilização dos bens que lhe forem confiados pela AHBVA ou pelo corpo de bombeiros por esta detido;

f) Não exercer funções, noutra corpo de bombeiros ou em qualquer outra organização pública ou privada cuja atividade interfira com as suas atribuições ou com os fins, interesses ou atividades da AHBVA, nomeadamente, nos domínios do socorro, do transporte de doentes e da prevenção e segurança contra incêndios;

g) Abster-se de tomar parte em atos comerciais, por conta própria ou alheia, ou de outra natureza, que ofendam a ética e a deontologia, ponham em causa a imagem e o bom nome dos Bombeiros ou entrem em concorrência com a AHBVA;

h) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

i) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas com dedicação, competência, zelo, assiduidade, obediência e correção;

j) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as normas de segurança e saúde no trabalho;

k) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente, com pontualidade e exercício efetivo de funções, as normas de natureza operacional;

l) Usar o fardamento e equipamento adequado às ações em que participe;

m) Zelar pela atualização dos seus conhecimentos técnicos e participar nas ações de formação profissional que lhe forem facultadas;

n) Acompanhar com interesse a aprendizagem de todos aqueles que ingressem no corpo de bombeiros detido pela AHBVA, e prestar aos seus colegas todos os esclarecimentos e ensinamentos de natureza profissional que lhes sejam úteis;

o) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da AHBVA e do corpo de bombeiros por esta detido de natureza confidencial, sendo como tal considerados todos aqueles que não tenham sido objeto de divulgação pública por iniciativa da AHBVA ou do corpo de bombeiros, ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional, sem prejuízo do direito consignado na legislação em vigor;

p) Colaborar na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento da AHBVA e do corpo de bombeiros por esta detido, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à melhoria das condições de trabalho;

q) Manter informada a entidade patronal de todos os elementos necessários à atualização do seu processo individual e registo de cadastro.

2- Os trabalhadores-bombeiros que desempenhem funções de chefia, deverão igualmente:

a) Cooperar com os demais departamentos e serviços da AHBVA;

b) Colaborar na preparação técnica e comportamental dos trabalhadores-bombeiros que chefiem e proporcionando-lhes um bom ambiente de trabalho.

Cláusula 27.^a

Garantia dos trabalhadores-bombeiros

1- Sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, é proibido à direção da AHBVA:

a) Impedir, por qualquer forma, que os trabalhadores-bombeiros invoquem ou exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes quaisquer outras sanções por aqueles motivos;

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

c) Obrigar o trabalhador-bombeiro a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela AHBVA ou pessoa, singular ou coletiva, por ela indicada;

d) Transferir o trabalhador-bombeiro para outro local de trabalho fora da zona de atuação do corpo de bombeiros detido pela AHBVA;

e) Diminuir a retribuição base mensal ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na legislação em vigor ou neste AE;

f) Efetuar na remuneração do trabalhador-bombeiro qualquer desconto que não seja imposto pela legislação em vigor ou não tenha autorização do interessado;

g) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador-bombeiro, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 28.^a

Parentalidade

Os trabalhadores gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres previstos nas normas legais aplicáveis à proteção da parentalidade.

Cláusula 29.^a

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores o direito à greve nos termos legais, devendo ser fixados através de acordo entre os representantes sindicais e a AHBVA os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, e os serviços mínimos adequados à salvaguarda dos riscos da zona de atuação do corpo de bombeiros detido pela AHBVA, bem como de necessidades sociais impreteríveis.

Cláusula 30.^a

Quotização sindical

A AHBVA obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente às associações sindicais outorgantes as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que por escrito tenham autorizado o respetivo desconto, até ao dia 15 do mês seguinte a que reportam.

Cláusula 31.^a

Direito dos delegados sindicais

Os direitos do delegado sindical, são os constantes da legislação em vigor, sendo que os mesmos têm direito, para o

exercício das suas funções, a um crédito de horas correspondente a um período de trabalho por mês.

CAPÍTULO V

Duração e prestação do trabalho em regime normal

Cláusula 32.^a

Horário de trabalho, definição e princípios

1- Compete à direção da AHBVA definir o período normal de trabalho, bem como as modalidades de horários de trabalho, e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores-bombeiros ao serviço do corpo de bombeiros por si detido, de acordo com os preceitos legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto no presente AE, bem como a publicar o mapa de horário dos seus trabalhadores-bombeiros, em local bem visível.

2- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, sem descuidar a especificidade do serviço a desempenhar.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula e do demais previsto neste AE, se pela AHBVA, pelo corpo de bombeiros por esta detido, ou pelo trabalhador-bombeiro surgirem situações pontuais e devidamente justificadas que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado desde que exista acordo prévio entre as partes.

4- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a direção da AHBVA alterar o horário de trabalho de um ou mais trabalhadores-bombeiros, em virtude de situações imponderáveis, nomeadamente doença de outros trabalhadores-bombeiros ou situações relacionadas com emergências no âmbito da proteção civil, desde que o fundamento e a alteração não se prolongue por mais de dez dias, período este que pode ser prorrogado até trinta dias.

a) Havendo na AHBVA trabalhadores-bombeiros que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre este fato em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a respetiva vida familiar, desde que assegurado que não existe prejuízo para o serviço.

5- Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços da AHBVA adotar uma ou, simultaneamente mais do que uma das modalidades de horário em conformidade com a legislação laboral em vigor.

6- A prestação de trabalho em regime de turnos rege-se pelo disposto no capítulo VI.

7- É obrigatória a marcação de ponto quatro vezes ao dia, no início e no termo do período normal de trabalho e antes e depois do intervalo para refeição.

Cláusula 33.^a

Horário fixo

Horário fixo é aquele que, exigindo o cumprimento da

duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários distintos, manhã e tarde, com hora de entrada e saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 34.^a

Horário flexível

1- Horário flexível é aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início, termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo porém períodos de presença obrigatória.

2- O horário flexível será cumprido entre meia hora antes do início do período da manhã e hora e meia após o fim do período da tarde do horário-base.

3- O tempo de presença obrigatória é o que decorre, no período da manhã, entre uma hora após o início e meia hora antes do fim do período de horário-base e, no período da tarde, entre meia hora após o início e uma hora antes do fim do período de horário-base.

4- A prática do horário flexível obriga ao cumprimento, em média, de um número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

5- O cômputo do tempo de serviço prestado será efetuado mensalmente, transitando para o mês seguinte o saldo que não ultrapasse oito ou dez horas, conforme seja negativo ou positivo.

6- O saldo que exceda os limites fixados no número anterior é anulado, sem direito a indemnização, se for positivo, e equiparado, para todos os efeitos, a faltas injustificadas, se for negativo.

7- A prática de horário flexível poderá ser concedida por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador-bombeiro.

8- Só é considerado trabalho suplementar, para os trabalhadores-bombeiros em regime de horário flexível, o que for prestado, a solicitação da entidade patronal, fora do horário-base.

9- O horário flexível não é praticável por trabalhadores-bombeiros em regime de turnos.

Cláusula 35.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Isenção de horário de trabalho é o regime em que o trabalhador-bombeiro não está sujeito aos limites máximos dos períodos de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto no presente AE e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

2- Em situações de exercício de cargo de gestão ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio de titular desses cargos e ainda no caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do quartel do corpo de bombeiros voluntários detido pela AHBVA, esta e o trabalhador-bombeiro podem acordar o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes deste AE.

3- Os trabalhadores-bombeiros abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos da cláusula 64.º do presente AE intitulada «Subsídio de isenção de horário de trabalho».

Cláusula 36.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima de trabalho em regime normal em cada semana será de quarenta horas, divididas por cinco dias.

2- A duração de trabalho em regime normal não deverá exceder as oito horas diárias, podendo ser distribuída por todos os dias da semana, de acordo com a organização do serviço.

3- Poderá a direção da AHBVA, organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores-bombeiros, em regime de turnos rotativos semanalmente.

4- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a meia hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores-bombeiros prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivas, exceto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores-bombeiros requeiram outro regime e este tenha obtido concordância da entidade patronal, bem como dos sindicatos representativos desse pessoal ou dos próprios interessados.

5- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos contínuos ou descontínuos.

6- Aos trabalhadores-bombeiros cuja natureza do trabalho não permita descansar sempre ao sábado e ao domingo, ser-lhes-á assegurado, pelo menos, um fim de semana completo de descanso obrigatório, de cinco em cinco semanas.

Cláusula 37.^a

Trabalho a tempo parcial

1- A entidade patronal poderá autorizar o regime de trabalho a meio tempo e a tempo parcial aos trabalhadores-bombeiros que o requeiram, salvaguardando-se o interesse das partes, e desde que assegurado que não existe prejuízo para o serviço.

2- A AHBVA deverá fundamentar os casos de recusa.

3- A remuneração normal, outras remunerações e demais regalias dos trabalhadores-bombeiros neste regime são proporcionais ao período de trabalho praticado.

4- Os trabalhadores-bombeiros a meio tempo e a tempo parcial que desejem passar a tempo inteiro terão prioridade no preenchimento de vaga da mesma função.

Cláusula 38.^a

Alterações ao horário de trabalho

O horário de trabalho pode ser alterado mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador-bombeiro, salvaguardando o interesse das partes.

Cláusula 39.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de doze

horas, compreendendo o intervalo entre as zero horas e as cinco horas.

2- O tempo de trabalho noturno será pago nos termos da cláusula 60.º do presente AE intitulada «Retribuição do trabalho noturno», excetuando-se o trabalho noturno que nos termos deste AE seja também considerado trabalho suplementar.

3- Neste caso o acréscimo sobre a retribuição normal será o resultante da aplicação do somatório das percentagens correspondentes ao trabalho suplementar e ao trabalho noturno.

Cláusula 40.^a

Trabalho suplementar - Princípios gerais

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho diário e semanal, excetuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência nos termos do disposto no artigo 28.º do «Regime jurídico aplicável aos bombeiros portugueses no território nacional», publicado pelo Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 249/2012, de 21 de novembro.

2- A AHBVA e os trabalhadores-bombeiros comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3- O tempo de trabalho suplementar em dia de trabalho normal será pago nos termos da cláusula 59.º do presente AE intitulada «Retribuição por trabalho suplementar».

4- Salvo se, por motivos atendíveis, expressamente for dispensado, o trabalhador-bombeiro deve prestar trabalho suplementar nos seguintes casos:

a) Quando a AHBVA tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;

b) Quando a AHBVA esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verificarem casos de força maior.

5- Não será considerado trabalho suplementar o trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de caráter geral ou coletivos acordados com os trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

Os trabalhadores-bombeiros têm direito a recusar a prestação de trabalho suplementar com caráter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade previstas no presente AE.

Cláusula 42.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar

1- Poderá ser prestado trabalho suplementar em dia de descanso semanal, em dia feriado ou em dia ou meio dia de descanso complementar.

2- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, confere o direito a um acréscimo de 50 % sobre a remuneração do trabalho normal ou a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas, cabendo a escolha à entidade patronal.

3- O trabalhador-bombeiro que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, marcado obrigatoriamente por acordo entre o trabalhador-bombeiro e a entidade patronal.

Cláusula 43.^a

Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar de cada trabalhador-bombeiro não poderá exceder, em princípio, os seguintes máximos:

a) 10 horas semanais;

b) 200 horas anuais.

Cláusula 44.^a

Banco de horas

1- Por acordo escrito entre a AHBVA e os trabalhadores-bombeiros envolvidos poderá ser instituído um horário de trabalho em regime de banco de horas.

2- O banco de horas pode ser utilizado por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador-bombeiro mediante comunicação à parte contrária com a antecedência de três dias, salvo se outra for acordada, ou em caso de força maior devidamente justificado.

3- No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até quatro horas diárias e sessenta horas semanais, com o limite de duzentas horas anuais.

4- Para efeitos de determinação média do trabalho, o período de referência é de uma semana, compreendida entre as zero horas de segunda-feira e as vinte e quatro horas de domingo.

5- No caso de um período diário ter o seu início num dia e fim no dia seguinte, o tempo de trabalho será considerado na semana em que o período diário teve o seu início.

6- O trabalho prestado em acréscimo (crédito de horas) é compensado com a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, devendo a AHBVA avisar o trabalhador-bombeiro com três dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

7- Quando o trabalhador-bombeiro pretenda beneficiar do crédito de horas deverá avisar a AHBVA com a antecedência de oito dias, salvo se outra inferior for acordada, ou em caso de força maior devidamente justificado.

8- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição hora acrescida de 25 %.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho em regime de turnos

Cláusula 45.^a

Definição e princípios

1- Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

2- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

3- Considera-se regime de turnos de laboração contínua com folgas rotativas aquele em que a laboração contínua de um posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores bombeiros afetos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal.

4- Considera-se regime de turnos de laboração descontínua com folgas rotativas aquele em que a laboração descontínua de um posto de trabalho permite um período diário de interrupção de, pelo menos, seis horas e é assegurado pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal.

5- Os trabalhadores em regime de turnos apenas marcam o ponto no início e no termo do período de trabalho diário.

6- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de turnos têm direito a auferir um subsídio mensal nos termos da cláusula 63.º do presente AE intitulada «Subsídio de turnos», que só é devido enquanto os trabalhadores-bombeiros praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio de turnos é devido:

a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Nos períodos de mudança temporária para horário normal por interesse de serviço.

8- Sem incidência pecuniária para a entidade patronal, são permitidas:

a) Trocas de turnos, por acordo entre trabalhadores-bombeiros da mesma função, desde que comunicadas à hierarquia respetiva, com antecedência mínima de quarenta e oito horas;

b) Trocas de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores-bombeiros da mesma função, desde que comunicadas à hierarquia respetiva, com antecedência mínima de trinta dias.

10- Quando as circunstâncias o exigirem, a AHBVA pode recorrer a trabalhadores-bombeiros em regime normal de trabalho, que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante esses períodos, as condições referentes ao regime de turnos.

Cláusula 46.^a

Período normal de trabalho em regime de turnos

1- A duração máxima de trabalho em regime de turnos em cada semana será de quarenta e duas horas, a determinar em cômputo anual.

2- A duração de trabalho em regime de turnos não deverá exceder as doze horas seguidas, podendo ser distribuída por todos os dias da semana, de acordo com a organização do

serviço.

3- Na duração de trabalho em regime de turnos está incluído um período para refeição, nunca inferior a uma hora, sem abandono do quartel do corpo de bombeiros voluntários detido pela AHBVA, ou de outro local que para este efeito tenha sido convencionado pela entidade patronal, sendo este período, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

4- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos contínuos ou descontínuos.

5- Aos trabalhadores-bombeiros em regime de turnos de laboração contínua ou descontínua com folgas rotativas, será assegurado, pelo menos, um fim de semana completo de descanso obrigatório, de cinco em cinco semanas.

6- O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores-bombeiros faz parte do seu período normal de trabalho, é pago como trabalho suplementar em dia feriado e confere direito a um dia de descanso, devendo o mesmo ser gozado num dos catorze dias subsequentes, marcado obrigatoriamente por acordo entre o trabalhador-bombeiro e a entidade patronal.

Cláusula 47.^a

Organização das escalas de turnos

1- Compete à direção da AHBVA, auscultando o comando do corpo de bombeiros, a organização ou modificação das escalas de turno de acordo com as necessidades de serviço.

2- As escalas de turnos são organizadas mensalmente e serão afixadas até ao 20.º dia do mês anterior.

3- Quando um trabalhador-bombeiro regressar de um período de ausência ao serviço, independentemente do motivo, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Cláusula 48.^a

Regime de substituição

1- Os trabalhadores-bombeiros em regime de turnos só podem abandonar o seu posto de trabalho depois de substituídos, devendo a hierarquia providenciar para que esta substituição se faça no tempo máximo de quatro horas.

2- Compete à hierarquia assegurar que a respetiva equipa se mantenha completa, pelo que deverá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes:

3- Quando for necessário suprir a ausência de trabalhador-bombeiro da rotação, e estiverem esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores-bombeiros eventualmente disponíveis, as faltas poderão ser supridas com recurso a trabalho suplementar.

4- Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve, preferencialmente, ser repartido pelos trabalhadores-bombeiros dos turnos antecedente e subsequente àquele em que a falta ocorrer, respetivamente em prolongamento e antecipação dos correspondentes períodos normais de trabalho, com respeito das seguintes regras:

a) O prolongamento pode ter duração superior a quatro horas desde que surjam situações totalmente imprevistas;

b) A antecipação não pode ter duração superior a seis horas

e não confere direito ao descanso mínimo de doze horas.

5- No caso de antecipação de horário normal de trabalho em regime de turnos, nas condições previstas na alínea *b*) do número anterior, entende-se que o trabalho suplementar cessa no termo do período correspondente ao horário normal do trabalhador-bombeiro ausente.

6- A aplicação da regra enunciada no número 4 da presente cláusula deve ser feita sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Cláusula 49.^a

Trabalho suplementar em regime de turnos

1- Sempre que um trabalhador-bombeiro no regime de turnos seja chamado a prestar trabalho suplementar não deve retomar o serviço no horário que por escala lhe compete, sem que tenham decorrido doze horas sobre o fim do trabalho suplementar, exceto no caso previsto no número seguinte.

2- Quando o período de descanso de doze horas não puder ser observado por razões imperiosas de serviço, todo o tempo de trabalho efetivamente prestado pelo trabalhador-bombeiro em regime de turnos é remunerado como trabalho suplementar.

Cláusula 50.^a

Folga de compensação

1- Pela prestação de trabalho nos dias de descanso semanal fixados nas escalas de turnos, os trabalhadores-bombeiros têm direito a gozar igual período de folga de compensação num dos três dias úteis seguintes.

2- Mediante acordo entre a direção da AHBVA e o trabalhador-bombeiro, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos mencionados no número anterior.

Cláusula 51.^a

Descanso compensatório

1- Pela prestação de trabalho suplementar, fora dos dias de descanso semanal fixados nas escalas de turnos, os trabalhadores-bombeiros em regime de turnos têm direito a um descanso compensatório, o qual de acordo com a legislação em vigor, se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho e deve ser gozado num dos quarenta e cinco dias seguintes, marcado obrigatoriamente por acordo entre o trabalhador-bombeiro e a entidade patronal.

2- Ao disposto no número anterior aplica-se o disposto no número 2 da cláusula anterior.

3- Desde que haja acordo entre a direção da AHBVA e o trabalhador-bombeiro, o gozo do descanso compensatório adquirido pode, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 52.^a

Alteração no horário de trabalho

1- A entidade patronal, por motivo de declaração de «não

apto» do trabalhador-bombeiro para o trabalho por turnos proferida pelos serviços de medicina do trabalho pode, unilateralmente, alterar o horário de trabalho do trabalhador-bombeiro.

2- Por motivo de extinção de turnos, ou de redução do número de trabalhadores-bombeiros abrangidos pelos mesmos, a entidade patronal pode alterar o horário dos trabalhadores-bombeiros que deixem de trabalhar por turnos, tendo presente o critério de antiguidade.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 53.^a

Local de trabalho habitual

Considera-se local de trabalho habitual a área de atuação do corpo de bombeiros detido pela AHBVA onde o trabalho deve ser prestado ou que resulte da natureza ou serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 54.^a

Deslocações em serviço

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

2- As deslocações em serviço classificam-se em:

- a) Pequenas deslocações no país;
- b) Grandes deslocações no país;
- c) Deslocações ao estrangeiro;
- d) Deslocações para frequência de cursos de formação.

3- Consideram-se pequenas deslocações no país as que permitem o regresso dos trabalhadores-bombeiros no mesmo dia à área onde habitualmente prestam serviço e que somando os tempos de trabalho, trajeto e espera não excedam um total de catorze horas consecutivas.

4- Os trabalhadores-bombeiro deslocados nos termos do número anterior, e excetuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência, têm direito a:

a) Pagamento, calculado como trabalho suplementar, das horas correspondentes ao trabalho, trajeto e esperas efetuadas fora do horário normal de trabalho não contando as horas de trajeto e esperas para quaisquer efeitos como trabalho suplementar efetivamente prestado;

b) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela AHBVA, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas, nos termos e com os limites e valores fixados na legislação para a administração pública relativa a ajudas de custo.

5- Consideram-se grandes deslocações no país as que não permitam o regresso dos trabalhadores-bombeiros no mesmo dia à área onde habitualmente prestam serviço, ou que somando os tempos de trabalho, trajeto e espera excedam o limite estabelecido no número 3 da presente cláusula.

6- Os trabalhadores-bombeiros deslocados nos termos do número anterior, e excetuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência, têm direito a:

a) Pagamento, calculado como trabalho suplementar, das horas correspondentes ao trabalho, trajeto e esperas efetuadas fora do horário normal de trabalho, não contando as horas de trajeto e esperas para quaisquer efeitos como trabalho suplementar efetivamente prestado;

b) Pagamento das despesas de transporte, alimentação e alojamento, desde que este não seja assegurado pela AHBVA, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas, nos termos e com os limites e valores fixados na legislação para a administração pública relativa a ajudas de custo;

c) Sempre que a deslocação tiver duração superior a 15 dias, uma viagem quinzenal de visita à família, suportada pela AHBVA, durante o período de descanso semanal.

7- Os trabalhadores-bombeiro deslocados para o estrangeiro têm direito a:

1- Ajudas de custo igual a 25 % da retribuição diária;

2- Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, desde que não asseguradas pela AHBVA, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas, nos termos e com os limites e valores fixados na legislação para a administração pública relativa a ajudas de custo;

8- Consideram-se deslocações para frequência de cursos de formação todas as deslocações, qualquer que seja o seu tipo, a que sejam obrigados os trabalhadores-bombeiros para frequentar cursos de formação.

9- Nas deslocações para cursos de formação não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajeto.

10- As horas calculadas como trabalho suplementar correspondentes a trajetos e esperas previstas na presente cláusula não contam para os limites de tempo suplementar previstos no presente AE.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 55.^a

Conceitos de retribuição

1- Por retribuição entende-se a retribuição base acrescida de todos os outros valores que o trabalhador-bombeiro tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2- Para efeitos do presente AE, considera-se retribuição base mensal (Rb) a quantia determinada pelo índice correspondente à categoria e escalão em que o trabalhador-bombeiro está posicionado, nos termos do anexo II.

3- Escalão é cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito de categoria da carreira.

4- Para efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

Cláusula 56.^a

Estrutura indiciária

1- A retribuição base mensal (Rb) correspondente a cada

categoria e escalão referencia-se por índices.

2- O valor do índice 100 corresponde ao salário mínimo nacional.

Cláusula 57.^a

Retribuição hora

1- O valor da retribuição hora normal de trabalho (Rh) é calculado através da seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{(Rb \times 12)}{52 \times H}$$

Em que: Rh representa a retribuição hora

Rb representa a retribuição base mensal

H representa o número de horas do período normal de trabalho semanal

2- Para o desconto de horas de trabalho, utilizar-se-á a mesma fórmula do número anterior.

Cláusula 58.^a

Subsídio de alimentação

1- A AHBVA atribui aos trabalhadores-bombeiros um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho efetivo, tendo como limite mínimo o valor do subsídio de refeição atribuído anualmente para os funcionários da Administração Pública, o qual poderá ser pago em dinheiro ou em vales de refeição.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador-bombeiro preste, no mínimo, um período de cinco horas de trabalho diárias.

3- O subsídio de alimentação não é cumulável com o pagamento de despesas de alimentação nos casos de deslocações em serviço.

Cláusula 59.^a

Retribuição por trabalho suplementar

1- A remuneração por trabalho suplementar em dia de trabalho normal será a prevista no Código do Trabalho, e demais legislação laboral em vigor.

2- O valor da retribuição hora normal de trabalho (Rh), para efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculada pela fórmula da cláusula 57.^o

Cláusula 60.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- O tempo de trabalho noturno efetivamente prestado será pago com base na retribuição hora (Rh) com acréscimo de 25 %.

2- O valor da retribuição hora normal de trabalho (Rh), para efeitos de pagamento de trabalho noturno, é calculada pela fórmula da cláusula 57.^o

Cláusula 61.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores-bombeiros têm direito a receber um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição base mensal (Rb), acrescido de outras prestações retributivas

que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, desde que nesse ano tenham estado continuamente ao serviço da AHBVA.

2- No caso de terem menos de um ano de trabalho na AHBVA, bem como no caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores-bombeiros direito à fração do subsídio de Natal, calculado nos termos do número 1, correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3- Os trabalhadores-bombeiros contratados a termo têm direito a um subsídio de Natal, por cada mês de contrato, correspondente a 1/12 da retribuição base mensal (Rb), acrescido de outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

4- O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano.

Cláusula 62.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores-bombeiros têm direito a receber um subsídio de férias correspondente a um mês de retribuição base mensal (Rb), acrescido de outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

2- O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

3- No caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores-bombeiros direito à fração do subsídio de férias, calculado nos termos do número 1, correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

4- Os trabalhadores-bombeiros contratados a termo têm direito a um subsídio de férias, por cada mês de contrato, correspondente a 1/12 da retribuição base mensal (Rb), acrescido de outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

5- O subsídio de férias será pago até ao dia 30 de junho de cada ano, exceto para os trabalhadores-bombeiros que pretendam gozar as suas férias antes do mês de julho, em que o pagamento será efetuado no final do mês anterior ao do seu início.

Cláusula 63.^a

Subsídio de turno

1- A retribuição base mensal (Rb) dos trabalhadores-bombeiros que laborem em regime de turnos é acrescida de um subsídio mensal de 25 % da mesma.

2- O subsídio de turno é pago aos trabalhadores-bombeiros que trabalhem em turnos rotativos, sendo que sempre que se verifique o seu pagamento, não há lugar ao pagamento da retribuição do trabalho noturno prevista no número 2 da cláusula 39.º do presente AE.

3- Os trabalhadores-bombeiros que deixem de praticar o regime de turnos deixam de receber o respetivo subsídio.

Cláusula 64.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores-bombeiros em regime de isenção de ho-

rário de trabalho têm direito a receber um subsídio mensal no valor de 20 % da retribuição base mensal (Rb).

Cláusula 65.^a

Atualização remuneratória

A fixação e alteração das diversas componentes do sistema retributivo são objeto de negociação entre as partes outorgantes do presente AE.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 66.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

a) 1 de janeiro;

b) 25 de abril;

c) Sexta-Feira Santa;

d) Domingo de Páscoa

e) 1 de maio;

f) Corpo de Deus;

g) 7 de junho (feriado municipal do concelho de Oeiras);

h) 10 de junho;

i) 15 de agosto;

j) 5 de outubro;

k) 1 de novembro;

l) 1 de dezembro;

m) 8 de dezembro;

n) 25 de dezembro.

2- A direção da AHBVA poderá conceder tolerância de ponto na Terça-Feira de Carnaval e no dia 24 de dezembro.

Cláusula 67.^a

Férias

1- Os trabalhadores-bombeiros têm direito a um período anual de férias remuneradas de 30 dias de calendário, equivalentes a 22 dias úteis.

2- 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, e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, podendo estar condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3- No ano de admissão os trabalhadores bombeiros têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês de duração do contrato nesse ano, com o máximo de 22 dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de seis meses completos de execução do contrato, podendo o trabalhador-bombeiro, por acordo com a AHBVA, e desde que assegurado que não existe prejuízo para o serviço, gozar antecipadamente o período de férias a que teria direito em dezembro do ano em que é admitido.

4- Os trabalhadores-bombeiros contratados a termo, cujo contrato tenha duração inferior a um ano, terão direito a um período de férias, nos mesmos termos do disposto no número anterior.

5- O direito às férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na legislação em vigor, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

6- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores-bombeiros e a AHBVA até ao dia 31 de março de cada ano, sem prejuízo de uma equitativa rotatividade do período de férias de todos os trabalhadores-bombeiros.

7- Na falta de acordo entre os trabalhadores-bombeiros e a AHBVA, o período de férias será marcado pela direção da AHBVA em qualquer período do ano, salvaguardando-se, pelo menos, um período de dezasseis dias de calendário seguidos entre os dias 1 de maio e 31 de outubro.

8- A pedido do trabalhador-bombeiro, salvaguardando-se o interesse das partes, e desde que assegurado que não existe prejuízo para o serviço, as férias poderão ser repartidas por um máximo de quatro períodos, e desde que pelo menos um dos períodos não seja inferior a dezasseis dias de calendário consecutivos.

9- A contagem da duração das férias será feita por dias de calendário, exceto nas situações previstas no número 3 da presente cláusula.

10- Para efeitos do disposto no número anterior considera-se que cada 5 dias úteis equivalem a 7 dias de calendário.

11- Aos cônjuges, bem como às pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na legislação em vigor, deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, desde que assegurado que não existe prejuízo para o serviço.

12- Será elaborado um mapa de férias, que a direção da AHBVA afixará nos locais de trabalho até ao dia 30 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

13- A marcação do período de férias pode ser alterada por acordo entre a AHBVA e o trabalhador-bombeiro.

Cláusula 68.^a

Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da entidade patronal

1- A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2- A direção da AHBVA poderá interromper o gozo das férias do trabalhador-bombeiro e convocá-lo a comparecer no serviço, desde que haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos diretos sobre pessoas e equipamentos, ou para desenvolver trabalho em situação de emergências no âmbito da proteção civil.

3- A direção da AHBVA poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4- O novo período de férias ou o período não gozado, será marcado por acordo entre o trabalhador-bombeiro e a direção da AHBVA.

5- Não havendo acordo, a marcação será efetuada de acordo com o estabelecido no número 7 da cláusula anterior.

6- Se a direção da AHBVA não fizer a marcação nos termos referidos no número anterior, caberá ao trabalhador-

-bombeiro escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à direção da AHBVA com a antecedência mínima de quinze dias.

7- A AHBVA indemnizará o trabalhador-bombeiro dos prejuízos que o adiamento ou interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

8- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido da metade do período a que o trabalhador tenha direito, exceto para desenvolver trabalho em situação de emergências no âmbito da proteção civil.

Cláusula 69.^a

Modificação das férias por impedimento do trabalhador-bombeiro

1- O gozo de férias não se inicia na data prevista ou suspende-se quando o trabalhador-bombeiro estiver impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, desde que haja comunicação prévia do mesmo à direção da AHBVA.

2- Nos casos referidos no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo entre o trabalhador-bombeiro e a AHBVA, ou na falta deste, pela direção da AHBVA, sem sujeição ao disposto no número 3 do artigo 241.º do Código do Trabalho.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

4- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador-bombeiro tem direito a gozá-las num período máximo de três meses após a cessação do impedimento.

Cláusula 70.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador-bombeiro terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias calculado nos termos do disposto no número 3 da cláusula 62.º do presente AE, bem como ao respetivo subsídio.

2- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 71.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador-bombeiro não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a vinha exercendo cumulativamente ou a direção da AHBVA o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador-bombeiro, dá à AHBVA o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio.

Cláusula 72.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador-bombeiro durante o período de trabalho em que devia desempenhar a sua atividade.

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

3- O somatório da ausência a que se refere o número anterior, caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 73.^a

Comunicação e prova das faltas

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

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à AHBVA com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, nomeadamente em situação de doença ou acidente, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à AHBVA nas 24 horas subsequentes ao início da ausência, sendo que a comunicação em data posterior terá de ser devidamente fundamentada;

c) O não cumprimento do disposto nos números anteriores toma as faltas injustificadas, salvo se a direção da AHBVA decidir em contrário.

2- As falsas declarações relativas à justificação das faltas podem constituir justa causa de despedimento nos termos do disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho.

Cláusula 74.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições indicadas no artigo 249.º do Código do Trabalho e desde que o trabalhador-bombeiro faça prova dos factos invocados para a justificação.

2- São ainda faltas justificadas as autorizadas ou aprovadas pela AHBVA.

3- A prova de falta por situação de doença ou acidente deverá ser feita obrigatoriamente por estabelecimento hospitalar, público ou privado, médico do Serviço Nacional de Saúde ou de companhia de seguros.

Cláusula 75.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda e prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador-bombeiro, salvo o disposto no número seguinte:

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

a) As faltas dadas pelos trabalhadores-bombeiros eleitos para a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

c) As faltas dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) A prevista no artigo 252.º do Código do Trabalho;

e) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho;

f) As autorizadas ou aprovadas pela direção da AHBVA.

Cláusula 76.^a

Faltas injustificadas

São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na legislação em vigor ou no presente AE.

Cláusula 77.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- AS faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual não será contado na antiguidade do trabalhador-bombeiro.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior, abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, constituindo tais faltas infração grave.

3- No caso de apresentação de trabalhador-bombeiro com atraso injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para o início do trabalho diário, a AHBVA pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, a AHBVA pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

4- As faltas injustificadas podem constituir justa causa de despedimento nos termos do disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho.

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias, salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída:

a) Por renúncia de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, não podendo pôr em causa o gozo efetivo de 28 dias de calendário, equivalentes a 20 dias úteis, ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período nor-

mal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

Cláusula 79.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 do artigo 317.º do Código do Trabalho, a AHBVA pode atribuir ao trabalhador-bombeiro, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores-bombeiros mantêm todos os direitos, deveres e garantias que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

3- O trabalhador-bombeiro beneficiário de licença sem retribuição, mantém o direito ao lugar, desde que se apresente no dia seguinte à caducidade da licença.

4- O período de licença sem retribuição conta apenas para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

5- A licença sem retribuição caduca no momento em que o trabalhador-bombeiro iniciar qualquer atividade diferente ou incompatível com o fundamento invocado para a concessão da licença, ou quando aquele deixe de subsistir.

6- No caso de caducidade da licença sem retribuição ou verificado o seu termo, o trabalhador-bombeiro deverá de imediato apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

7- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador-bombeiro na situação de licença sem retribuição.

8- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores-bombeiros figurarão nas relações nominais da AHBVA.

Cláusula 80.^a

Suspensão temporária do contrato de trabalho

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por fato respeitante ao trabalhador-bombeiro que não lhe seja imputável e que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente, doença ou acidente, requisição oficial e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer atos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço da AHBVA.

2- Na situação prevista no número anterior cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis no presente AE e da legislação sobre Segurança Social.

3- O disposto nos números 1 e 2 da presente cláusula começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O trabalhador-bombeiro com contrato temporariamente suspenso, mantém o direito ao lugar, desde que se apresente à entidade patronal no dia seguinte à caducidade da licença, com a exceção prevista no número seguinte.

5- É garantido o direito ao lugar ao trabalhador-bombeiro impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva

e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela direção da AHBVA com justa causa apurada em processo disciplinar.

6- Logo que termine o impedimento o trabalhador-bombeiro deverá este de imediato apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

7- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

8- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador-bombeiro na situação de contrato temporariamente suspenso.

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

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 81.^a

Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço o cargo de comandante do corpo de bombeiros ou equivalente, diretamente dependente da direção da AHBVA, ou ainda de funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação ao titular daqueles cargos.

2- O regime de contrato em comissão de serviço é o que decorre da Lei Geral do Trabalho.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 82.^a

Poder disciplinar

1- A AHBVA enquanto entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores-bombeiros que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na legislação em vigor e no presente AE.

3- A competência disciplinar cabe à direção da AHBVA, que a poderá delegar.

Cláusula 83.^a

Conceito de infração

Constituirá infração disciplinar todo o fato voluntário, doloso ou culposo, que consista em ação ou omissão, praticado pelo trabalhador-bombeiro com violação dos deveres consignados na legislação em vigor ou no presente AE.

Cláusula 84.^a

Prescrição da infração

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da

lei penal se o fato constituir igualmente crime;

2- A prescrição da infração disciplinar não prejudica o direito da AHBVA exigir indemnização pelos prejuízos causados pela atuação ou omissão do trabalhador-bombeiro.

Cláusula 85.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento com justa causa.

2- As sanções previstas nas alíneas b) a f) do número anterior não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo efetivo de 28 dias de calendário, equivalentes a 20 dias úteis.

4- A suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade não pode exceder 30 dias de calendário por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias de calendário, podendo os limites desta sanção ser agravadas até ao dobro, sempre que tal justifiquem as especiais condições de trabalho.

5- Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Cláusula 86.^a

Sanções abusivas

1- Presumem-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo fato de um trabalhador-bombeiro:

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordem a que, nos termos legais, não devia obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

- a) Até seis meses após qualquer dos fatos mencionados no número anterior;
- b) Até seis meses após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

Cláusula 87.^a

Processo disciplinar

O processo disciplinar desenvolve-se segundo as normas legais em vigor.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 88.^a

Causas da cessação

1- As causas de cessação do contrato de trabalho são as previstas para o efeito na legislação laboral em vigor.

3- É proibido à direção da AHBVA promover o despedimento sem justa causa, ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ato que será nulo de pleno direito.

4- Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado no ano da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 89.^a

Formação profissional

1- A formação profissional é obrigatória.

2- A AHBVA deve promover e facilitar a formação e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores-bombeiros, nomeadamente, fomentando a frequência de cursos de formação profissional e outros do seu interesse, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores-bombeiros a novas tecnologias ou métodos e processos de trabalho, bem como à melhoria dos conhecimentos e aptidões dos mesmos.

3- Os planos de formação profissional são organizados pela direção da AHBVA, por proposta da comando do corpo de bombeiros e deverão respeitar as necessidades da área de atuação do corpo de bombeiros detido pela AHBVA, a carga horária de formação, os módulos e conhecimentos adequados à promoção e progressão nas carreiras e a valorização profissional no âmbito da legislação laboral em vigor e da legislação específica de bombeiros.

4- As ações de formação podem ser ministradas durante o horário de trabalho ou fora do mesmo, desde que haja acordo entre as partes, devendo ser programadas e executadas por forma a salvaguardar o normal funcionamento dos serviços da AHBVA e do corpo de bombeiros por ela detido.

5- Sempre que o trabalhador-bombeiro adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso profissional ou escolar, com interesse para a AHBVA, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde a formação ou educação adquirida.

6- A formação obtida pelo trabalhador-bombeiro enquanto bombeiro voluntário, será sempre relevante para todos os efeitos, no âmbito da relação laboral existente entre o trabalhador-bombeiro e a AHBVA.

7- A AHBVA pode exigir aproveitamento em cursos de

formação que direta ou indiretamente proporcione aos trabalhadores-bombeiros.

8- O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição nos termos do disposto no artigo 317.º do Código do Trabalho, desde que assegurado que não existe prejuízo para o serviço.

CAPÍTULO XIV

Uniforme

Cláusula 90.^a

Uniforme

1- Os trabalhadores-bombeiros quando em serviço usam sempre uniforme.

2- Os trabalhadores-bombeiros quando em intervenção operacional usam obrigatoriamente o equipamento de proteção individual (EPI) completo e adequado à missão a desempenhar, de acordo com a respetiva norma de execução permanente (NEP) do corpo de bombeiros detido pela AHBVA.

3- O uniforme a utilizar pelos trabalhadores-bombeiros é o definido no «Regulamento de uniforme, insígnias e identificação de bombeiros», publicado pela Portaria n.º 845/2008, de 12 de agosto.

4- Adicionalmente ao disposto no número anterior os trabalhadores-bombeiros poderão utilizar outras peças de uniforme que estejam autorizadas no corpo de bombeiros detido pela AHBVA.

5- A utilização do uniforme pelos trabalhadores-bombeiros obedece rigorosamente ao disposto no número 1 do artigo 77.º do regulamento referido no número 3 da presente cláusula.

CAPÍTULO XV

Avaliação de desempenho

Cláusula 91.^a

Avaliação de desempenho

O Regulamento do Sistema de Avaliação do Desempenho (SAD) consta do anexo III do presente AE.

ANEXO I

Conteúdos funcionais

Trabalhador-bombeiro

Para efeitos do presente AE consideram-se trabalhadores-bombeiros todos os elementos habilitados e integrados de forma profissional no corpo de bombeiros detido pela AHBVA, que têm por atividade cumprir as missões do corpo de bombeiros previstas no artigo 3.º do «Regime jurídico aplicável à constituição, organização, funcionamento e extinção de corpos de bombeiros, no território continental», publicado pelo Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de junho, com as al-

terações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 248/2012, de 21 de novembro, nomeadamente a proteção de vidas humanas e de animais, bens e meio ambiente em perigo, mediante a prevenção e extinção de incêndios, o socorro em todos os acidentes e catástrofes, e o socorro e transporte de feridos e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do Sistema Integrado de Emergência Médica (SIEM).

Comandante

As definidas na legislação aplicável em vigor.

2.º comandante

As definidas na legislação aplicável em vigor.

Adjunto de comando

As definidas na legislação aplicável em vigor.

Bombeiro

Ao bombeiro compete:

- a) A prevenção e combate a incêndios
- b) O socorro, terrestre ou aquático, à população em todas as situações de emergência, acidente, catástrofe, ou situação social impreterível;
- c) O socorro e transporte de feridos e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do SIEM;
- d) A condução de veículos ligeiros, para os quais esteja legalmente habilitado, normalmente em serviços não urgentes;
- e) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito das funções específicas que lhe forem cometidas;
- f) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- g) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as esteja tecnicamente habilitado e preparado e se enquadrem nos fins específicos do corpo de bombeiros ou nos fins da AHBVA;
- h) A prestação de outros serviços previstos na regulamentação interna do corpo de bombeiros e demais legislação aplicável em vigor.

Bombeiro assistente de serviços administrativos

Para além das funções gerais de bombeiro ao bombeiro assistente de serviços administrativos compete:

- a) Desenvolver funções que se enquadrem em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo e secretaria do comando do corpo de bombeiros ou da direção da AHBVA;
- b) Assegurar a transmissão da comunicação entre os vários serviços do corpo de bombeiros e/ou da AHBVA, e entre estes e entidades oficiais e particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;
- c) Tratar informação recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;

d) Recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de ofícios, informações, notas ou outros documentos, em conformidade com a legislação existente;

e) Organizar, calcular e desenvolver os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamentos, instalações ou serviços.

Bombeiro assistente de serviços logísticos

Para além das funções gerais de bombeiro ao bombeiro assistente de serviços logísticos compete:

a) Manter em perfeito estado de conservação, de limpeza e arrumação todas as instalações e materiais à sua responsabilidade;

b) Não utilizar nem permitir que se utilizem os materiais da sua responsabilidade para fins distintos daqueles a que se destinam;

c) Não permitir a saída ou utilização de qualquer material da sua arrecadação, sem a necessária autorização e registo;

d) Proceder com regularidade à conferência e inventário das existências;

e) Registrar em livro próprio, ou sistema de informação, todos os movimentos efetuados de forma individual e pormenorizada;

f) Comunicar atempadamente ao comando do corpo de bombeiros a previsão de necessidades.

Bombeiro assistente de serviços gerais

Para além das funções gerais de bombeiro ao bombeiro assistente de serviços gerais compete:

a) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;

b) Colaborar eventualmente nos trabalhos de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;

c) Auxiliar a execução de cargas e descargas;

d) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;

e) Executar outras tarefas simples não especificadas, de caráter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

Bombeiro condutor auto de serviço de socorro

Para além das funções gerais de bombeiro ao bombeiro condutor auto de serviço de socorro compete:

a) Conduzir veículos, ligeiros, pesados e especiais para os quais esteja legalmente habilitado, observando o disposto no Código da Estrada;

b) Operar nos sinistros a bomba e outros equipamentos acoplados ao seu veículo;

c) Manter os veículos cuja responsabilidade lhe esteja atribuída em perfeito estado de conservação e limpeza;

d) Verificar, ao entrar ao serviço, os níveis de combustível, óleo, água, óleo de travões, valvulinas e embraiagens, bem como outros fluidos que o veículo utilize, e detetar eventuais fugas;

e) Verificar ao entrar ao serviço o equipamento, instrumentos, suspensão, direção, pressão e estado dos pneus, tensão

das correias, densidade e nível de eletrólito e falhas de funcionamento, se necessário através de uma pequena rodagem;

f) Comunicar ao responsável da secção de gestão e manutenção de frota as deficiências que encontrar;

g) Retirar, quando aplicável, as ferramentas e equipamentos amovíveis dos veículos que vão entrar na oficina, depositando-as na arrecadação competente;

h) Instalar, quando aplicável, as ferramentas e equipamentos amovíveis nos veículos que voltam ao serviço de acordo com a relação da carga;

i) Utilizar com as motobombas, motosserras, compressores, ventiladores, unidades energéticas e outros equipamentos do mesmo tipo procedimento idêntico ao descrito para com os veículos;

j) Conhecer profundamente as características da zona de atuação do corpo de bombeiros, particularmente de trânsito e de condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso dos veículos de socorro e outros fatores que possam prejudicar a rápida intervenção dos meios de socorro.

Bombeiro condutor auto do serviço de transporte de doentes não urgentes

Para além das funções gerais de bombeiro ao bombeiro condutor auto de serviço de transporte de doentes não urgentes compete:

a) Conduzir veículos ligeiros, para os quais esteja legalmente habilitado, observando o disposto no Código da Estrada;

b) Manter os veículos cuja responsabilidade lhe esteja atribuída em perfeito estado de conservação e limpeza;

c) Verificar, ao entrar ao serviço, os níveis de combustível, óleo, água, óleo de travões, valvulinas e embraiagens, bem como outros fluidos que o veículo utilize, e detetar eventuais fugas;

d) Verificar ao entrar ao serviço o equipamento, instrumentos, suspensão, direção, pressão e estado dos pneus, tensão das correias, densidade e nível de eletrólito e falhas de funcionamento, se necessário através de uma pequena rodagem;

e) Comunicar ao responsável da secção de gestão e manutenção de frota as deficiências que encontrar;

f) Retirar, quando aplicável, as ferramentas e equipamentos amovíveis dos veículos que vão entrar na oficina, depositando-as na arrecadação competente;

g) Instalar, quando aplicável, as ferramentas e equipamentos amovíveis nos veículos que voltam ao serviço de acordo com a relação da carga.

Bombeiro coordenador de serviço

Para além das funções gerais de bombeiro ao bombeiro coordenador de serviço compete:

a) Apoiar os elementos do comando no exercício das suas funções;

b) Superintender a atividade dos trabalhadores-bombeiros, e dos trabalhadores das áreas administrativa e logística;

c) Estudar e elaborar o plano de recursos;

d) Garantir o levantamento e registo dos meios e recursos

da AHBVA;

e) Gerir a aquisição de bens e serviços em articulação e de acordo com as ordens diretamente emanadas pela direção da AHBVA;

f) Garantir a correta aplicação do sistema de avaliação do desempenho;

g) Tomar conhecimento de toda a situação de serviços que os trabalhadores-bombeiros e trabalhadores das áreas administrativa e logística estão a efetuar e do modo como estão a ser realizados;

h) Verificar diariamente a assiduidade dos trabalhadores-bombeiros e dos trabalhadores das áreas administrativa e logística, de forma a que seja assegurado o socorro e o cumprimento dos serviços prestados pela AHBVA;

i) Comunicar ao comandante todas as situações extraordinárias que ocorram no corpo de bombeiros e que ponham em causa a sua operacionalidade;

j) Representar a AHBVA e o comando do corpo de bombeiros por esta detido em todas as situações para que for devidamente mandatado;

k) Zelar pela salvaguarda de todo o património da AHBVA;

l) Zelar pelo cumprimento por parte dos trabalhadores-bombeiros e dos trabalhadores das áreas administrativa e logística de todas as ordens e diretrizes emanadas pela direção da AHBVA ou pelo comando do corpo de bombeiros por esta detido;

m) Zelar pelo cumprimento dos interesses da AHBVA;

n) Cumprir todas as ordens publicadas e dadas pela direção da AHBVA ou pelo comando do corpo de bombeiros por esta detido.

Bombeiro mecânico

Para além das funções gerais de bombeiro ao bombeiro mecânico compete:

a) Fazer a manutenção e controlo de máquinas e motores;

b) Afinar, ensaiar e conduzir em experiência os veículos reparados;

c) Informar e dar pareceres sobre o funcionamento, manutenção e conservação dos equipamentos da sua responsabilidade, que controla;

d) Zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos, cumprindo programas de utilização, rentabilizando-os de acordo com as normas técnicas aplicáveis;

e) Apoiar a instalação, montagem e reparação dos equipamentos.

Bombeiro operador de telecomunicações

Para além das funções gerais de bombeiro ao bombeiro operador de telecomunicações compete:

a) Conhecer pormenorizadamente o funcionamento, capacidade e utilização de todos os aparelhos, materiais, equipamentos e sistemas informáticos existentes no centro de comunicações e gestão de meios operacionais (CCGMO), veículos e nos postos de comunicações do corpo de bombeiros;

b) Manusear com destreza e segurança os equipamentos em uso no CCGMO;

c) Conhecer profundamente as características da zona de atuação do corpo de bombeiros, particularmente de trânsito e de condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso dos veículos de socorro e outros fatores que possam prejudicar a rápida intervenção dos meios de socorro;

d) Conhecer os planos prévios de intervenção (PPI) existentes no CBVA ou a este aplicáveis;

e) Conhecer a grelha de acionamento de meios;

f) Permanecer vigilante durante o seu turno de serviço;

g) Receber e registar os pedidos de serviço;

h) Acionar a saída dos meios de socorro, através de alarme ou de comunicação interna, em caso de intervenção, indicando imediatamente o local e outras indicações que facilitem a preparação do plano de ação, estabelecido ou a estabelecer pelo chefe de primeira intervenção (CPI) ou chefe de assistência ao corpo de bombeiros (CACB) de serviço;

i) Responder a todas as chamadas com clareza e correção;

j) Efetuar com celeridade todas as comunicações necessárias e regulamentares;

k) Manter-se permanentemente em escuta sempre que se encontrem veículos em serviço exterior, informando o CPI ou o CACB do evoluir permanente da situação;

l) Proceder ao registo de todos os movimentos, através dos meios e da documentação estabelecidos;

m) Preencher os relatórios de ocorrência (RO) modelo Autoridade Nacional de Proteção Civil (ANPC) de todas as ocorrências verificadas no seu turno, com base nos elementos fornecidos pelo respetivo comandante de operações de socorro (COS), que os deverá assinar em conformidade;

n) Não permitir a entrada no CCGMO de qualquer pessoa não autorizada;

o) Fazer as verificações e os toques determinados;

p) Manter em perfeito estado de conservação e de limpeza todos os aparelhos, materiais, equipamentos e dependências do CCGMO;

q) Comunicar ao responsável pelo CCGMO, ou ao CPI ou CACB em caso de situação que necessite de resolução imediata, todas as deficiências verificadas.

Bombeiro tripulante de ambulância de socorro

Para além das funções gerais de bombeiro ao bombeiro tripulante de ambulância de socorro, e de acordo com a sua habilitação técnica obrigatória como «Tripulante de ambulância de socorro», compete:

a) A prestação de socorros a feridos ou doentes em urgência pré-hospitalar e o seu transporte em veículo ambulância aos serviços de urgência hospitalar no âmbito do SIEM e de acordo com as normas técnicas aplicáveis;

b) A ligação com o centro de orientação de doentes urgentes (CODU) do Instituto Nacional de Emergência Médica (INEM) aquando das situações previstas na alínea anterior;

c) O apoio sempre que solicitado, e no âmbito das suas habilitações, a equipas de viaturas médicas de emergência e reanimação (VMER), ambulâncias de suporte imediato de vida (SIV), ou outras equipas especializadas do INEM, ou de

outros agentes de proteção civil, que compareçam no teatro de operações nas situações previstas na alínea a);

d) O preenchimento correto, completo e legível dos verbetes de socorro/transporte modelo Instituto Nacional de Emergência Médica (INEM) de todas as ocorrências;

e) Manter permanentemente a célula sanitária da ambulância de socorro (ABSC) que assegura o posto de emergência médica (PEM) do INEM operado pelo CBVA em perfeito estado de conservação e limpeza;

f) Efetuar diariamente a limpeza da célula sanitária das restantes ABSC do CBVA;

g) Verificar ao entrar ao serviço os equipamentos e a carga de material sanitário da ABSC que assegura o PEM INEM operado pelo CBVA, efetuando a reposição dos consumíveis de seguida e sempre que necessário;

h) Verificar diariamente os equipamentos das restantes ABSC do CBVA e efetuar a reposição dos seus consumíveis sempre que necessário;

i) Comunicar ao responsável da secção de material de emergência médica pré-hospitalar e de saúde as deficiências que encontrar.

Bombeiro tripulante de ambulância de transporte

Para além das funções gerais de bombeiro ao bombeiro tripulante de ambulância de transporte compete:

a) O transporte e assistência em ambulância ou veículo dedicado de transporte de doentes (VDTD) de doentes não urgentes de acordo com as normas técnicas aplicáveis;

b) Manter permanentemente a célula sanitária da ambulância ou VDTD cuja responsabilidade lhe esteja atribuída em perfeito estado de conservação e limpeza;

c) Verificar ao entrar ao serviço os equipamentos e a carga

de material sanitário da ambulância ou VDTD cuja responsabilidade lhe esteja atribuída, efetuando a reposição dos consumíveis de seguida e sempre que necessário;

d) Comunicar ao responsável da secção de material de emergência médica pré-hospitalar e de saúde as deficiências que encontrar.

Bombeiro integrado em equipa de intervenção permanente (ou equiparável)

Ao bombeiro integrado em equipa de intervenção permanente (ou equiparável) compete o cumprimento estrito do estipulado no âmbito da Portaria n.º 1385/2007, de 15 de outubro, sem prejuízo de eventuais especificidades constantes do protocolo de constituição da equipa, nomeadamente:

a) Combate a incêndios;

b) Socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorros a naufragos;

d) Socorro complementar em segunda intervenção, desencarceramento ou apoio a sinistrados no âmbito da urgência pré-hospitalar, não podendo substituir-se aos acordos com a autoridade nacional de emergência médica;

e) Minimização de riscos em situações de previsão ou ocorrência de acidente grave;

f) Verificar ao entrar ao serviço os equipamentos e a carga de material de todos os veículos de socorro, com exceção das ABSC e VDTD, efetuando a reposição dos consumíveis de seguida e sempre que necessário;

g) Comunicar ao responsável da secção de material de incêndio e salvamento as deficiências que encontrar.

ANEXO II

Carreiras e escalões

Índice 100 = salário mínimo nacional

Carreiras / Categorias	Escalões					
	1	2	3	4	5	6
Bombeiro I	100	102	104	106	108	110
Bombeiro II	112	114	116	118	120	122
Bombeiro Assistente de Serviços Administrativos I	102	104	106	108	110	112
Bombeiro Assistente de Serviços Administrativos II	114	116	118	120	122	124
Bombeiro Assistente de Serviços Logísticos I	102	104	106	108	110	112
Bombeiro Assistente de Serviços Logísticos II	114	116	118	120	122	124
Bombeiro Assistente de Serviços Gerais I	100	102	104	106	108	110
Bombeiro Assistente de Serviços Gerais II	112	114	116	118	120	122
Bombeiro Condutor Auto de Serviço de Socorro I	104	106	108	110	112	114
Bombeiro Condutor Auto de Serviço de Socorro II	116	118	120	122	124	126
Bombeiro Condutor Auto do Serviço de Transporte de Doentes Não Urgentes I	102	104	106	108	110	112
Bombeiro Condutor Auto do Serviço de Transporte de Doentes Não Urgentes II	114	116	118	120	122	124
Bombeiro Coordenador de Serviço I	128	130	132	134	136	138
Bombeiro Coordenador de Serviço II	140	142	144	146	148	150
Bombeiro Mecânico I	102	104	106	108	110	112
Bombeiro Mecânico II	114	116	118	120	122	124
Bombeiro Operador de Telecomunicações I	104	106	108	110	112	114
Bombeiro Operador de Telecomunicações II	116	118	120	122	124	126
Bombeiro Tripulante de Ambulância de Socorro I	106	108	110	112	114	116
Bombeiro Tripulante de Ambulância de Socorro II	118	120	122	124	126	128
Bombeiro Tripulante de Ambulância de Transporte I	100	102	104	106	108	110
Bombeiro Tripulante de Ambulância de Transporte II	112	114	116	118	120	122

1- A retribuição base mensal (Rb) do cargo de comandante é fixada no escalão 6 da categoria de bombeiro coordenador de serviço II, acrescida do subsídio de isenção de horário de trabalho previsto no presente AE.

2- A retribuição base mensal (Rb) do cargo de 2.º comandante é fixada em 85 % da retribuição base mensal (Rb) do cargo de comandante, acrescida do subsídio de isenção de horário de trabalho previsto no presente AE.

3- A retribuição base mensal (Rb) do cargo de adjunto de comando é fixada em 75 % da retribuição base mensal (Rb) do cargo de comandante, acrescida do subsídio de isenção de horário de trabalho previsto no presente AE.

4- A retribuição base mensal (Rb) de trabalhadores-bombeiros integrantes de equipas de intervenção permanente (ou equiparáveis), é de 600,00 €, correspondendo ao índice 100 da presente tabela salarial.

ANEXO III

Regulamento do sistema de avaliação do desempenho

CAPÍTULO I

Objeto, âmbito e definições

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

1- O presente regulamento estabelece o sistema de avaliação do desempenho, adiante designado por SAD, dos trabalhadores-bombeiros do corpo de bombeiros voluntários detido pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés.

2- O SAD visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço do corpo de bombeiros voluntários detido pela AHBVA, no que aos trabalhadores-bombeiros do mesmo respeita, bem como para a promoção da motivação profissional e desenvolvimento de competências dos mesmos.

Artigo 2.º

Definições

Para os efeitos do disposto no presente regulamento, entende-se por:

a) «Avaliado» o trabalhador-bombeiro que não exerça funções de bombeiro coordenador de serviço, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que a respetiva vinculação seja por prazo igual ou superior a seis meses;

b) «Avaliador» o superior hierárquico direto com responsabilidade de coordenação sobre o avaliado ou, na sua ausência ou impedimento, o superior hierárquico de nível seguinte;

c) «Competências» o parâmetro de avaliação que traduz e visa avaliar o conjunto de conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentos necessários para o desempenho

eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por trabalhador-bombeiro;

d) «Dirigente máximo da AHBVA» o presidente da direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés;

e) «Objetivos» o parâmetro de avaliação que traduz e visa avaliar a previsão dos resultados individuais que se pretendem alcançar no tempo, em regra quantificáveis.

CAPÍTULO II

Estrutura do sistema de avaliação do desempenho

SECÇÃO I

Periodicidade e requisitos para avaliação

Artigo 3.º

Periodicidade

1- O ciclo de avaliação de desempenho dos trabalhadores-bombeiros da AHBVA é anual e o respetivo processo tem lugar nos meses de janeiro a março.

2- A avaliação reporta-se ao desempenho do ano civil anterior.

Artigo 4.º

Requisitos para avaliação

1- No caso de avaliado que, no ano civil anterior, tenha exercido funções por um período inferior a seis meses, o desempenho relativo a esse período é objeto de avaliação conjunta com o do ano seguinte.

2- O exercício de funções deve ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador.

3- Se no decorrer do período de avaliação intervierem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve obrigatoriamente recolher dos demais avaliadores os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação.

SECÇÃO II

Metodologia da avaliação

Artigo 5.º

Componentes da avaliação

A avaliação de desempenho integra as seguintes componentes:

a) Objetivos;

b) Competências comportamentais.

Artigo 6.º

Ficha de avaliação

A ficha de avaliação constitui o anexo A ao presente regulamento.

Artigo 7.º

Objetivos

1- A componente «objetivos» decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos individuais previamente definidos que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados que se pretendem alcançar.

2- A componente «objetivos» centra-se no passado e no presente e visa comprometer os trabalhadores-bombeiros com os objetivos estratégicos da AHBVA e responsabilizá-los pelos resultados obtidos, promovendo uma cultura de qualidade, responsabilização, capacidade de geração de valor e otimização de resultados.

3- Os «objetivos» são, designadamente:

a) De realização de atividades ou prestação de serviços, visando a eficácia da intervenção do corpo de bombeiros;

b) De qualidade, orientada para a inovação e melhoria do funcionamento do corpo de bombeiros;

c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de procedimentos internos do corpo de bombeiros;

d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências, técnicas e comportamentais do avaliado.

4- Para cada avaliado são fixados anualmente no mínimo 3 e no máximo 5 objetivos.

5- Para os resultados a obter por cada objetivo fixado, são estabelecidos indicadores-chave de medida de desempenho.

6- A componente «objetivos» é avaliada de acordo com as seguintes regras:

a) O processo de definição de objetivos e respetivos indicadores-chave de medida do desempenho, para os diferentes trabalhadores-bombeiros, é da responsabilidade da direção da AHBVA, depois de ouvido o comandante e o coordenador de serviço, e consta da ficha de avaliação em anexo;

b) Os objetivos devem ser acordados entre avaliador e avaliado no início do período de avaliação prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador;

c) A definição dos objetivos deve ser clara e dirigida aos principais resultados a obter pelo colaborador no âmbito do plano de atividades do respetivo serviço;

d) O avaliado deve ter conhecimento, no início do período de avaliação, dos objetivos e respetivos indicadores-chave de medida de desempenho.

e) Quando se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns dos objetivos fixados, devidos a condicionamentos não imputáveis ao avaliado e/ou ao avaliador, e não tenha sido possível atribuir novos objetivos, a avaliação deve decorrer relativamente aos objetivos que não tenham sido prejudicados por aquelas condicionantes.

7- O anexo B ao presente regulamento lista os objetivos e respetivos indicadores-chave de medida em vigor na AHBVA.

Artigo 8.º

Avaliação dos objetivos

1- Em conformidade com os indicadores-chave de medida de desempenho previamente estabelecidos e tendo presente

a medição do grau de cumprimento de cada objetivo, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo é aferida em quatro níveis:

a) «Objetivo atingido no intervalo superior», quando a taxa de realização for igual ou superior a 98 % do objetivo fixado, a que corresponde uma pontuação de 5 (cinco);

b) «Objetivo atingido no intervalo intermédio», quando a taxa de realização for igual ou superior a 94 % e inferior a 98 %, do objetivo fixado, a que corresponde uma pontuação de 3 (três);

c) «Objetivo atingido no intervalo inferior», quando a taxa de realização for igual ou superior a 90 % e inferior a 94 % do objetivo fixado, a que corresponde uma pontuação de 2 (dois);

d) «Objetivo não atingido», quando a taxa de realização for inferior a 90 % do objetivo fixado, a que corresponde uma pontuação de 1 (um).

2- A avaliação final desta componente é expressa na escala de 1 (um) a 5 (cinco), até às décimas, e resulta da média aritmética dos níveis atribuídos aos resultados obtidos em todos os objetivos.

Artigo 9.º

Competências comportamentais

1- A componente «competências comportamentais» decorre da verificação do nível alcançado nos comportamentos de referência de cada competência.

2- A componente «competências comportamentais» centra-se no presente e no futuro e visa promover o desenvolvimento e qualificação dos trabalhadores-bombeiros, maximizar o seu desempenho e promover uma cultura de excelência e qualidade.

3- A componente «competências comportamentais» é avaliada de acordo com as seguintes regras:

a) O processo de definição das competências comportamentais para os diferentes trabalhadores-bombeiros, é da responsabilidade da direção da AHBVA, depois de ouvido o comandante e o coordenador de serviço, e consta da ficha de avaliação em anexo;

b) As competências podem ser definidas em função dos diferentes grupos profissionais de forma a garantir uma melhor adequação dos fatores de avaliação às exigências específicas de cada realidade;

c) As competências devem ser acordadas entre avaliador e avaliado no início do período de avaliação prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador;

d) O avaliado deve ter conhecimento, no início do período de avaliação, das competências exigidas para a respetiva função.

4- Para cada avaliado são fixadas anualmente no mínimo 3 e no máximo 5 competências comportamentais.

5- Para cada competência comportamental definida, são estabelecidos comportamentos de referência que a permitem observar e comprovar.

6- O anexo C ao presente regulamento lista as competências comportamentais e respetivos comportamentos de referência em vigor na AHBVA.

Artigo 10.º

Avaliação das competências comportamentais

1- Cada competência comportamental é aferida em quatro níveis:

a) «Competência comprovada totalmente», quando mais de 90 % dos comportamentos de referência são observados e comprovados de forma sistemática ao longo do ano, a que corresponde uma pontuação de 5 (cinco);

b) «Competência comprovada significativamente», quando 50 % a 90 % dos comportamentos de referência são observados e comprovados de forma sistemática ao longo do ano, a que corresponde uma pontuação de 3 (três);

c) «Competência comprovada parcialmente», quando 25 % a 50 % dos comportamentos de referência são observados e comprovados de forma sistemática ao longo do ano, a que corresponde uma pontuação de 2 (dois);

d) «Competência não comprovada», quando menos de 25 % dos comportamentos de referência são observados e comprovados de forma sistemática ao longo do ano, a que corresponde uma pontuação de 1 (um).

2- A avaliação final desta componente é expressa na escala de 1 (um) a 5 (cinco), até às décimas, e resulta da média aritmética dos níveis atribuídos aos resultados obtidos em todas as competências.

Artigo 11.º

Avaliação final

1- A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas duas componentes de avaliação.

2- Para a componente «objetivos» é atribuída uma ponderação de 60 %.

3- Para a componente «competências comportamentais» é atribuída uma ponderação de 40 %.

4- A avaliação final é expressa na escala de 1 (um) a 5 (cinco), até às décimas, correspondendo às seguintes menções qualitativas:

a) «Desempenho muito bom», correspondendo a uma avaliação final igual ou superior a 4,6 (quatro vírgula seis);

b) «Desempenho bom», correspondendo a uma avaliação final igual ou superior a 3 (três) e inferior a 4,6 (quatro vírgula seis);

c) «Desempenho adequado», correspondendo a uma avaliação final igual ou superior a 2 (dois) e inferior a 3 (três);

d) «Desempenho inadequado», correspondendo a uma avaliação final igual ou superior a 1 (um) e inferior a 2 (dois)

SECÇÃO III

Efeitos da avaliação

Artigo 12.º

Efeitos

A avaliação de desempenho tem, designadamente, os seguintes efeitos:

a) Identificação das potencialidades pessoais e profissio-

nais do avaliado que devam ser desenvolvidas;

b) Identificação das necessidades de formação;

c) Identificação das competências comportamentais merecedoras de melhoria;

d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;

e) Progressão na carreira do trabalhador bombeiro;

f) Acesso na carreira do trabalhador bombeiro.

Artigo 13.º

Menção qualitativa de «Desempenho muito bom»

1- A atribuição da menção qualitativa de «Desempenho muito bom» implica, como todas as restantes, a uma fundamentação por cada componente, que neste caso evidencie de forma clara os fatores relevantes que contribuíram para o resultado final, impactando deste modo o serviço, tendo em vista a sua eventual inclusão numa base de dados de boas práticas.

2- A atribuição da menção qualitativa de «desempenho muito bom» é objeto de publicitação na AHBVA pelos meios internos considerados mais adequados, de modo a que seja do conhecimento de todos os avaliados.

Artigo 14.º

Menção qualitativa de «Desempenho inadequado»

A atribuição da menção qualitativa de «desempenho inadequado» deve ser fundamentada, por cada componente, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador-bombeiro;

b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador-bombeiro.

Artigo 15.º

Potencial de desenvolvimento dos trabalhadores bombeiros

1- O sistema de avaliação do desempenho deve permitir a identificação do potencial de evolução e desenvolvimento dos trabalhadores bombeiros e o diagnóstico das respetivas necessidades de formação, devendo estas ser consideradas no plano de formação anual.

2- A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos trabalhadores bombeiros e a exigência do posto de trabalho que lhe está atribuído, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

CAPÍTULO III

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 16.º

Sujeitos

Intervêm no processo de avaliação de desempenho:

a) O avaliador;

- b) O avaliado;
- c) Dirigente máximo da AHBVA.

Artigo 17.º

Avaliador

A avaliação é da competência do superior hierárquico direto com responsabilidade de coordenação sobre o avaliado ou, na sua ausência ou impedimento, o superior hierárquico de nível seguinte, cabendo ao avaliador:

- a) Estabelecer os objetivos do avaliado e fixar os indicadores-chave de medida de desempenho;
- b) Rever com o avaliado os objetivos acordados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidade de melhoria;
- c) Estabelecer as competências comportamentais e os respetivos comportamentos de referência;
- d) Registrar os contributos que reputar adequados e necessários a uma efetiva e justa avaliação;
- e) Avaliar anualmente os trabalhadores-bombeiros diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação e cumprindo o calendário de avaliação;
- f) Ponderar as expectativas dos avaliados no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento;
- g) Fundamentar as avaliações conducentes às menções qualitativas de «desempenho muito bom» e «desempenho inadequado», para os efeitos previstos no presente regulamento.

Artigo 18.º

Avaliado

1- O avaliado tem direito:

- a) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objetivos e competências comportamentais fixados;
 - b) A avaliação do seu desempenho.
- 2- É garantido aos avaliados o conhecimento dos objetivos e seus indicadores-chave de medida de desempenho, competências comportamentais e respetivos comportamentos de referência, fundamentos e resultados da avaliação.
- 3- É garantido ao avaliado o direito de reclamação.

Artigo 19.º

Dirigente máximo da AHBVA

1- Compete ao dirigente máximo da AHBVA:

- a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho à realidade específica da AHBVA;
 - b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente regulamento;
 - c) Homologar as avaliações anuais;
 - d) Decidir das reclamações dos avaliados;
 - e) Exercer as demais competências que lhe são cometidas pelo presente regulamento.
- 2- Quando o dirigente máximo da AHBVA não homologar

as avaliações atribuídas pelos avaliadores, deverá ele próprio atribuir, mediante despacho fundamentado, nova menção qualitativa e respetiva quantificação.

CAPÍTULO IV

Processo de avaliação

Artigo 20.º

Confidencialidade

1- O processo de avaliação de desempenho tem caráter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador bombeiro ser arquivados no respetivo processo individual.

2- Todos os intervenientes no processo, exceto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é divulgado na AHBVA o resultado global do processo de avaliação de desempenho contendo o número das menções qualitativas por grupo profissional.

Artigo 21.º

Fases

O processo de avaliação de desempenho compreende as seguintes fases:

- a) Auto-avaliação;
- b) Reunião entre avaliador e avaliado para definição dos objetivos e respetivos indicadores-chave de medida de desempenho e fixação das competências comportamentais e respetivos comportamentos de referência;
- c) Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação do desempenho verificado;
- d) Homologação;
- e) Reclamação.

Artigo 22.º

Definição das componentes da avaliação

No início de cada período anual de avaliação ou do exercício de uma nova função, bem como em todas as circunstâncias em que seja necessário a fixação de objetivos a cumprir, é efetuada uma reunião entre avaliador e avaliado destinada a fixar e registar na ficha de avaliação tais objetivos e competências comportamentais a demonstrar, bem como os respetivos indicadores-chave de medida e comportamentos de referência.

Artigo 23.º

Autoavaliação

1- A autoavaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2- A autoavaliação concretiza-se através do preenchimento da componente «competências comportamentais» da ficha de avaliação pelo avaliado, devendo esta ser presente ao avaliador até 20 de janeiro, devendo a mesma ser analisada pelo

avaliador, se possível conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação

3- A autoavaliação não constitui componente vinculativa da avaliação de desempenho.

Artigo 24.º

Avaliação

1- A avaliação é efetuada pelo avaliador nos termos do presente regulamento, nas duas componentes da avaliação e respetivos indicadores-chave de desempenho.

2- Durante o mês de fevereiro, realizam-se as reuniões entre os avaliadores e os respetivos avaliados, com o objetivos de dar conhecimento da avaliação, referente ao ano anterior, e para definição dos objetivos e respetivos indicadores-chave de medida e fixação das competências e respetivos comportamentos de referência, para o ano em curso.

3- No decurso da reunião, avaliador e avaliado, devem analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador bombeiro, identificar as suas expectativas de desenvolvimento, bem como abordar os demais efeitos previstos no artigo 12.º do presente regulamento.

4- A reunião de avaliação é marcada pelo avaliador.

Artigo 25.º

Homologação da avaliação

A homologação da avaliação de desempenho é da competência do dirigente máximo da AHBVA, devendo ser, em regra, efetuada até 30 de março, e dela ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de dez dias úteis.

Artigo 26.º

Reclamação

1- O prazo para apresentação de reclamação do ato de homologação é de dez dias úteis, a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de quinze dias úteis.

2- Na decisão sobre reclamação o dirigente máximo da AHBVA deve ter em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador.

Artigo 27.º

Registos

Compete ao dirigente máximo da AHBVA assegurar o registo tempestivo das fichas de avaliação no processo individual dos trabalhadores bombeiros.

CAPÍTULO V

Avaliação dos dirigentes

Artigo 28.º

Avaliação dos bombeiros coordenadores de serviço

A avaliação dos bombeiros coordenadores de serviço segue os mesmos princípios e procedimentos definidos no presente regulamento, sendo avaliador o vogal da direção da AHBVA com o pelouro dos recursos humanos.

ANEXO A

Ficha de avaliação

Objetivos	Não atingido	Atingido no intervalo inferior	Atingido o intervalo intermédio	Atingido no intervalo superior	Σ
Objetivo 1					
Objetivo 2					
Objetivo 3					
Objetivo 4					
Objetivo 5					
Total					
1. Avaliação					
Competências comportamentais	Não comprovada	Comprovada parcialmente	Comprovada significativamente	Comprovada totalmente	
Competência 1					
Competência 2					
Competência 3					
Competência 4					
Competência 5					

Total					
2. Avaliação					
3. Avaliação (60 % x 1) + (40 % x 2)					

ANEXO B

Lista de objetivos e respetivos indicadores-chave de medida de desempenho

Objetivo 01 «Cumprimento das regras de segurança e higiene de trabalho»

Indicador-chave de medida de desempenho - dias de baixa/ano devido a acidente de trabalho e/ou doença profissional da responsabilidade do bombeiro.

Aplicabilidade - Todos os trabalhadores bombeiros.

≥ 98 %	0 (zero) turnos ou dias de calendário de baixa.
≥ 94 % < 98 %	Até 4 turnos em regime de turnos de laboração contínua ou 6 turnos em regime de turnos de laboração descontínua ou 7 dias de calendário de baixa.
≥ 90 % < 94 %	Até 8 turnos em regime de turnos de laboração contínua ou 12 turnos em regime de turnos de laboração descontínua ou 14 dias de calendário de baixa.
< 90 %	Mais de 8 turnos em regime de turnos de laboração contínua ou de 12 turnos em regime de turnos em laboração descontínua ou de 14 dias de calendário de baixa.

Nota: Considera-se responsabilidade do bombeiro, entre outros, a não utilização do equipamento de proteção individual (EPI) que lhe esteja distribuído, a não utilização de equipamentos e dispositivos de segurança existentes, por exemplo cinto de segurança nos veículos automóveis, posturas ergonomicamente incorretas, não cumprimento das regras de segurança definidas.

Objetivo 02 «Pontualidade»

Indicador-chave de medida de desempenho - minutos acumulados, em termos anuais, de atraso face à hora de início do turno de trabalho.

Aplicabilidade - Todos os trabalhadores bombeiros.

≥ 98 %	Até 30 (trinta) minutos.
≥ 94 % < 98 %	De 30 (trinta) até 110 (cento e dez) minutos.
≥ 90 % < 94 %	De 110 (cento e dez) até 220 (duzentos e vinte) minutos.
< 90 %	Mais de 220 (duzentos e vinte) minutos.

Notas:

1- Os indicadores-chave de medida de desempenho apresentados referem-se a 11 (onze) meses de trabalho, donde se o período de trabalho for inferior devem ser os mesmos aplicados de forma proporcional.

2- Este objetivo não se aplica aos trabalhadores bombeiros que beneficiem de isenção de horário de trabalho.

Objetivo 03 «Número de reclamações fundamentadas»

Indicador-chave de medida de desempenho - Número de reclamações fundamentadas/ano.

Aplicabilidade - Todos os trabalhadores bombeiros.

≥ 98 %	0 (zero) reclamação.
≥ 94 % < 98 %	Até 2 (duas) reclamações.
≥ 90 % < 94 %	Até 4 (quatro) reclamações.
< 90 %	Mais de 4 (quatro) reclamações.

Notas:

1- Para os bombeiros tripulantes de ambulância de socorro consideram-se também como reclamações fundamentadas os alertas de DAE.

2- Para os bombeiros condutores auto de serviço de socorro e bombeiros condutores auto do serviço de transporte de doentes não urgentes consideram-se também como reclamações fundamentadas as notificações das autoridades policiais de excesso de velocidade quando verificadas em situações não emergentes.

Objetivo 04 «Tempo de saída após acionamento dos alarmes internos»

Indicador-chave de medida de desempenho - Cumprimento dos tempos definidos (120 segundos para ambulâncias de socorro das 7h00 às 24h00 e 240 segundos das 0h00 às 7h00 e 180 segundos para outros veículos de socorro das 7h00 às 24h00 e 300 segundos das 0h00) por verificação através de 24 (vinte e quatro) testes aleatórios/ano.

Aplicabilidade - Bombeiros, bombeiros condutores auto de serviço de socorro e bombeiros tripulantes de ambulância de socorro.

≥ 98 %	Cumprimento dos tempos definidos em pelo menos 23 (vinte e três) dos testes realizados.
≥ 94 % < 98 %	Cumprimento dos tempos definidos em pelo menos 20 (vinte) dos testes realizados.
≥ 90 % < 94 %	Cumprimento dos tempos definidos em pelo menos 18 (dezoito) dos testes realizados.
< 90 %	Cumprimento dos tempos definidos em menos de 18 (dezoito) dos testes realizados.

Objetivo 05 «Acidentes de viação de sua responsabilidade»

Indicador-chave de medida de desempenho - Número de acidentes de viação de sua responsabilidade/ano.

Aplicabilidade - Bombeiros condutores auto de serviço de socorro e bombeiros condutores auto do serviço de transporte de doentes não urgentes.

≥ 98 %	0 (zero) acidentes.
≥ 94 % < 98 %	1 (um) acidente.
≥ 90 % < 94 %	2 (dois) acidentes.
< 90 %	Mais de 2 (dois) acidentes.

Objetivo 06 «Conservação e limpeza dos veículos operacionais»

Indicador-chave de medida de desempenho - Cumprimento integral e adequado das fichas de trabalho por verificação através de 24 (vinte e quatro) testes aleatórios/ano (considera-se incumprimento cada falha de procedimento).

Aplicabilidade - Bombeiros condutores auto de serviço de socorro e bombeiros condutores auto do serviço de transporte de doentes não urgentes.

≥ 98 %	0 (zero) incumprimentos.
≥ 94 % < 98 %	Entre 1 e 6 incumprimentos.
≥ 90 % < 94 %	Entre 7 e 12 incumprimentos.
< 90 %	Mais de 12 incumprimentos.

Objetivo 07 «Conservação e verificação de equipamentos de combate a incêndios e salvamento e reposição de consumíveis»

Indicador-chave de medida de desempenho - Cumprimento integral e adequado das fichas de trabalho por verificação através de 24 (vinte e quatro) testes aleatórios/ano (considera-se incumprimento cada falha de procedimento).

Aplicabilidade - Bombeiros.

≥ 98 %	0 (zero) incumprimentos.
≥ 94 % < 98 %	Entre 1 e 6 incumprimentos.
≥ 90 % < 94 %	Entre 7 e 12 incumprimentos.
< 90 %	Mais de 12 incumprimentos.

Objetivo 08 «Número de verbetes de socorro/transporte modelo INEM rejeitados»

Indicador-chave de medida de desempenho - Número de Verbetes de socorro/transporte modelo INEM rejeitados por motivos imputáveis ao bombeiro tripulante de ambulância de socorro/ano.

Aplicabilidade - Bombeiros tripulantes de ambulância de socorro.

≥ 98 %	0 (zero) Verbetes rejeitados.
≥ 94 % < 98 %	Até 6 (seis) Verbetes rejeitados.
≥ 90 % < 94 %	Até 12 (doze) Verbetes rejeitados.
< 90 %	Mais de 12 (doze) Verbetes rejeitados.

Objetivo 09 «Conservação e limpeza da célula sanitária, verificação de equipamentos e reposição de consumíveis»

Indicador-chave de medida de desempenho - Cumprimento integral e adequado das fichas de trabalho por verificação através de 24 (vinte e quatro) testes aleatórios/ano (considera-se incumprimento cada falha de procedimento).

Aplicabilidade - Bombeiros tripulantes de ambulância de socorro e bombeiros tripulantes de ambulância de transporte.

≥ 98 %	0 (zero) incumprimentos.
≥ 94 % < 98 %	Entre 1 e 6 incumprimentos.
≥ 90 % < 94 %	Entre 7 e 12 incumprimentos.
< 90 %	Mais de 12 incumprimentos.

Objetivo 10 «Preenchimento atempado dos relatórios de ocorrência (RO) modelo ANPC»

Indicador-chave de medida de desempenho - Tempo de registo de documentos por verificação através de 24 (vinte e quatro) testes aleatórios/ano.

Aplicabilidade - Bombeiros operadores de telecomunicações.

≥ 98 %	Todos os RO preenchidos no próprio turno da ocorrência.
≥ 94 % < 98 %	Todos os RO preenchidos no turno seguinte ao turno da ocorrência.
≥ 90 % < 94 %	Todos os RO preenchidos até 3 (três) turnos após o turno da ocorrência.
< 90 %	RO preenchidos depois de 3 (três) turnos após o turno da ocorrência.

Objetivo 11 «Manutenção e reparação adequada dos veículos operacionais de modo a reduzir ao mínimo o tempo de imobilização dos mesmos»

Indicador-chave de medida de desempenho - Número de reclamações fundamentadas após manutenção/reparação efetuada/ano.

Aplicabilidade - Bombeiros mecânicos.

≥ 98 %	0 (zero) reclamação.
≥ 94 % < 98 %	Até 2 (duas) reclamações.
≥ 90 % < 94 %	Até 4 (quatro) reclamações.
< 90 %	Mais de 4 (quatro) reclamações.

Objetivo 12 «Registo documental em tempo adequado»

Indicador-chave de medida de desempenho - Tempo de registo de documentos por verificação através de 24 (vinte e quatro) testes aleatórios/ano.

Aplicabilidade - Bombeiros assistentes de serviços administrativos.

≥ 98 %	Todos os documentos registados até 5 (cinco) dias úteis após a data de despacho dos mesmos.
≥ 94 % < 98 %	Todos os documentos registados até 10 (dez) dias úteis após a data de despacho dos mesmos.
≥ 90 % < 94 %	Todos os documentos registados até 15 (quinze) dias úteis após a data de despacho dos mesmos.
< 90 %	Documentos registados após 15 (quinze) dias úteis após a data de despacho dos mesmos.

Objetivo 13 «Reposição de equipamentos e consumíveis»

Indicador-chave de medida de desempenho - Tempo de reposição.

Aplicabilidade - Bombeiros assistentes de serviços logísticos.

≥ 98 %	Todos as reposições efetuadas até 12 (doze) horas, em dias úteis, após a receção da respetiva requisição para equipamentos e consumíveis existentes em depósito.
≥ 94 % < 98 %	Todos as reposições efetuadas até 24 (vinte e quatro) horas, em dias úteis, após a receção da respetiva requisição para equipamentos e consumíveis existentes em depósito.
≥ 90 % < 94 %	Todos as reposições efetuadas até 48 (quarenta e oito) horas, em dias úteis, após a receção da respetiva requisição para equipamentos e consumíveis existentes em depósito.
< 90 %	Reposições efetuadas a mais de 48 (quarenta e oito) horas, em dias úteis, após a receção da respetiva requisição para equipamentos e consumíveis existentes em depósito.

Objetivo 14 «Higiene e limpeza adequada das instalações»

Indicador-chave de medida de desempenho - Cumprimento integral e adequado das fichas de trabalho por verificação através de 24 (vinte e quatro) testes aleatórios/ano (considera-se incumprimento cada falha de procedimento).

Aplicabilidade - Bombeiros assistentes de serviço geral.

≥ 98 %	0 (zero) incumprimentos.
≥ 94 % < 98 %	Entre 1 e 6 incumprimentos.
≥ 90 % < 94 %	Entre 7 e 12 incumprimentos.
< 90 %	Mais de 12 incumprimentos.

ANEXO C

Lista de competência comportamentais e respetivos comportamentos de referência

Competência comportamental 01 «Aptidões e conhecimentos»

Esta competência avalia as aptidões e os conhecimentos teóricos e práticos necessários ao desempenho das respetivas funções, e traduz-se nos seguintes 3 (três) comportamentos de referência:

a) O trabalhador bombeiro demonstra ter aptidão e conhecimentos adequados às exigências da função;

b) O trabalhador bombeiro aplica corretamente os conhecimentos que detém às situações concretas que lhe são colocadas;

c) O trabalhador bombeiro demonstra iniciativa, persistência e predisposição para atuar de forma positiva no desempenho das suas funções.

Competência comportamental 02 «Capacidade de realização»

Esta competência avalia a forma como o trabalhador bombeiro concretiza as tarefas que lhe são afetas com vista ao cumprimento dos objetivos definidos, e traduz-se nos seguintes 4 (quatro) comportamentos de referência:

a) O trabalhador bombeiro compreende e analisa as condições necessárias à execução das suas funções;

b) O trabalhador bombeiro respeita as regras de segurança e revela cuidado e atenção na realização das suas tarefas, prevenindo acidentes;

c) O trabalhador bombeiro realiza eficazmente e com rigor as tarefas que lhe estão cometidas;

d) O trabalhador bombeiro realiza em tempo as tarefas que lhe estão cometidas.

Competência comportamental 03 «Capacidade de adaptação e de melhoria contínua»

Esta competência avalia a facilidade de ajustamento a novas tarefas e situações e a iniciativa para evoluir profissionalmente, e traduz-se nos seguintes 4 (quatro) comportamentos de referência:

a) O trabalhador bombeiro demonstra flexibilidade e capacidade de se adaptar e trabalhar eficazmente em situações distintas e variadas e com pessoas e grupos diversos;

b) O trabalhador bombeiro assume e encara a diversidade de tarefas no âmbito das suas funções como oportunidade de melhoria;

c) O trabalhador bombeiro reconhece os seus pontos fracos, agindo no sentido da sua correção;

d) O trabalhador bombeiro procura atualizar os seus conhecimentos e aperfeiçoar-se profissionalmente.

Competência comportamental 04 «Espírito de corpo»

Esta competência avalia a facilidade de integração e de interajuda em grupos de trabalho, e traduz-se nos seguintes 5 (cinco) comportamentos de referência:

a) O trabalhador bombeiro partilha informações e conhecimentos com os colegas;

b) O trabalhador bombeiro valoriza os contributos e conhecimentos dos outros;

c) O trabalhador bombeiro respeita as diferenças de opinião;

d) O trabalhador bombeiro disponibiliza-se para assumir tarefas de um colega;

e) O trabalhador bombeiro tem um bom relacionamento com os colegas e promove um clima amigável e espírito de cooperação entre os elementos do grupo de trabalho.

Competência comportamental 05 «Responsabilidade e compromisso com o serviço no corpo de bombeiros»

Esta competência avalia a capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço no corpo de bombeiros em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades, e traduz-se nos seguintes 5 (cinco) comportamentos de referência:

- a) O trabalhador bombeiro envolve-se nas tarefas que lhe estão atribuídas com vista à sua execução pontual e rigorosa;
- b) O trabalhador bombeiro demonstra disponibilidade para responder às necessidades do serviço;
- c) O trabalhador bombeiro enquadra-se bem na atividade e no corpo de bombeiros;
- d) O trabalhador bombeiro cumpre as regras regulamentares relativas ao funcionamento do corpo de bombeiros;
- e) O trabalhador bombeiro mantém o equipamento e material de trabalho ao seu dispor em boas condições de manutenção.

Competência comportamental 06 «Capacidade de planeamento e organização»

Esta competência avalia a forma como identifica e atua perante as situações de trabalho diversificadas, bem como planeia, organiza e controla o seu trabalho em função dos objetivos definidos, e traduz-se nos seguintes 5 (cinco) comportamentos de referência:

- a) O trabalhador bombeiro compreende e analisa as condições necessárias à execução das suas funções;
- b) Reúne todos os dados disponíveis necessários à execução das suas tarefas;
- c) Identifica e atua rapidamente perante um problema, apresentando soluções adequadas;
- d) É sistemático, organizado e objetivo na preparação, planeamento e calendarização das suas tarefas;
- e) Organiza, planeia e controla o seu trabalho de acordo com a melhor utilização dos recursos que tem à sua disposição.

Competência comportamental 07 «Orientação para os resultados e capacidade de inovação»

Esta competência avalia a capacidade de inovação para a melhoria de resultados, e traduz-se nos seguintes 3 (três) comportamentos de referência:

- a) O trabalhador bombeiro concretiza, com autonomia, as ideias e projetos que lhe são propostos;
- b) O trabalhador bombeiro propõe novas práticas e métodos de trabalho com vista à obtenção de melhores resultados;
- c) Sugere soluções inovadoras antecipando a ocorrência de problemas.

Competência comportamental 08 «Capacidade de coordenação/chefia»

Esta competência avalia a capacidade de orientar e controlar subordinados, e traduz-se nos seguintes 4 (quatro) comportamentos de referência:

- a) O trabalhador bombeiro gosta de trabalhar em grupo, reconhecendo e valorizando as contribuições individuais para o resultado do conjunto;
- b) O trabalhador bombeiro atua para desenvolver um clima amigável, com moral elevada e espírito de cooperação entre os subordinados;
- c) O trabalhador bombeiro demonstra ter aptidão para coordenar e orientar, eficazmente, a atividade dos seus subordinados.

Algés, 16 de julho de 2019.

Pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés:

Abílio José da Fonseca Martins Fatela, presidente da direção da AHBV de Algés.

António Ferreira da Costa, vice-presidente da direção da AHBV de Algés.

Lurdes Cristina Guerra Ferreira Caetano, tesoureira da AHBV de Algés.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP):

Sérgio Rui Martins Carvalho, presidente da direção nacional e mandatário.

Fernando Gabriel Dias Curto, vice-presidente da direção nacional e mandatário.

Depositado em 18 de setembro de 2019, a fl. 107 do livro n.º 12, com o n.º 227/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2018.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º, do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 480 trabalhadores.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

...

6- Entre o período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar, quando este se siga imediatamente aquele, haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongue por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

...

CAPÍTULO XII

Benefícios sociais

Cláusula nova

Apoio escolar aos filhos dos trabalhadores

A empresa atribui aos trabalhadores, uma vez ao ano, em setembro, um subsídio de apoio escolar, no valor de 40,00 €, por cada filho com idades, referenciadas a 31 de dezembro do ano de atribuição, compreendidas entre os 6 anos (incluídos) aos 18 anos (excluídos).

ANEXO II

Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas (2019)

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
1	Aprendiz	822,00	-
2	Aprendiz praticante A	889,00	-
3	Aprendiz praticante B	930,00	-
4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de instalação de moagem de 2. ^a Operador de pedra de 2. ^a Telefonista (*)	1 006,00	1 026,00
5	Condutor de veículos industriais de 2. ^a Desenhador de 2. ^a Ensacador/carregador (*) Escriturário de 2. ^a Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2. ^a Motorista de 2. ^a Oficial (conservação e laboratório) de 2. ^a Oficial de fabricação de 2. ^a (FCH) Oficial de fabricação de 2. ^a (cimento) Operador de embalagem de 2. ^a (cimento) Operador de instalação de moagem de 1. ^a Operador de pedra de 1. ^a	1 041,00	1 057,00

6	Condutor de veículos industriais de 1. ^a Desenhador de 1. ^a Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém de 1. ^a Motorista de 1. ^a Oficial (conservação e laboratório) de 1. ^a Oficial de fabricação de 1. ^a (FCH) Oficial de fabricação de 1. ^a (cimento). Operador de embalagem de 1. ^a (cimento) Operador de instalação de moagem principal I (**) Operador de processo com comando centralizado Prospetor de vendas	1 071,00	1 105,00
7	Chefe de equipa Desenhador principal I (**) Escriturário principal I (**) Oficial principal (conservação e laboratório) I (**) Oficial de fabricação principal (**) Operador de instalação de moagem principal II (**) Operador de processo com comando centralizado principal I (**) Prospetor de vendas principal I (**) Visitador/preparador de trabalho I	1 135,00	1 167,00
8	Assistente operacional I Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica Desenhador principal II (**) Encarregado (armazém, laboratório e pedra) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação I - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento Escriturário principal II (**) Oficial principal (conservação e laboratório) II (**) Operador de computador I Operador de processo com comando centralizado principal II (**) Prospetor de vendas principal II (**) Secretário de direção Técnico de eletrónica Visitador/preparador de trabalho II	1 194,00	1 225,00

9	Assistente administrativo Assistente operacional II Bacharel do grau I -A Chefe de processo com comando centralizado I Desenhador projetista Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado de conservação II - FCH Encarregado de fabricação - FCH Operador de computador II Secretário de administração Técnico de eletrónica principal I (**)	1 253,00	1 309,00
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I Chefe de processo com comando centralizado II Licenciado e bacharel do grau I -B Técnico de eletrónica principal II (**)	1 367,00	1 493,00
11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II Licenciado e bacharel do grau II Programador informático I	1 623,00	1 822,00
12	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III Programador informático II	2 020,00	2 020,00
13	Analista de sistemas Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV	2 471,00	-
14	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V	2 956,00	-
15	Licenciado e bacharel do grau VI	3 448,00	-

(*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

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

ANEXO III

Tabela das cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

7- Lanche: 2,28 €.

8- Jantar: 9,30 €.

Pequeno-almoço: 2,28 €.

9- Jantar no local de trabalho: 9,30 €.

10- Jantar fora do local de trabalho: 9,86 €.

Cláusula 28.^a

Subsídio de refeição

1- 10,13 €.

2- 10,13 €.

3- 2,28 €.

Cláusula 30.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1-

1.1- 30,5 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II - 382,17 €.

1.2- 23 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II - 288,1 €.

1.3- 18 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II - 225,5 €.

4- 43,77 €.

Cláusula 31.^a

Subsídio de prevenção

Níveis salariais 14 e 15: 393,8 €.

Níveis salariais 12 e 13: 314,8 €.

Níveis salariais 9 a 11: 236,3 €.

Níveis salariais 6, 7 e 8: 196,8 €.

Cláusula 32.^a

Anuidades

1- Por cada ano completo de permanência na empresa até 16 anos: 14,2 €.

Por cada ano completo subsequente: 1,7 €.

Cláusula 64.^a

Trabalhador-estudante

14-

Ensino básico (1.º e 2.º ciclos - até 6.º ano): 66,07 €.

Ensino básico (3.º ciclo - 7.º a 9.º anos): 96,63 €.

Ensino secundário (10.º a 12.º anos): 144,71 €.

Ensino politécnico e superior: 223,06 €.

Lisboa, 12 de abril de 2019.

Pela CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA:

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

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

Maria Eduarda Ribeiro Rosa, na qualidade de mandatária.

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

Jorge Manuel de Matos Pestana, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2018.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º, do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 480 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho Emprego* e terá uma vigência de três anos.

2- A tabela salarial (anexo II) e cláusulas de expressão pecuniária (anexo III) vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses, em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

3.1- Em vez da denúncia, as partes poderão propor revisões parciais da convenção, devendo nesse caso indicar na proposta negocial quais as cláusulas que pretendem sejam revistas, alteradas ou revogadas.

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

CAPÍTULO II

Condições de admissão

Cláusula 3.^a

Admissão de trabalhadores e preenchimento de vagas

1- Na admissão será respeitada a escolaridade mínima obrigatória ou curso equivalente, sendo certo que, reunidos tais requisitos, a idade não poderá ser óbice à admissão ou ao preenchimento de vaga.

2- Para as funções que, nos termos da lei, sejam exigíveis títulos profissionais, só poderão ser admitidos trabalhadores que com eles estejam habilitados, designadamente com certificação profissional.

3- Nenhum contrato pode ser celebrado sem que o traba-

lhador seja considerado apto em exame clínico prévio estabelecido pelo serviço de medicina do trabalho da empresa.

4- O médico responsável pela avaliação dos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a atividade profissional, salvo autorização escrita deste.

5- No preenchimento das vagas dar-se-á sempre preferência aos trabalhadores ao serviço da empresa que reúnam os requisitos previstos para o perfil da função, tendo em consideração os seguintes critérios:

5.1- Reconhecida competência profissional;

5.2- Maior experiência nas funções pretendidas;

5.3- Antiguidade ao serviço da empresa.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização salvo o disposto no número seguinte.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 7 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental inicialmente previsto.

3- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho.

4- O período experimental tem a seguinte duração:

4.1- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

4.2- 180 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;

4.3- 240 dias para pessoal de direção e cargos superiores, ou para exercício de cargos de confiança.

5- Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias, exceto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de 15 dias.

6- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

7- Só contam para efeitos de duração do período experimental os dias de trabalho efetivamente prestados, e ainda, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, e feriados intercorrentes.

8- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

9- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes

Cláusula 5.^a

Estágios profissionais

1- Para mudança de carreira profissional, os trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo terão um período de estágio até 18 meses para ingresso nas carreiras das áreas administrativa, comercial, conservação

(elétrica, eletrónica e mecânica), desenho, embalagem, fabricação, informática e preparação de trabalho.

2- Os estágios referidos no número anterior serão, predominantemente, de formação e qualificação profissional, devendo os seus termos constar de documento escrito assinado pelas partes.

3- Os trabalhadores que frequentem o estágio manterão durante o mesmo a categoria e correspondente retribuição que possuírem à data do seu início.

4- Terminado o estágio, aos trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento ser-lhes-á atribuída a categoria e a retribuição correspondente; caso contrário, regressarão às anteriores funções, mantendo a categoria profissional e a retribuição.

Cláusula 6.^a

Trabalho a termo

1- Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto de acordo com o previsto na lei.

2- Os trabalhadores admitidos a termo, independentemente da duração do contrato, serão incluídos, segundo um cálculo efetuado com recurso à média do ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores ao serviço.

3- O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente, com exceção das condições que por razões objetivas não lhes sejam aplicáveis.

4- Aos trabalhadores admitidos a termo são garantidas as retribuições mínimas correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto neste AE no que se refere a trabalho suplementar, regime de faltas, anuidades, regime de deslocações e subsídios de turno e de refeição, bem como o número 3, da cláusula 60.^a

5- Podem ser contratados trabalhadores a termo para o desempenho de funções em regime de aprendizagem através da frequência de ações de formação e/ou de estágio facultadas pela empresa ao abrigo do seu plano interno de formação.

6- O período de aprendizagem terá a seguinte duração:

6.1- Dois anos para a generalidade dos trabalhadores com funções a nível operacional;

6.2- Três anos para os trabalhadores que exerçam funções técnicas especializadas, ou de direção.

7- Em caso de morte por acidente de trabalho, desde que o trabalhador cumpra as normas de segurança em vigor na empresa, a empresa pagará aos herdeiros ou a quem o trabalhador tenha indicado uma indemnização correspondente a 60 vezes a sua remuneração base mensal acrescida do subsídio de turno, se o houver, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, salvo se, por factos que lhe sejam imputáveis, não tiver direito à indemnização do seguro.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classi-

ficados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes dos anexos I e II.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste acordo.

3- Sempre que o desenvolvimento tecnológico ou a organização do trabalho o justifiquem, as partes signatárias do presente acordo de empresa, através da comissão paritária ou por negociação direta, poderão criar e integrar ou eliminar categorias profissionais nos anexos deste acordo de empresa.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

1- Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e da legislação em vigor;

2- Tratar o trabalhador com urbanidade, de forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de direção e de chefia que adote comportamento conforme o disposto nesta alínea;

3- Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus colaboradores diretos;

4- Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o presente AE;

5- Nomear para cargos de direção e de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;

6- Passar certificados de trabalho, dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências, se tal for solicitado pelo interessado;

7- Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

8- Responder, por escrito, no prazo de um mês, a qualquer reclamação ou queixa sobre aplicação do presente AE, formulada, por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, exceto quando a reclamação ou queixa seja reprodução de outra anterior já respondida;

9- Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este.

Cláusula 9.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

1- Cumprir as disposições deste AE e da legislação em vigor;

2- Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem atribuídas;

3- Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

4- Zelar pelo bom estado de conservação dos bens e equipamentos que lhes tenham sido confiados e defender os inte-

resses patrimoniais da empresa;

5- Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores diretos;

6- Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resulte, obviamente, prejuízo para a empresa;

7- Colaborar com a hierarquia na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de atividade em que estão inseridos, na elevação dos níveis de produtividade global da empresa e na melhoria de condições de trabalho;

8- Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

9- Abster-se de intervir em quaisquer atos ou contratos relacionados, direta ou indiretamente, com o objeto estatutário da empresa, designadamente estabelecer e manter, a título individual, quaisquer contactos com fornecedores de equipamento ou serviços;

10- Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

1- Atuações vedadas à empresa:

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

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

1.3- Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional, designadamente o período normal de trabalho;

1.4- Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo do disposto na lei e neste AE;

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

1.6- Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

1.7- Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

1.8- Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou adoção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade civil ou criminal ou que contrariem um código deontológico;

1.9- Despedir o trabalhador sem justa causa;

1.10- Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2- A violação de qualquer garantia por parte da empresa, confere ao trabalhador o direito de atuar em conformidade,

para reposição da legalidade da situação.

Cláusula 11.^a

Greve e «lock-out»

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de «lock-out».

CAPÍTULO IV

Desenvolvimento da carreira profissional

Cláusula 12.^a

Promoção

1- Constitui promoção a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um nível de remuneração mais elevado, após avaliação em conformidade com o anexo IV.

2- É considerado um período de aprendizagem global para a profissão o qual integra as categorias profissionais de aprendiz, aprendiz-praticante «A» e aprendiz-praticante «B» e cuja evolução se processa de acordo com o previsto no anexo IV deste AE.

2.1- O disposto no número anterior, jamais impedirá a contratação de pessoas diretamente para as respetivas profissões, sem passarem pela aprendizagem, desde que possuam experiência, qualificação e certificações profissionais requeridas.

3- Os profissionais integrados no anexo IV evoluirão de acordo com critérios de permanência na categoria profissional, nível de desempenho e nível de aproveitamento em ações de formação previstas para o respetivo perfil, conforme estabelecido no referido anexo. Para o cômputo da permanência na categoria não são considerados os períodos de suspensão de contrato de trabalho. Na determinação do nível de desempenho e do nível de aproveitamento nas ações de formação, a média considerada será a dos anos correspondentes à permanência na categoria.

4- A promoção de 1.^a classe para principal faz-se de acordo com os critérios de nível de desempenho, nível de aproveitamento em ações de formação previstos no anexo IV e mediante a prestação de provas, a efetuar a pedido do trabalhador, decorrido o mínimo de cinco anos de permanência na 1.^a classe, contada nos termos do número 3.

5- As provas referidas no número anterior realizar-se-ão uma vez por ano e, em princípio, no primeiro semestre, na sequência do pedido de prestação de provas apresentado pelo trabalhador durante o mês de janeiro. O trabalhador pode em janeiro do ano em que completa cinco anos de permanência na 1.^a classe, apresentar o pedido para prestação de provas.

6- Compete a um júri constituído por três trabalhadores pertencentes à empresa, sendo um designado por esta e dois pelos órgãos representativos dos trabalhadores, decidir em unanimidade dos presentes sobre o resultado das provas - Apto ou Não apto.

7- Quando o candidato for classificado de Apto, a promo-

ção produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte aquele em que tenha completado cinco anos na 1.ª classe, se o trabalhador apresentou o pedido nos termos do número 5.

8- Os trabalhadores que não se inscreveram para provas nos termos do número 5 ou que, tendo-se inscrito, lhes seja atribuída a classificação de Não Apto poderão realizá-las ou repeti-las no ano seguinte desde que se inscrevam, para o efeito, no prazo estabelecido no número 6. Neste caso, se o trabalhador for considerado Apto, os efeitos produzem-se a partir do primeiro dia do mês seguinte ao mês em que acedeu à 1.ª classe, no ano da nova inscrição, aplicando-se este mesmo procedimento aos candidatos que faltem à prestação de provas ou desistam no decurso das mesmas.

Cláusula 13.ª

Funções de direção e chefia

1- É da competência da empresa estabelecer e aprovar a sua estrutura orgânica, bem como as respetivas competências e as qualificações para os cargos de direção e de chefia.

2- As funções de direção e outras, cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança com a administração da empresa, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço.

3- As restantes funções de nível hierárquico podem cessar por reestruturação orgânica ou por situações fundamentadas na lei, podendo nestas circunstâncias a empresa atribuir ao trabalhador outra categoria prevista no anexo II, de nível salarial equivalente.

4- Somente as funções de direção podem depender diretamente da administração da empresa.

5- Por cada sector, de acordo com a sua estrutura orgânica, a empresa garante uma função de direção ou de chefia.

6- Existindo tarefas de complexidade técnica e de responsabilidade, cuja duração de execução seja temporária, a empresa pode constitui-las em projecto, autonomizando-as das funções normais das unidades orgânicas, e designar um trabalhador com a função de coordenador, responsável pela sua execução, mediante a observância do seguinte:

6.1- A nomeação depende do acordo do trabalhador e deve constar de documento escrito;

6.2- A nomeação só pode ser efetuada em relação a quadros superiores e médios, como tal classificados no anexo IV deste acordo de empresa;

6.3- A nomeação pode ser feita a tempo inteiro ou em acumulação com as funções que o trabalhador normalmente desempenha na empresa.

Cláusula 14.ª

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administrador ou equivalente, de direção dependentes da administração, as funções de secretariado pessoal, bem como funções de especial complexidade técnica, designadamente a coordenação temporária de quadros médios ou superiores e ainda funções cuja natureza suponha uma relação de confiança.

2- Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a exercer a atividade desempenhada antes da comis-

são de serviço ou as funções correspondentes à categoria a que entretanto tenha sido promovido ou, se contratado para o efeito, a exercer a atividade correspondente à categoria, constante do acordo, se tal tiver sido convencionado pelas partes

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 15.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo de horários de menor duração já estabelecidos.

2- O período diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas, salvo no regime de trabalho por turnos, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- No regime de trabalho por turnos, a interrupção prevista no número 2 é de trinta minutos, contando como tempo de trabalho para efeitos de retribuição.

Cláusula 16.ª

Horário flexível

De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afetado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível.

Cláusula 17.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 18.ª

Trabalho em regime de turnos

1- Em regime de turnos com descanso em dia variável da semana, sempre que o trabalhador mude de turno por conveniência da empresa, terá direito a um dia de descanso obrigatoriamente coincidente com um dia de calendário.

2- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório, no máximo após seis dias de prestação de trabalho consecutivo, em conformidade com a escala de serviço elaborada no início de cada ano.

3- No regime de trabalho por turnos, os trabalhadores terão direito a folgas complementares necessárias para, tendo em conta o horário de trabalho praticado em cada estabelecimento da empresa, garantir o período normal de trabalho previsto no número 1 da cláusula 15.ª

4- As folgas referidas no número anterior serão estabelecidas nas escalas de turno.

5- Os trabalhadores em regime de turnos que reúnam os requisitos necessários para a ocupação de postos de trabalho a criar em horário diurno terão preferência para o seu preenchimento, sendo a ordem de prioridade determinada pelos

locais mais gravosos e pela antiguidade dos trabalhadores naquele regime.

6- Os trabalhadores que permaneçam durante 20 anos no regime de turnos ou aqueles que completem 55 anos de idade devem ser preferidos para o preenchimento de vagas no regime de horário diurno, desde que reúnam os requisitos necessários para o desempenho das respetivas funções.

7- Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador passe transitoriamente ao regime de horário diurno ou a regime de turnos com subsídio de turno inferior, ser-lhe-á mantido o subsídio de turno atualizado a cada momento; também, por conveniência da empresa, o trabalhador poderá voltar à sua situação anterior.

8- Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, o subsídio de turno só é devido enquanto o trabalhador se mantiver no respetivo regime de horário.

9- Quando nos termos do número anterior, ocorra a situação que determine a cessação do direito ao subsídio de turno, tal retribuição será objeto de redução nos termos da regulamentação interna em vigor.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

1.1- Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

1.2- E, ainda, em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devendo a empresa comunicar aos representantes dos trabalhadores o circunstancialismo em que ocorreu a prestação do trabalho suplementar.

2- O trabalho suplementar previsto no ponto 1.1 do número anterior tem os seguintes limites:

2.1- Duzentas horas de trabalho por ano;

2.2- Duas horas por dia útil;

2.3- Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal e nos feriados.

3- O trabalho suplementar previsto no ponto 1.2 do número 1 não está sujeito aos limites do número anterior.

4- O trabalho prestado para compensação de suspensão de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores, não se considera trabalho suplementar.

5- Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa ou quando a lei expressamente o determine.

6- Entre o período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar, quando este se siga imediatamente aquele, haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongue por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

7- No intervalo referido no número anterior, a empresa servirá aos trabalhadores um lanche, o qual será tomado no local de trabalho, ou, na impossibilidade de o fazer, atribuir-lhes-á a importância prevista no anexo III.

8- Na situação prevista no nº 6, quando o trabalho suplementar se prolongue para além das vinte horas, os trabalhadores terão direito à importância prevista no anexo III para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso do início do período de trabalho diário ser antecipado de duas ou mais horas, os trabalhadores terão direito à importância prevista no anexo III para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

9- No regime de turnos com descanso em dia variável da semana, sempre que os trabalhadores prestem trabalho suplementar de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho normal terão direito a refeição fornecida pela empresa ou à importância prevista no anexo III.

10- Sempre que, depois de abandonarem o local de trabalho, os trabalhadores sejam chamados a prestar trabalho suplementar, terão direito ao pagamento mínimo de duas horas da retribuição prevista no anexo III para trabalho suplementar, sendo-lhes assegurado transporte por conta da empresa ou pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar e descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empresa.

5- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal complementar ou obrigatório, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

6- O descanso compensatório referente a trabalho suplementar prestado no ano civil deverá ser gozado imperativamente até ao dia 31 de janeiro do ano seguinte. Na impossibilidade desse gozo, o descanso será substituído pela retribuição prevista no número 5.

7- Sem prejuízo do estabelecido nos números anteriores, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem prejuízo da sua retribuição normal, onze horas após o seu termo.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo entre a empresa e os trabalhadores pode ser estabelecido, nos termos da lei em vigor, um regime de isenção de horário de trabalho.

2- A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, os feriados e os períodos de férias.

3- A retribuição da isenção de horário de trabalho será calculada de acordo com a retribuição base acrescida das anuidades, previstos neste AE para a respetiva categoria.

Cláusula 22.^a

Serviço de prevenção

1- Consideram-se em regime de prevenção os trabalhadores que efetivamente participem da responsabilidade de funcionamento de uma instalação fabril num período semanal, incluindo feriados e fins-de-semana, encontrando-se localizáveis na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de prevenção são designados pela empresa e constituem-se em equipas, sendo coordenadas por um chefe de equipa.

3- A prestação de trabalho efetivo em regime de prevenção aos domingos confere aos trabalhadores um descanso compensatório ou em sua substituição o pagamento equivalente à remuneração de um dia de trabalho normal, mediante acordo com o trabalhador.

4- O intervalo entre o termo do trabalho de prevenção e o início da jornada normal de trabalho é de onze horas; se o trabalho em regime de prevenção tiver início até duas horas antes da jornada normal de trabalho, não há intervalo de descanso.

5- Aos trabalhadores chamados para prestar trabalho em regime de prevenção será assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

6- A prestação efetiva de trabalho em regime de prevenção é determinada pelo respetivo chefe da equipa.

Cláusula 23.^a

Desempenho de outras funções

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à categoria para que foi contratado.

2- Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando às funções temporariamente desempenhadas nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- No caso do exercício das funções referidas no número 2 se prolongar por mais de seis meses consecutivos o trabalhador terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer

mediante o seu acordo.

5- A empresa pode determinar que o trabalhador desde que tenha qualificação e capacidade, possa desempenhar outras atividades que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da respetiva categoria.

6- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, mediante o seu acordo.

Cláusula 24.^a

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua substancialmente outro de nível superior, passará a receber como retribuição a fixada no AE para a categoria ou classe do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2- O disposto no número anterior só é aplicável se a substituição se referir a funções diferentes das do substituto, conforme definidas nos anexos I e II deste AE, o que exclui os casos em que o trabalhador substitua outro da mesma categoria profissional, ainda que de classe diferente.

3- Se o trabalhador substituto se mantiver nas funções do trabalhador substituído por mais de trinta dias após o seu regresso, adquirirá o direito à categoria e à correspondente retribuição base mensal definida no anexo II deste AE.

4- Se as circunstâncias que determinaram a substituição se tornarem definitivas, o trabalhador substituto terá direito ao preenchimento da vaga e à correspondente categoria, desde que a substituição se haja mantido por um período de mais de seis meses após a data em que a empresa tomou conhecimento de que as circunstâncias determinantes da substituição se tornaram definitivas.

5- Os trabalhadores com funções de chefia serão, em princípio, substituídos pelo nível hierárquico superior.

6- A substituição não confere quaisquer outros direitos para além dos previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 25.^a

Retribuições mínimas

As retribuições previstas nos anexos II e III que sejam de natureza regular e permanente, serão pagas através de transferência bancária, não havendo naturalmente qualquer custo a suportar pelos trabalhadores tendo o dinheiro que ficar à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que respeitam.

Cláusula 26.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a uma retribuição total calculada nos termos do anexo III.

2- A retribuição prevista no número anterior compreende a retribuição de trabalho noturno.

3- O valor da hora normal para efeitos de pagamento do trabalho suplementar é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$$\frac{12 \times (\text{Retribuição base mensal} + \text{anuidades} + \text{subsídio de turno})}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

4- Sempre que, no desenvolvimento normal da sua escala de serviço, o trabalhador do regime de turnos com folga em dia variável da semana preste trabalho em dia feriado, terá direito à retribuição prevista no anexo III.

Cláusula 27.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a receber, até 30 de novembro de cada ano, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua retribuição base mensal mais anuidades, acrescida do subsídio de turno e da retribuição especial de isenção de horário de trabalho, estes últimos para os trabalhadores que os recebam, e, ainda, a importância média mensal recebida nesse ano por desempenho de outras funções e por substituição temporária.

2- Os trabalhadores que em 31 de dezembro não completarem um ano de serviço e aqueles cujos contratos hajam cessado, receberão a importância proporcional aos meses completos de serviço; qualquer fração do mês conta como mês completo.

3- No ano do início e no ano do termo da suspensão do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é pago proporcionalmente aos meses civis completos de serviço no respetivo ano; qualquer fração do mês conta como mês completo.

Cláusula 28.^a

Subsídio de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, por cada dia de trabalho efetivo, uma participação para refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, quando pela empresa não lhes seja fornecida refeição.

2- Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida refeição adequada, ser-lhe-á concedida, por cada dia de trabalho efetivo a participação prevista no número anterior, mediante a apresentação de documento médico comprovativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3- A participação prevista nos números anteriores será acrescida do complemento previsto no anexo III, quando se trate de almoço ou jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

4- Para efeitos de aplicação do número 1, o subsídio de refeição é devido desde que o trabalhador preste, no mínimo, quatro horas consecutivas de serviço efetivo no dia.

Cláusula 29.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição paga aos trabalhadores durante as férias é

igual à que receberiam se estivessem efetivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2- Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este AE receberão um subsídio correspondente a 115 % da retribuição base mensal acrescida de anuidades, subsídio de turno para os trabalhadores que o recebam e, ainda, da importância média mensal recebida no ano anterior por desempenho de outras funções e por substituição temporária.

3- Aos trabalhadores que por acordo com a empresa, gozem seguido, no mínimo, 50 % do período de férias a que têm direito, nos meses de janeiro a maio e de outubro e novembro, será paga uma importância equivalente a 10 % do seu subsídio de férias que será adicionada a este.

Cláusula 30.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos receberão um acréscimo da retribuição fixa mensal, atribuído da seguinte forma:

1.1- Em regime de três e dois turnos com folga em dia variável da semana e de dois turnos com o mesmo tipo de folga desde que o segundo turno termine depois das 2 horas e 30 minutos, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

1.2- Em regime de três turnos com folga fixa aos domingos e de dois turnos com folga em dia variável da semana, desde que o segundo turno não termine antes das 24 horas, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

1.3- Em regime de dois turnos com folga fixa aos domingos terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III.

2- A retribuição prevista no número anterior desta cláusula compreende a retribuição do trabalho noturno.

3- A retribuição prevista no número 1 será sempre calculada com base no valor estipulado na tabela I do anexo II.

4- Os trabalhadores que prestem serviço nos dias de Ano Novo e de Natal têm direito a um subsídio especial no valor estipulado no anexo III.

Cláusula 31.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores que prestam serviço em regime de prevenção terão direito a um subsídio fixo por cada período semanal de prevenção no valor previsto no anexo III.

Cláusula 32.^a

Anuidades

1- Por cada ano de permanência na empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma anuidade no valor constante do anexo III, atualizado à data de produção de efeitos da tabela salarial.

2- As anuidades referidas nos números anteriores serão atribuídas independentemente de qualquer aumento de retribuição e serão adicionadas à retribuição que, em cada momento, o trabalhador auferir.

3- Para o cálculo dos anos de permanência é excluído o período de suspensão do contrato de trabalho por motivo de licença sem retribuição.

CAPÍTULO VII

Deslocações e transportes

Cláusula 33.^a

Transportes e abonos para deslocações

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

2- Sempre que a distância entre a residência e a base do local de trabalho seja superior a 3 km, a empresa custeará o transporte dos trabalhadores, atribuindo-lhes um passe mensal L Carris/Metro (Rede) da zona de Lisboa ou o valor equivalente.

3- Sempre que o contrato esteja suspenso, o trabalhador não terá direito ao passe referido ou ao valor equivalente durante o período de suspensão do contrato.

Cláusula 34.^a

Regime de deslocações

1- Aos trabalhadores, quando deslocados por motivo de serviço, a empresa garante o seguinte sempre que necessário:

- 1.1- Transporte;
- 1.2- Alojamento;
- 1.3- Alimentação.

2- A reserva dos alojamentos é sempre da competência da empresa, salvo em situações excecionais devidamente justificadas e provadas.

3- Quando haja lugar ao pagamento, por parte do trabalhador, de despesas de transporte, alimentação e/ou alojamento quando deslocados, as mesmas serão reembolsadas mediante apresentação dos documentos de despesa comprovativos.

4- Quando as refeições não forem fornecidas no local de deslocação e não apresentando o trabalhador comprovativo das despesas realizadas, ser-lhe-á abonado um valor equivalente ao que estiver em vigor para o subsídio de refeição nas instalações sem refeitório.

5- Nas deslocações que ocorram para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base de trabalho, a empresa assegurará o pagamento de horas normais, correspondente ao tempo utilizado no dia antes do início do período normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo do mesmo período, calculado com base no estabelecido no presente AE.

6- Serão igualmente abonadas outras despesas extraordinárias impostas pela deslocação, quando autorizadas e comprovadas pelos respetivos documentos.

Cláusula 35.^a

Regime de seguros

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço vin-

culados por contrato de trabalho sem termo:

1- Um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente, no valor de 100 vezes a retribuição base mensal do nível 6 da tabela I prevista no anexo II deste AE;

2- Um seguro de vida cobrindo o risco de morte, invalidez total e permanente, no valor de 24 vezes a retribuição base mensal referida no número anterior.

CAPÍTULO VIII

Vicissitudes contratuais

Cláusula 36.^a

Cedência ocasional

1- Mediante acordo escrito, a empresa pode celebrar com os trabalhadores contratos de cedência ocasional para o exercício de funções em empresas do grupo em relação de domínio ou de controlo ou em relação de coligação que permita à empresa determinar ou ser determinante na escolha dos órgãos sociais.

2- A cedência ocasional não está sujeita a prazo máximo enquanto se mantiverem as relações de grupo societário entre as sociedades em causa.

3- O período de cedência ocasional conta para todos os efeitos de antiguidade na empresa cedente, nos mesmos termos em que contaria se nela exercesse funções.

4- Sem prejuízo de tratamento mais favorável na empresa cessionária, durante o período de cedência, o trabalhador mantém todos os direitos e regalias que teria se se mantivesse na empresa cedente.

5- Cessando o acordo de cedência ou em caso de extinção ou cessação da atividade da empresa cessionária, o trabalhador regressa à empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data da cedência.

Cláusula 37.^a

Transferência temporária

1- A empresa quando o seu interesse o exija, pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Da ordem de transferência, para além da justificação do interesse relevante, deve constar o tempo previsível para a duração da transferência que só, em casos excepcionais, poderá ultrapassar seis meses.

3- A empresa custeará sempre as despesas que o trabalhador tiver que suportar decorrentes de custos de deslocação e alojamento que sejam consequência da transferência temporária.

4- Salvo razão ponderável, a decisão respeitante à transferência do local de trabalho será comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias quando se trate de transferência definitiva ou de 8 dias quando se trate de transferência temporária.

Cláusula 38.^a

Mobilidade geográfica

1- A empresa pode, quando o seu interesse o exigir, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização que auferiria caso tivesse rescindido contrato por justa causa.

4- A empresa custeará as despesas do trabalhador, impostas pela transferência decorrentes do acréscimo de custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

5- Sempre que em consequência da transferência, o trabalhador se veja obrigado a mudar o local da sua residência, terá ainda direito a um subsídio igual a quinze por cento do montante anual pago no ano anterior ao da transferência, a título de retribuição base mais anuidades bem como subsídio de turno, quando o houver.

Cláusula 39.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento ou transferência de estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

Cláusula 40.^a

Fusão, cisão, extinção ou encerramento da empresa

1- A extinção de pessoa coletiva empregadora, quando não se verifique a fusão, a cisão ou a transmissão da empresa ou do estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

2- O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto na lei para esta situação, com salvaguarda de todos os direitos e garantias dos trabalhadores.

3- Verificando-se a caducidade do contrato em caso pre-

visto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito às compensações legais, pela qual responde o património da empresa.

4- Durante um ano a contar da data do despedimento, os trabalhadores despedidos por a empresa cessar a sua atividade ou encerrar qualquer sua dependência beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

5- Se a empresa obstar ao exercício do direito de preferência, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de 18 e 24 meses, respetivamente, para os que contem mais de 50 ou 55 anos de idade.

CAPÍTULO IX

Refeitórios na empresa

Cláusula 41.^a

Refeitórios

A empresa deverá possuir refeitório nas suas instalações, ou dependências, com o mínimo de cinquenta trabalhadores.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 42.^a

Descanso semanal e feriados

1- É considerado, dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, exceto para os trabalhadores de turno, que terão direito a 5 dias de descanso em cada período de 20 dias de calendário, devendo o seu escalonamento fazer-se em cada estabelecimento e sendo assegurado que, em média, dois dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês ou para trabalhadores sujeitos a horários de trabalho específicos.

2- São considerados feriados obrigatórios nos termos da lei, os seguintes:

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

3- Além dos feriados referidos no número anterior, serão ainda observados o feriado municipal da localidade onde se

situem instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores, e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 43.^a

Dispensa em dia de aniversário

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço, a dispensa da prestação de trabalho no dia do aniversário, quando este ocorra em dia normal de trabalho

Cláusula 44.^a

Regime das férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a um período de 25 dias úteis de férias retribuídas em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da 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 do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente. O direito a férias só poderá efetivar-se após seis meses de trabalho efetivo.

4- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar deverão ser concedidas as férias relativas ao ano da incorporação, antes da mesma.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6- A época das férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 15 de abril, a época de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

7- O período de férias não pode ter início em dias de descanso semanal do trabalhador.

8- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda a sexta-feira, com a exclusão dos feriados.

9- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sem prejuízo das exceções previstas neste AE e na lei.

10- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no exterior.

11- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

12- Os trabalhadores-estudantes poderão, dentro dos limites da lei, efetuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

13- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas, quando desejem gozar as

suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

Cláusula 45.^a

Alteração do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias que pode não calhar no período de 1 de maio a 30 de outubro.

4- Se a alteração ou a interrupção das férias for motivada por doença do trabalhador, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado.

5- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 6 da cláusula anterior.

6- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a empresa pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 46.^a

Faltas

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Não serão considerados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que sejam compensados no próprio dia e adicionados não excedam sessenta minutos por mês. Este procedimento não se aplica aos trabalhadores integrados no regime de horário flexível ou no de isenção de horário de trabalho.

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

4- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevistas, deverão ser comunicadas à empresa logo que possível e justificadas por escrito nos dois primeiros dias úteis após o regresso do trabalhador ao serviço.

5- A empresa pode, nos 15 dias subsequentes à falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

6- O não cumprimento do disposto no número 4 e a não apresentação da prova a que se refere o número anterior no

prazo que tiver sido fixado, o qual nunca poderá ser inferior a 15 dias, torna a falta injustificada.

7- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

8- As faltas que determinem perda de retribuição são descontadas na retribuição do mês seguinte a que respeitem.

Cláusula 47.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

2.1- As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

2.2- As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do artigo seguinte;

2.3- As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

2.4- As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

2.5- As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

2.6- As ausências não superiores a quatro horas e só pelo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação a escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

2.7- As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;

2.8- As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

2.9- As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

2.10- As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 48.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- Nos termos do ponto 2.2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

1.1- Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adoção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

1.2- Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco ou afinidade, irmãos e cunhados);

2- Aplica-se o disposto no ponto 1.1 do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

3- As faltas justificadas referidas nos números anteriores serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará.

Cláusula 49.^a

Licença sem retribuição

A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

Cláusula 50.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este AE ou que por iniciativa da empresa lhe estavam a ser atribuídas.

2- Além do consignado no número anterior, é garantida a retribuição ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

3- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de um prazo de cinco dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 51.^a

Despedimento

1- É proibido o despedimento sem justa causa.

2- O despedimento de trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.

3- Não se provando justa causa, o despedimento de trabalhadores referidos no número anterior confere-lhes o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinham à data do despedimento ou a uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhes caberia nos termos do presente AE, nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores que hajam exercido funções nos referidos corpos gerentes ou a eles tenham sido candidatos há menos de cinco anos.

Cláusula 52.^a

Cessação do contrato

O contrato de trabalho cessa nos casos previstos na lei, nomeadamente por:

- 1- Caducidade;
- 2- Revogação por acordo das partes;
- 3- Despedimento promovido pela empresa;
- 4- Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- 5- Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- 6- Extinção de postos de trabalho por causas objetivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

Cláusula 53.^a

Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- 1- Verificando-se o seu termo quando se trate de contrato a termo;
- 2- Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- 3- Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 54.^a

Revogação por acordo das partes

1- A todo o momento podem as partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo.

2- O acordo de cessação do contrato deve constar de documento escrito, devidamente datado, assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

Cláusula 55.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa

1- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha termo quer não.

2- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infração disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelo presente AE ou por lei.

Cláusula 56.^a

Verificação de justa causa

1- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- 1.1- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- 1.2- Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- 1.3- Provocação repetida de conflitos com os companheiros de trabalho;

1.4- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

1.5- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

1.6- Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

1.7- Falta culposa de observância das normas de segurança e higiene no trabalho;

1.8- Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;

1.9- Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre outros representantes da empresa;

1.10- Reduções anormais da produtividade;

1.11- Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos no presente AE e na lei.

Cláusula 57.^a

Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à empresa com aviso prévio de dois meses, exceto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2- Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo previsto fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3- O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

3.1- Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

3.2- Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

3.3- Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

3.4- Aplicação de sanção abusiva;

3.5- Falta culposa de observância das normas de segurança e higiene no trabalho;

3.6- Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

4- A cessação do contrato nos termos dos 3.2 a 3.6 do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respetiva antiguidade que variará entre 30 dias e 45 dias da retribuição base e anuidades por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

CAPÍTULO XII

Benefícios sociais

Cláusula 58.^a

Apoio escolar aos filhos dos trabalhadores

A empresa atribui aos trabalhadores, uma vez ao ano, em setembro, um subsídio de apoio escolar, no valor de 40,00 €, por cada filho com idades, referenciadas a 31 de dezembro do ano de atribuição, compreendidas entre os 6 anos (incluídos) aos 18 anos (excluídos).

Cláusula 59.^a

Segurança Social e saúde

1- A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este AE contribuirão para a instituição de Segurança Social que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

2- A empresa proporciona aos trabalhadores ao seu serviço, vinculados por contrato de trabalho sem termo, benefícios sociais complementares na assistência na doença.

Cláusula 60.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Em caso de doença, a empresa pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida auferida e o subsídio atribuído pela Segurança Social. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da Segurança Social, não reembolse a empresa, esta suspenderá o pagamento do complemento.

2- Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da retribuição mensal que receberia se estivesse ao serviço, reembolsando-a do quantitativo do subsídio da Segurança Social, quando o receber.

3- Para efeitos dos números 1 e 2 considera-se como retribuição, a retribuição base, anuidades e subsídio de turno.

4- O complemento previsto no número 1 deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Segurança Social ou outro. Se o exame efetuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o complemento cessa a partir da data deste exame.

5- No caso de o trabalhador não ter cumprido o prazo de garantia da Segurança Social para atribuição do subsídio de doença, a empresa garantir-lhe-á a retribuição líquida auferida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

6- A atribuição do complemento do subsídio de doença mencionada nos números anteriores não será devida logo que o trabalhador cesse o contrato de trabalho ou passe à situação de pré-reforma.

Cláusula 61.^a

Complemento de pensão por acidente

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com as diminuições verificadas. Se a re-

tribuição base da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à que auferia, a empresa pagará a respetiva diferença.

2- O trabalhador terá direito à retribuição base e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar esta incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição total líquida auferida pelo trabalhador estabelecida nos termos do número 3 da cláusula 59.^a e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

Cláusula 62.^a

Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

1- Os trabalhadores que atinjam a idade legal de reforma, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2- Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá:

2.1- Aos colaboradores admitidos para a empresa até 31 de dezembro de 1998 e fazem parte do plano A do contrato constitutivo do fundo de pensões CIMPOR.

2.1.1- Um complemento equivalente à diferença entre o montante da pensão que este receba da Segurança Social, na parte correspondente ao tempo de trabalho em que a empresa tenha contribuído para a sua formação, e uma percentagem da sua última retribuição base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que «n» é o número de anos completos de antiguidade na empresa que o trabalhador tenha na data em que haja atingido a idade legal de reforma, não podendo «n» ser superior a 45.

2.1.2- Para os efeitos previstos no número anterior, são excluídos do cálculo da antiguidade os períodos de suspensão do contrato de trabalho, salvo se os mesmos forem motivados por baixa por doença ou acidente de trabalho ou pelo exercício de funções em empresa do grupo.

2.1.3- Para efeitos do número 2.1.1, a pensão da Segurança Social a considerar para cálculo do complemento é a que resultar da aplicação da fórmula de cálculo da pensão de reforma da Segurança Social em vigor em 31 de dezembro de 1997, nos termos do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de setembro.

2.1.4- Quando a pensão calculada segundo os números anteriores não atingir o salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

2.1.5- A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença entre a pensão que este receba da Segurança Social e o montante correspondente a sessenta por cento da pensão a que o trabalhador teria direito à data do seu falecimento, nos termos desta cláusula.

2.1.6- O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do

beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

2.1.7- Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida ao cônjuge sobrevivente do trabalhador, nos termos do número 2.1.5 desta cláusula.

2.1.8- A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica competente.

2.2- Aos trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 1999 e aos colaboradores que aderiram ao plano B do contrato constitutivo do fundo de pensões CIMPOR.

2.2.1- A empresa contribuirá mensalmente, catorze vezes ano, com um valor equivalente a 8,5 % da retribuição base, acrescida de anuidades, para este plano de contribuição definida.

2.2.2- Um seguro de acidentes pessoais, com a cobertura de invalidez permanente, com um capital de 8,5 % do valor do salário anual (catorze vezes o vencimento base, acrescido de anuidades) multiplicado pelo número de anos que medeia entre a idade do trabalhador no início de cada ano civil e os 65 anos.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e medicina no trabalho

Cláusula 63.^a

Segurança, higiene e medicina no trabalho

1- A empresa obriga-se a dar cumprimento às disposições legais sobre segurança, higiene e medicina no trabalho.

2- Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efetivo sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3- Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos pelo médico do trabalho para efeitos de exame médico de admissão ou periódico constituem encargo da empresa.

4- Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspeção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

6- Sempre que o trabalhador, embora ao serviço, mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para obtenção de elementos auxiliares de diagnóstico, ou para tratamento, estas faltas serão sempre registadas mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XIV

Valorização e formação profissional

Cláusula 64.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação.

2- O trabalhador-estudante deve comprovar a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário e atividades educativas a frequentar, fazendo prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

3- O trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar mais compatível com o horário de trabalho, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho, que pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, de acordo com a legislação aplicável.

4- O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos, terá os direitos previstos no número anterior, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

5- O trabalhador-estudante pode falar justificadamente por motivo de prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

5.1- No dia da prova e no imediatamente anterior;

5.2- No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar.

6- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo e os dias imediatamente anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados.

7- Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

8- Consideram-se, ainda, justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.

9- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

10- O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, desde que requerida com a seguinte antecedência:

10.1- 48 horas, no caso de pretenderem um dia de licença;

10.2- 8 dias, caso pretendam 2 a 5 dias de licença;

10.3- 1 mês, no caso de pretenderem mais de 5 dias de licença.

11- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

12- Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano letivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

13- Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar, o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

14- A dotação anual para aquisição de material escolar terá os limites previstos no anexo III.

15- Os trabalhadores que atualmente estejam ao serviço da empresa continuarão a beneficiar das participações da empresa pela frequência de cursos e manterão os mesmos direitos e níveis de participação.

16- Aos casos omissos aplica-se o regime legal do estatuto do trabalhador-estudante.

Cláusula 65.^a

Formação profissional

1- A empresa assegurará formação profissional contínua aos trabalhadores, através de um número mínimo anual de horas de formação nos termos da legislação em vigor, mediante ações desenvolvidas na empresa ou no exterior, reconhecendo e valorizando a qualificação obtida pelo trabalhador.

2- Para efeito de cumprimento do disposto no número 1, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

3- A área da formação contínua deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

CAPÍTULO XV

Disciplina no trabalho

Cláusula 66.^a

Infração disciplinar

Considera-se infração disciplinar qualquer ato ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 67.^a

Exercício do poder disciplinar e sanções

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

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

3- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

5- Exceto para as infrações puníveis com repreensão simples ou repreensão registada, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo instrutor será nomeado pela empresa, devendo ser enviada cópia da nota de culpa às entidades representativas dos trabalhadores.

6- O processo disciplinar corre os trâmites previstos na lei, devendo, ficar concluído no prazo de 90 dias após o envio da nota de culpa ao trabalhador, sem prejuízo do previsto no número 9 da presente cláusula.

7- Sob pena de nulidade, a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis será comunicada ao trabalhador através de nota de culpa.

8- Determina a nulidade do processo a recusa da empresa em facultar ao trabalhador ou a quem legalmente o represente, a consulta de todas as suas peças.

9- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias para consultar o processo e responder à nota de culpa, que deverá ser prorrogado por igual período, se assim exigirem as necessidades de defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo previsto no número 6.

10- Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser apresentado à comissão de trabalhadores, e no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

11- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada, constar de documento escrito e ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e às entidades que o representam.

12- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

13- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, devendo a suspensão ser comunicada à associação sindical que o representa, no prazo máximo de 48 horas.

14- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

14.1- Repreensão;

14.2- Repreensão registada;

14.3- Sanção pecuniária sujeita aos limites legais;

14.4- Perda de dias de férias sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;

14.5- Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

14.6- Despedimento.

15- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

16- Com exceção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respetivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respetivo, no prazo de cinco dias, e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

17- A empresa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

Cláusula 68.^a

Sanções abusivas

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

1.1- Se recusar fundamentadamente a exceder os períodos normais de trabalho;

1.2- Ter prestado aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respetivas funções;

1.3- Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e deste AE cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os seus companheiros;

1.4- Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;

1.5- Haver reclamado, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão da empresa, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;

1.6- Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de Segurança Social ou de delegado sindical;

1.7- Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2- A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos do número anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, com as alterações constantes nos pontos seguintes:

2.1- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no número 4, da cláusula 57.^a;

2.2- Para dirigentes, delegados sindicais ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas no ponto anterior.

CAPÍTULO XVI

Da organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 69.^a

Princípio geral

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 70.^a

Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical

1- Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa e são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.

2- Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3- Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

Cláusula 71.^a

Garantia dos delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais é fixado nos termos da lei em função dos trabalhadores sindicalizados em cada sindicato.

2- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

3- O tempo dispendido pelas estruturas representativas dos trabalhadores da empresa em reuniões com a administração, sempre que forem convocadas por esta, é considerado como tempo de trabalho efetivo e não conta para o crédito de horas.

Cláusula 72.^a

Comunicação

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa, por forma escrita, os nomes dos respetivos delegados sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

3- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos, até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas da quotização e o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 73.^a

Exercício de funções das organizações sindicais

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- Para o exercício da atividade sindical estão assegurados o direito a instalações, o direito a informação e consulta e o direito de afixação e informação sindical.

3- Nos estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindi-

cais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4- Nos estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

5- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado para a generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respetivo estabelecimento ou da comissão sindical ou intersindical da empresa ou de delegados sindicais, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

6- Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um limite máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

7- Os promotores das reuniões devem comunicar à empresa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

8- Após receção da comunicação, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos promotores, desde que estes o requeiram, local apropriado no interior da empresa ou na sua proximidade.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais

Cláusula 74.^a

Garantia de manutenção de regalias anteriores

1- Este AE considera-se globalmente mais favorável do que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho substituído, não podendo resultar da sua aplicação baixa de categoria, classe ou diminuição de retribuição do trabalhador.

2- Serão sempre salvaguardados os direitos e regalias adquiridos pelos trabalhadores em sede de contrato individual de trabalho.

Cláusula 75.^a

Garantias do cumprimento

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste AE.

Cláusula 76.^a

Comissão paritária

1- Constituição:

1.1- É constituída uma comissão paritária formada por

dois representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;

1.2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos;

1.3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

1.4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos, pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2- Atribuições:

2.1- Interpretar as disposições do presente AE;

2.2- Criar e integrar categorias profissionais não previstas nos anexos deste AE bem como eliminá-las.

3- Normas de funcionamento:

3.1- A comissão paritária funcionará em local a designar por acordo das partes;

3.2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias úteis, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos;

3.3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

4- Deliberações:

4.1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, um membro de cada uma das partes;

4.2- Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

4.3- As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nos pontos 4.1 e 4.2, consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções coletivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

Cláusula 77.^a

Assistência judiciária

1- Aos trabalhadores arguidos em processo-crime por atos cometidos no exercício das suas funções será garantida assistência judicial adequada.

2- A empresa assegurará aos trabalhadores que no exercício das suas funções assumirem responsabilidades técnicas suscetíveis de determinarem responsabilidade civil e criminal o apoio adequado para cada caso, bem como o pagamento das indemnizações a que o trabalhador for condenado e das respetivas remunerações durante o tempo em que durar a prisão.

3- O disposto nos números anteriores não é aplicável quando em processo judicial ou disciplinar se prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

Cláusula 78.^a

Condições de trabalho não convencionais

Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente AE é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 79.^a

Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão enquadrados em níveis de qualificação, em conformidade com o anexo V.

ANEXO I

Definição de funções

Analista de sistemas - É o trabalhador que concebe e projeta os sistemas de tratamento automático da informação, com base nas necessidades identificadas junto dos utilizadores. É responsável pela execução, instalação e manutenção das aplicações; presta assistência e treina os utilizadores; assegura a elaboração e manutenção da documentação dos sistemas. Pode coordenar outros trabalhadores na execução de projetos específicos.

Aprendiz - É o trabalhador que, em início de carreira profissional, executa as tarefas que lhe são distribuídas sob a orientação de trabalhadores com categoria profissional superior.

Aprendiz praticante - É o trabalhador que, em seguimento da aprendizagem e sob a orientação de trabalhadores com categoria profissional superior, executa as tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua qualificação para a carreira profissional.

Assistente administrativo - É o trabalhador que adapta processos e técnicas de natureza administrativa; utiliza meios adequados de tratamento e gestão da informação e assegura a organização de processos para decisão superior; sob a orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas complexas de natureza diversa, nomeadamente contabilística, comercial ou de administração de pessoal; pode, ainda, em circunstâncias específicas, orientar outros profissionais administrativos.

Assistente operacional - É o trabalhador cuja experiência, adquirida no exercício da gestão operacional, ou aprofundados conhecimentos na respetiva área de atividade, lhe permite executar tarefas complexas, bem como conceber e garantir a execução de soluções para as quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões; pode, em circunstâncias específicas, coordenar a atividade de outros profissionais, de acordo com orientações superiores.

Assistente técnico operacional - É o trabalhador cuja experiência, adquirida ao longo do tempo ao nível da gestão operacional diversificada, ou aprofundados conhecimentos na sua especialidade técnica operacional, lhe permite exercer tarefas de complexidade técnica, bem como conceber e garantir a execução de soluções para as quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões;

pode coadjuvar a hierarquia no estudo e implementação de projetos; pode, em circunstâncias específicas, coordenar a atividade de outros profissionais, de acordo com orientações superiores.

Auxiliar administrativo - É o trabalhador que executa tarefas simples da atividade administrativa, dentro e fora das instalações da empresa, nomeadamente a recolha, entrega e reprodução de documentos. Pode ter a seu cargo a arrumação do material de economato e o controlo da distribuição, podendo ainda fazer, junto de entidades exteriores, pagamentos e cobranças e a aquisição de artigos de pequeno porte.

Auxiliar fabril - É o trabalhador que, sem qualquer especialidade, executa tarefas indiferenciadas segundo instruções que lhe são transmitidas, nomeadamente as de recolha de amostras, remoção e arrumação de materiais, conservação e limpeza de instalações, podendo conduzir, para o efeito, veículos de pequeno porte. Auxilia trabalhadores com maior qualificação na execução de algumas tarefas.

Chefe de equipa - É o trabalhador que, de acordo com instruções superiores, orienta o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe concomitantemente a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço, bem como a elaboração dos relatórios da respetiva atividade.

Chefe de processo com comando centralizado (cimento) - É o trabalhador que, dentro do turno respetivo e segundo um programa estabelecido, coordena e controla a equipa de turno afeta ao processo de fabrico e, fora do horário normal de laboração, é responsável pelo bom andamento de toda a fábrica, dando as instruções necessárias ao adequado funcionamento das diversas instalações fabris, incluindo a equipa de conservação; acompanha e controla a equipa de operadores de processo ou conduz, por meio de um comando centralizado, o processo de fabrico, assegurando a otimização da condução do processo, garantindo o melhor rendimento dos equipamentos e os menores consumos, nomeadamente de combustível, de energia elétrica, dos refratários e peças de desgaste, bem como a qualidade dos produtos, através de análises e ensaios específicos quando necessário. Assegura a elaboração de relatório da respetiva atividade.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem uma unidade orgânica específica nas diferentes áreas de atividade da empresa, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica - É o trabalhador que, dentro do turno respetivo e segundo um programa estabelecido, coordena, controla e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

Condutor de veículos industriais - É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes, destinados à execução de tarefas de carga e transporte de matérias-primas, remoção de materiais, terraplanagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir a grua ou ponte rolante através

de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a deslocar e das pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

Desenhador - É o trabalhador que, utilizando o equipamento adequado a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos, concebe e executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efetua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode, ainda, proceder à reprodução e arquivo dos desenhos e outra documentação técnica.

Desenhador projetista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; efetua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode coordenar um grupo de trabalho, de acordo com parâmetros e orientações que lhe são transmitidas, assegurando a elaboração de relatório da respetiva atividade.

Encarregado (FCH) - É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

Encarregado (cimento) - É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

Encarregado de turno de embalagem (cimento) - É o trabalhador que, dentro do turno respetivo, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

Ensacador-carregador ()* - É o trabalhador que, manualmente ou utilizando meios mecânicos, procede ao ensacamento dos produtos, sendo responsável pela utilização de embalagens em boas condições e pelo peso correto do produto nelas contido. Na fase de carregamento, recebe as embalagens dos produtos a expedir, arrumando-as nos veículos de transporte ou em paletas. Pode ocupar-se da carga e descarga de produtos a granel. Assegura a limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

Escriturário - É o trabalhador que, utilizando meios e técnicas adequadas, executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos, cobranças, de compras e vendas, bem como a documentação a elas respeitante; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a receção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e outros inerentes; pode, ainda, efetuar tratamento de texto, expedien-

te e arquivo.

Ferramenteiro ()* - É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramenta e procede ao seu recebimento ou entrega.

Fiel de armazém - É o trabalhador que, utilizando meios e técnicas adequados, assegura a movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados. No desempenho das funções pode utilizar o equipamento de movimentação, carga e descarga adequado, podendo orientar outros profissionais dentro da sua área de atividade. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

Licenciado e bacharel do grau I - É o trabalhador que executa trabalhos da sua especialidade, simples ou de rotina, sendo orientado e controlado, direta e permanentemente, quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação; não desempenha funções de chefia mas pode tomar decisões, desde que sejam de rotina ou apoiadas em orientações prévias da sua hierarquia.

Licenciado e bacharel do grau II - É o trabalhador que executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação mas poderá atuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado sempre que necessite e quando ligado a projetos não tem funções de chefia; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III - É o trabalhador que executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões, mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua atuação é desenvolvida segundo a orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionada em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas de coordenação a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer atividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma as decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgares para um profissional de grau superior.

Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV - É

o trabalhador que detém o primeiro nível de supervisão direta e contínua de outros licenciados, bacharéis ou técnicos equiparados, ou de coordenação complexa de atividades, tais como técnico/comerciais, fabris, de projetos, económico-financeiras e outras, para o que é requerida a experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planificação, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa completa da natureza das indicadas, que lhe seja confiada; possui capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico que executa sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objetivos, de prioridade relativa e de interferência com outras atividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de atividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V - É o trabalhador que chefia ou coordena diversas atividades quer executivas quer de estudo, de planeamento ou de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas completas de estudo, de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua atividade; coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo atuação imediata, não normalmente sujeitas a revisão, exceto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou condicionem objetivos de longo prazo; o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objetivos finais e é somente revisto quanto à política de ação empresarial e eficácia geral, podendo, eventualmente, ser revisto quanto à justeza da solução.

Licenciado e bacharel do grau VI - É o trabalhador que exerce cargos de chefia ou de coordenação sobre vários grupos em assuntos interligados ou de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional ou de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objetivos gerais da empresa, bem como ao controlo financeiro. Pode participar diretamente na definição de objetivos mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e a coordenação com outras funções; para o exercício das suas funções, é requerida reconhecida experiência profissional, elevada especialização ou poder de coordenação, de grau complexo, relativamente à especificidade de cada uma das atividades da empresa.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo licença de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orienta-

ção da carga e descarga. Manobra os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

Oficial de conservação (construção civil, elétrica e mecânica) - É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando equipamentos, ferramentas e máquinas-ferramentas adequadas, executa todos os trabalhos da sua especialidade, nomeadamente obras novas e ações de manutenção. Pode, ainda, conduzir veículos para o transporte de materiais e equipamentos necessários à execução das suas tarefas. Assegura a limpeza dos locais onde executa os seus trabalhos.

Oficial de fabricação (FCH) - É o trabalhador que procede ao acendimento dos fornos e enforna o produto; vigia e controla a sua carga térmica; acompanha a desenforna, a fase de hidratação da cal e executa as tarefas necessárias à sua moagem. Assegura a limpeza e a conservação corrente das instalações e equipamentos a seu cargo.

Oficial de fabricação (cimento) - É o trabalhador que, no próprio local, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com instalações através de comando local, que também os liga e desliga, deteta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respetiva zona de implantação. Pode, em circunstâncias específicas, executar operações de manutenção preventiva, bem como orientar a atividade de outros profissionais integrados na área de fabricação.

Oficial de laboratório - É o trabalhador que, utilizando equipamentos adequados, executa análises, ensaios químicos e físicos, controlando a composição e propriedades das matérias-primas, produtos em fase de fabrico e acabados, de acordo com as normas de qualidade em vigor, procedendo aos respetivos registos. É também responsável pela limpeza e conservação do equipamento a seu cargo.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas e procedimentos definidos para a exploração; faz e mantém permanentemente atualizados os registos da atividade dos equipamentos. Quando habilitado, procede à montagem e manutenção de equipamentos de processamento e comunicação de dados.

Operador de embalagem (cimento) - É o trabalhador que assegura os procedimentos de condução e vigilância de equipamentos industriais de receção, ensilagem, trasfega, embalagem e paletização de produtos, bem como conduz veículos de movimentação de cargas, elevação e tração a fim de armazenar, acondicionar ou expedir produtos nos diversos meios de transporte. Assegura a lubrificação, manutenção dos equipamentos, bem como a limpeza das instalações que estão a seu cargo, de acordo com as normas em vigor e, ainda, os registos inerentes à movimentação dos produtos.

Operador de instalação de moagem - É o trabalhador que, por meio de um comando centralizado ou no próprio local, de acordo com parâmetros do processo, especificação do produto e instruções recebidas, conduz, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ain-

da operar com toda a instalação desde a receção de matérias-primas até à expedição de cimento através do respetivo comando local ou à distância. Deteta anomalias, colhe amostras e realiza ensaios de controlo do processo, executa tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas e das respetivas zonas de implantação. Pode ainda conduzir veículos para transporte de materiais e equipamentos necessários à execução das suas tarefas, bem como efetuar registos, em suporte papel ou informático, relativos ao desempenho das máquinas, consumos, produções, *stocks* e outros inerentes à execução das suas tarefas.

Operador de pedreira - É o trabalhador que, utilizando equipamentos adequados e técnicas específicas, procede à perfuração, explosão, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento; opera, também, equipamentos auxiliares destinados à correta manutenção dos pisos e perfis da pedreira e seus acessos. Tem a seu cargo a limpeza e manutenção do equipamento, executando, quando necessário, pequenas operações de manutenção preventiva. Quando habilitado, opera com substâncias explosivas.

Operador de processo com comando centralizado (cimento) - É o trabalhador que, por meio de um comando centralizado, conduz e assegura o controlo e a otimização do processo de fabrico, nomeadamente pelo adequado consumo de combustível, de energia elétrica, dos refratários e peças de desgaste. É também responsável pela qualidade dos produtos, através de análise de raios X, e de outros ensaios, nomeadamente de resíduos, de superfícies específicas e de cal livre. Orienta do comando, ou no local, as intervenções dos profissionais de fabricação com vista à obtenção do melhor rendimento.

Programador informático - É o trabalhador responsável pela elaboração dos programas informáticos, escrevendo-os, testando-os e mantendo-os através de linguagem adequada e de acordo com as especificações de análise dos sistemas. Assegura e apoia, sempre que necessário, a elaboração e manutenção da documentação dos sistemas. Pode integrar a equipa de conceção e projeto dos sistemas.

Prospetor de vendas - É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspetos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de ação; colabora nos estudos das ações mais eficazes de promoção e fomento dos diversos produtos, assim como da sua utilização; recebe eventuais reclamações dos clientes, dando-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas e assegurar quaisquer outras relações com os clientes.

Secretário de administração - É o trabalhador qualificado que assegura as atividades específicas de secretariado da administração; competem-lhe, entre outras, as seguintes tarefas: redigir relatórios, cartas e outros textos em línguas portuguesa ou estrangeira e efetuar o respetivo tratamento em equipamento adequado; reunir elementos de suporte para decisões superiores e preparar os processos da responsabilidade da administração, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto; manter atualizada a agenda de trabalho dos administradores que secretaria; asse-

gurar o contacto da administração com entidades públicas ou privadas, marcando entrevistas e atendendo pessoalmente os interessados; classificar a documentação, organizá-la e manter em ordem o arquivo.

Secretário de direção - É o trabalhador com qualificação que executa, de forma autónoma, devidamente enquadrado, as tarefas específicas de secretariado; competindo-lhe, entre outras, as seguintes: assegurar por sua iniciativa o trabalho diário de rotina, preparar dossiers, agendas e memoriais para despachos ou reuniões, marcar e organizar reuniões e entrevistas, receber e acompanhar visitantes, atender telefones, redigir, traduzir, retroverter e efetuar tratamento de texto em português ou língua estrangeira e estabelecer contactos pessoais ou por telefones internos/externos em português ou línguas estrangeiras.

Técnico de eletrónica - É o trabalhador que monta, calibra, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem eletrónica industrial.

Telefonista ()* - É o trabalhador que se ocupa, predominantemente, das ligações e registos das chamadas telefónicas e da transmissão de mensagens recebidas. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços. Responde, se necessário, a pedidos de informação.

Visitador/preparador de trabalho - É o trabalhador que, por meio de visitas às instalações, e com aparelhos de controlo apropriados, deteta o estado de funcionamento das máquinas e equipamentos, verifica as suas anomalias, faz os respetivos relatórios e prepara as necessárias ações de intervenção de conservação preventiva, tendo em vista um melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir. Elabora também cadernos técnicos e estimativas de custos e mapas onde são anotadas as prioridades das necessárias operações de conservação.

(*) Função a extinguir quando vagar.

ANEXO II

Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas (2019)

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
1	Aprendiz	822,00	-
2	Aprendiz praticante A	889,00	-
3	Aprendiz praticante B	930,00	-
4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de instalação de moagem de 2. ^a Operador de pedreira de 2. ^a Telefonista (*)	1 006,00	1 026,00

5	<p>Condutor de veículos industriais de 2.^a Desenhador de 2.^a Ensacador/carregador (*) Escriturário de 2.^a Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2.^a Motorista de 2.^a Oficial (conservação e laboratório) de 2.^a Oficial de fabricação de 2.^a (FCH) Oficial de fabricação de 2.^a (cimento) Operador de embalagem de 2.^a (cimento) Operador de instalação de moagem de 1.^a Operador de pedra de 1.^a</p>	1 041,00	1 057,00	8	<p>Assistente operacional I Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica Desenhador principal II (**) Encarregado (armazém, laboratório e pedra) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação I - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento Escriturário principal II (**) Oficial principal (conservação e laboratório) II (**) Operador de computador I Operador de processo com comando centralizado principal II (**) Prospetor de vendas principal II (**) Secretário de direção Técnico de eletrónica Visitador/preparador de trabalho II</p>	1 194,00	1 225,00
6	<p>Condutor de veículos industriais de 1.^a Desenhador de 1.^a Escriturário de 1.^a Fiel de armazém de 1.^a Motorista de 1.^a Oficial (conservação e laboratório) de 1.^a Oficial de fabricação de 1.^a (FCH) Oficial de fabricação de 1.^a (cimento). Operador de embalagem de 1.^a (cimento) Operador de instalação de moagem principal I (**) Operador de processo com comando centralizado Prospetor de vendas</p>	1 071,00	1 105,00	9	<p>Assistente administrativo Assistente operacional II Bacharel do grau I - A Chefe de processo com comando centralizado I Desenhador projetista Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado de conservação II - FCH Encarregado de fabricação - FCH Operador de computador II Secretário de administração Técnico de eletrónica principal I (**)</p>	1 253,00	1 309,00
7	<p>Chefe de equipa Desenhador principal I (**) Escriturário principal I (**) Oficial principal (conservação e laboratório) I (**) Oficial de fabricação principal (**) Operador de instalação de moagem principal II (**) Operador de processo com comando centralizado principal I (**) Prospetor de vendas principal I (**) Visitador/preparador de trabalho I</p>	1 135,00	1 167,00	10	<p>Assistente técnico operacional I Chefe de secção I Chefe de processo com comando centralizado II Licenciado e bacharel do grau I - B Técnico de eletrónica principal II (**)</p>	1 367,00	1 493,00
				11	<p>Assistente técnico operacional II Chefe de secção II Licenciado e bacharel do grau II Programador informático I</p>	1 623,00	1 822,00

12	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III Programador informático II	2 020,00	2 020,00
13	Analista de sistemas Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV	2 471,00	-
14	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V	2 956,00	-
15	Licenciado e bacharel do grau VI	3 448,00	-

(*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

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

ANEXO III

Tabela das cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 17.^a

Trabalho noturno

Trabalho este quando prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, será remunerado com um acréscimo de 40 % sobre o valor da hora em período normal de trabalho.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

7- Lanche: 2,28 €.

8- Jantar: 9,30 €.

Pequeno-almoço: 2,28 €.

9- Jantar no local de trabalho: 9,30 €.

Jantar fora do local de trabalho: 9,86 €.

Cláusula 26.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1-

Trabalho diurno, em dias normais de trabalho: retribuição normal multiplicada por 1,75.

Trabalho noturno, em dias normais de trabalho: retribuição normal multiplicada por 2.

Trabalho diurno, em dias de descanso semanal ou feriados: retribuição normal multiplicada por 2,25.

Trabalho noturno, em dias de descanso semanal ou feriados: retribuição normal multiplicada por 2,50.

4-

Trabalho diurno: retribuição normal multiplicada por 2,25.
Trabalho noturno: retribuição normal multiplicada por 2,50.

Cláusula 28.^a

Subsídio de refeição

1- 10,13 €.

2- 10,13 €.

3- 2,28 €.

Cláusula 30.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1-

1.1- 30,5 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II - 382,17 €.

1.2- 23 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II - 288,19 €.

1.3- 18 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II - 225,54 €.

4- 43,77 €.

Cláusula 31.^a

Subsídio de prevenção

Níveis salariais 14 e 15: 393,87 €.

Níveis salariais 12 e 13: 314,80 €.

Níveis salariais 9 a 11: 236,32 €.

Níveis salariais 6, 7 e 8: 196,87 €.

Cláusula 32.^a

Anuidades

1- Por cada ano completo de permanência na empresa até 16 anos: 14,21 €.

Por cada ano completo subsequente: 1,79 €.

Cláusula 64.^a

Trabalhador-estudante

14-

Ensino básico (1.º e 2.º ciclos - até 6.º ano): 66,07 €.

Ensino básico (3.º ciclo - 7.º a 9.º anos): 96,63 €.

Ensino secundário (10.º a 12.º anos): 144,71 €.

Ensino politécnico e superior: 223,06 €.

ANEXO IV

Acesso e promoção

Situação actual		Critérios de evolução				Situação de evolução	
Nível salarial	Categorias profissionais	Tempo permanência (mínimo)	Nível de desempenho	Nível de aproveitamento em acções de formação	Provas profissionais	Nível salarial	Categorias profissionais
1	Aprendiz	1 ano	-	-	-	2	Aprendiz - praticante «A»
2	Aprendiz - praticante «A»	1,5 ano	-	-	-	3	Aprendiz - praticante «B»
3	Aprendiz - praticante «B»	1,5 ano	-	-	-	4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de pedra de 2. ^a
4	Operador de instalação de moagem de 2. ^a Operador de pedra de 2. ^a	3 anos	> 3,0	Frequência de acções de formação de acordo c/ perfil de formação + Aproveitamento > 3,0	-	5	Operador de instalação de moagem de 1. ^a Operador de pedra de 1. ^a
5	Conductor de veículos industriais de 2. ^a Desenhador de 2. ^a Escriturário de 2. ^a Fiel de armazém de 2. ^a Motorista de 2. ^a Oficial (conservação e laboratório) de 2. ^a Oficial de fabricação de 2. ^a - cimento Oficial de fabricação de 2. ^a - FCH Oficial de embalagem de 2. ^a - Cimento Operador de instalação de moagem de 1. ^a	3 anos	> 3,0	Frequência de acções de formação de acordo c/ perfil de formação + Aproveitamento > 3,0	-	6	Conductor de veículos industriais de 1. ^a Desenhador de 1. ^a Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém de 1. ^a Motorista de 1. ^a Oficial (conservação e laboratório) de 1. ^a Oficial de fabricação de 1. ^a - Cimento Oficial de fabricação de 1. ^a - FCH Oficial de embalagem de 1. ^a - Cimento Operador de instalação de moagem principal I
6	Desenhador de 1. ^a Escriturário de 1. ^a Oficial (conservação e laboratório) de 1. ^a Oficial de fabricação de 1. ^a Operador de instalação de moagem principal I Operador de processo c/comando centralizado Prospeter de vendas	5 anos	> 3,0	Frequência de acções de formação de acordo c/ perfil de formação + Aproveitamento > 3,0	Aprovação	7	Desenhador principal I Escriturário principal I Oficial principal (conservação e laboratório) I Oficial de fabricação principal Operador de instalação de moagem principal II Operador de processo c/comando centralizado principal I Prospeter de vendas principal I

7	Desenhador principal I Escriturário principal I Oficial principal (conservação e laboratório) I Operador de processo c/comando centralizado principal I Prospetor de vendas principal I Visitador/preparador de trabalho I	5 anos	> 3,0	Frequência de ações de formação de acordo c/ perfil de formação + Aproveitamento > 3,0	-	8	Desenhador principal II Escriturário principal II Oficial principal (conservação e laboratório) II Operador de processo c/comando centralizado principal II Prospetor de vendas principal II Visitador/preparador de trabalho II
8	Assistente operacional I Encarregado de conservação I - FCH Operador de computador I Técnico de eletrónica	6 anos	> 3,5	Frequência de ações de formação de acordo c/ perfil de formação + Aproveitamento > 3,5	-	9	Assistente operacional II Encarregado de conservação II - FCH Operador de computador II Técnico de eletrónica principal I
9	Chefe de processo c/comando centralizado I Técnico de eletrónica principal I	6 anos	> 3,5	Frequência de ações de formação de acordo c/ perfil de formação + Aproveitamento > 3,5	-	10	Chefe de processo c/comando centralizado II Técnico de eletrónica principal II
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I	6 anos	> 3,5	Frequência de ações de formação de acordo c/ perfil de formação + Aproveitamento > 3,5	-	11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II
11	Programador informático I	6 anos	> 3,5	Frequência de ações de formação de acordo c/ perfil de formação + Aproveitamento > 3,5	-	12	Programador informático II

ANEXO V

Estrutura dos níveis de qualificação

Níveis de qualificação		Categories
1 - Quadros superiores	1.1- Técnicos de produção e outros 1.2- Técnicos administrativos	Licenciado, bacharel do grau VI Licenciado, bacharel ou técnico equiparado do grau V Licenciado, bacharel ou técnico equiparado do grau IV Licenciado do grau III Licenciado grau II Licenciado do grau I-B
2 - Quadros médios	a. Técnicos de produção e outros b. Técnicos administrativos	Assistente técnico operacional I e II Bacharel ou técnico equiparado do grau III Bacharel do grau II Bacharel do grau I-B Bacharel do grau I-A Analista de sistemas Chefe de secção Programador informático

3 - Encarregados, contramestres, etc.		<p>Chefe de processo c/comando centralizado Chefe de turno de embalagem - Cimento Chefe de turno de fabricação - FCH Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação - FCH Encarregado de fabricação - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento</p>
4 - Profissionais altamente qualificados	<p>a. Administrativos b. Comércio c. Produção e outros</p>	<p>Assistente administrativo Assistente operacional I e II Escriturário principal Operador de computador Secretária de administração Secretária de direção Prospetor de vendas principal Chefe de equipa Desenhador principal Desenhador projetista Oficial principal (conservação e laboratório) Oficial de fabricação principal Operador de instalação de moagem principal Operador de processo c/comando centralizado principal Técnico de eletrónica Técnico de eletrónica principal Visitador/preparador de trabalho</p>
5 - Profissionais qualificados	<p>a. Administrativos b. Comércio c. Produção e outros</p>	<p>Escriturário Fiel de armazém Prospetor de vendas Condutor de veículos industriais Desenhador Ferramenteiro (*) Motorista Oficial (conservação e laboratório) Oficial de fabricação - Cimento Oficial de fabricação - FCH Operador de embalagem - Cimento Operador de instalação de moagem Operador de pedreira Operador de processo c/comando centralizado</p>
6 - Profissionais semiqualficados		<p>Ensacador/carregador (*) Telefonista (*)</p>
7 - Profissionais não qualificados		<p>Auxiliar administrativo Auxiliar fabril</p>
8 - Pré-oficiais Estagiários Tirocinantes Praticantes aprendizes Auxiliares		<p>Aprendiz Aprendiz - Praticante</p>

Lisboa, 10 de abril de 2019.

Pela CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA:

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

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

Maria Eduarda Ribeiro Rosa, na qualidade de mandatária.

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

Jorge Manuel de Matos Pestana, na qualidade de mandatário.

Depositado em 18 de setembro de 2019, a fl. 108 do livro n.º 12, com o n.º 228/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 3.^a, 17.^a, 18.^a, 39.^a-A, 47.^a e 56.^a; e aditamento do anexo III (passando o anterior anexo III a ser o anexo IV) ao acordo de empresa celebrado entre a Transtejo - Transportes Tejo, S A, 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 23, de 22 de junho de 2017.

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 2019.

2- ...

3- ...

4- ...

Cláusula 3.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

f) ...

g) ...

h) ...

i) ...

j) ...

l) ...

m) ...

n) ...

o) ...

p) ...

q) ...

r) ...

s) ...

t) ...

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 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1-

a) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial administrativo após três anos de permanência na categoria;

b) O primeiro-oficial administrativo será promovido a oficial administrativo principal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria;

c) O oficial administrativo principal será promovido a técnico auxiliar 1 após três anos de permanência no escalão C da respetiva categoria;

d) O mecânico de 2.^a será promovido a mecânico de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

e) O eletricista de 2.^a será promovido a eletricista de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

f) O carpinteiro de 2.^a será promovido a carpinteiro de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

g) O chefe de estação será promovido a chefe de terminal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria.

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

3-

a) O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro;

b) O maquinista prático de 2.^a classe e o maquinista prático de 3.^a classe serão promovidos, respetivamente, à 1.^a e 2.^a classes nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor;

c) O ajudante de maquinista será promovido a maquinista prático de 3.^a classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Cláusula 18.^a

(Promoções facultativas)

Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas da iniciativa da empresa com suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional.

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 47.^a

(Direito a férias)

1- ...

2- ...

3- ...

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- ...

7- ...

8- ...

9- ...

Cláusula 56.^a

(Feriados obrigatórios e tolerâncias de ponto)

1- ...

2- ...

3- ...

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.

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 ne-

cessários 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 profissio-

nais 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 em que se verificou a integração, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido no artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

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

• *Oficial principal* - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção.

• *Primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo* - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compi-

la 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 agosto de 2019)

Área funcional		Remuneração base							
Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G	
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 396,77 €	1 438,67 €	1 481,83 €	1 526,29 €	1 572,08 €	1 619,24 €	1 667,82 €
	II	Mestre do tráfego local	919,69 €	947,28 €	975,70 €	1 004,97 €	1 035,12 €	1 066,17 €	1 098,16 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	887,05 €	913,66 €	941,07 €	969,30 €	998,38 €	1 028,33 €	1 059,18 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	868,77 €	894,83 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	860,86 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	760,48 €	783,29 €	806,79 €	831,00 €	855,93 €	881,60 €	908,05 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	735,37 €						
	VII	Ajudante de maquinista	717,30 €						
		Remuneração base							
Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G	
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 044,05 €	1 075,37 €	1 107,63 €	1 140,86 €	1 175,09 €	1 210,34 €	1 246,65 €
	II	Chefe de terminal	881,37 €	907,81 €	935,05 €	963,10 €	991,99 €	1 021,75 €	1 052,40 €
	III	Fiscal	841,59 €	866,84 €	892,84 €	919,63 €	947,22 €	975,63 €	1 004,90 €
	IV	Chefe de estação	826,34 €	851,13 €					
	V	Bilheteiro	740,08 €	762,28 €	785,15 €	808,71 €	832,97 €	857,96 €	883,69 €
	VI	Operador comercial	740,08 €	762,28 €	785,15 €	808,71 €	832,97 €	857,96 €	883,69 €
		Remuneração base							
Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G	
Manutenção	I	Mecânico principal	964,79 €	993,73 €	1 23,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
		Eletricista principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
		Carpinteiro principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
	II	Mecânico de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Eletricista de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Carpinteiro de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Pintor	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
	III	Mecânico de 2.ª	889,89 €						
		Eletricista de 2.ª	889,89 €						
		Carpinteiro de 2.ª	889,89 €						
	IV	Oficial de reparações	870,05 €	896,15 €	923,04 €	950,73 €	979,25 €	1 008,63 €	1 038,89 €

			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 231,74 €	1 268,69 €	1 306,75 €	1 345,96 €	1 386,33 €	1 427,92 €	1 470,76 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 161,17 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 110,68 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 044,05 €						
	V	Técnico auxiliar 1	994,10 €						
	VI	Oficial administrativo principal	871,44 €	897,58 €	924,51 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	822,05 €	846,71 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	763,96 €						
	IX	Fiel de armazém	755,82 €	778,49 €	801,85 €	825,90 €	850,68 €	876,20 €	902,49 €
	X	Mototorista	747,14 €	769,55 €	792,64 €	816,42 €	840,91 €	866,14 €	892,12 €
	XI	Assistente operacional	673,63 €	693,84 €	714,65 €	736,09 €	758,18 €	780,92 €	804,35 €

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

(Anterior anexo III)

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

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 304.

Lisboa, 16 de agosto de 2019.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

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

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

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

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

António Vasco Semião Soares, 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 2019.

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 aos seus trabalhadores efectivos, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores contratados a termo, a partir da data em que completarem dois anos de vigência do contrato.

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.

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

selecção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

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

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1-

a) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial administrativo após três anos de permanência na categoria;

b) O primeiro-oficial administrativo será promovido a oficial administrativo principal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria;

c) O oficial administrativo principal será promovido a técnico auxiliar 1 após três anos de permanência no escalão C da respetiva categoria;

d) O mecânico de 2.^a será promovido a mecânico de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

e) O eletricista de 2.^a será promovido a eletricista de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

f) O carpinteiro de 2.^a será promovido a carpinteiro de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

g) O chefe de estação será promovido a chefe de terminal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria.

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

3-

a) O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro;

b) O maquinista prático de 2.^a classe e o maquinista prático de 3.^a classe serão promovidos, respetivamente, à 1.^a e 2.^a classes nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor;

c) O ajudante de maquinista será promovido a maquinista prático de 3.^a classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Cláusula 18.^a

(Promoções facultativas)

Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas da iniciativa da empresa com suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Locais de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da Transtejo - Transportes Tejo, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3- O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4- Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.^a

5- Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no número 3 da cláusula 34.^a

6- Para efeito do disposto no número 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.^a

(Período normal de trabalho)

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3- O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4- Os horários de trabalho só poderão ser implementados depois de ter sido solicitado parecer à comissão de trabalhadores, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias.

5- O parecer referido no número anterior, embora não vinculativo, deverá ser tomado em consideração pela empresa.

6- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7- Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

1- Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2- A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3- Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4- Os turnos e escalas de serviço, serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5- Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

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

7- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10- As escalas ou turnos de serviço, serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

Cláusula 22.^a

(Afixação dos horários de trabalho)

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

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

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos)

(Eliminada.)

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

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

2- *(Eliminado.)*

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

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

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de

trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

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

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

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

- a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;
- b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;
- d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;
- e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.^a

(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)

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

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

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

Cláusula 27.^a

(Registo de trabalho suplementar)

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

Cláusula 28.^a

(Limite do trabalho suplementar)

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores

integrados em turnos e cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.^a

(Trabalho suplementar de menores)

(Eliminada.)

Cláusula 30.^a

(Trabalho nocturno)

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

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

Cláusula 31.^a

(Dispensa de trabalho nocturno)

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

Cláusula 32.^a

(Substituições temporárias)

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

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

3- As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.^a

(Transferências)

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

(Generalidades)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 35.^a

(Constituição da retribuição)

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

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 19,38 €.

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 9,13 €.

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 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,02 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- (Eliminado.)

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

Cláusula 39.ª-C

(Prémio de assiduidade)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,32 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

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

- a) 1 falta - prémio mensal - 166,06 €;
- b) 2 faltas - prémio mensal - 148,87 €;
- c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,16 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,21 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente 3,45 € e 6,88 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

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

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

b) Cumprimento de obrigações legais;

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

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

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

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

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

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

i) Gozo de férias.

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.

Cláusula 40.^a

(Abono de função)

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de turnos)

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

- a) 26,27 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
- b) 48,40 € 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 25,00 €.

2-

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,70 €.

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 7,76 €.

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)

10- 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.

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

12- 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.

13- 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.

14- 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.

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

16- 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.

17- 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.

18- 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.

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 infe-

riores 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.

Cláusula 59.^a

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea *a)* do número 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 60.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos e regalias do trabalhador, salvo o

disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) (Eliminada);

b) Dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 58.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.^a

Cláusula 61.^a

(Efeito das faltas no direito a férias)

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

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

(Suspensão por impedimento do trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5- Nos contratos a prazo o impedimento previsto no número 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 63.^a

(Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 64.^a

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)

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

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 65.^a

(Licença sem retribuição)

1- Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 66.^a

(Parentalidade)

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

Cláusula 67.^a

(Trabalhadores-estudantes - Regalias)

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

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

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

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do dis-

posto 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.

6- 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.

7- 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 motiva-

das 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;
- 8- Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 78.^a

(Comunicação das sanções)

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

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

Cláusula 79.^a

(Registo de sanções)

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

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

CAPÍTULO IX

Segurança Social - Direitos complementares

Cláusula 80.^a

(Complemento de subsídio de doença e acidente)

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

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

Cláusula 81.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

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

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

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

4- :

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da

sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/97, de 13 de setembro;

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

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto-Lei n.º 360/71.

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, en-

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

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

Cláusula 87.^a

(Pagamento do mês da cessação)

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

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

Cláusula 88.^a

(Indemnizações)

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

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 89.^a

(Incorporação de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.^a

(Garantias diversas)

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

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

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

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

Cláusula 91.^a

(Normas supletivas)

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

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I - Área funcional: Fluviais

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

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

- Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respetivos mestres;
- Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;
- Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo coletivo de trabalho específico a cada sector de atividade;
- Dar estrito cumprimento às convenções coletivas de trabalho vigentes;
- Controlar, em colaboração com os respetivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
- Coordenar e controlar a efetivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;
- Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

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

- *Mestre do tráfego local* - O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.
- *Maquinista prático (maquinista prático de 1.ª classe; maquinista prático de 2.ª classe; maquinista prático de 3.ª classe - de acordo com as categorias marítimas previstas no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor)* - Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são

chefes diretos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

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

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

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

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

Grupo II - Área funcional: Terminais e estações

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

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

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

• *Fiscal* - É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infrator se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete;

levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infração no exercício das suas funções - compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

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

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

Grupo III - Área funcional: Manutenção

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

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

- *Eletricista principal* - É o profissional eletricitista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

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

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

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

ou outros artigos de aprestamento.

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

Grupo IV - Área funcional: Administrativa e de apoio

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

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

Acessos:

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

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

a) Tempo mínimo de permanência de três anos para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido no artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

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

- *Oficial principal* - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção.

- *Primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial admi-*

nistrativo - 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 ar-

tigos, 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 agosto de 2019)

Área funcional

			Remuneração base							
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G	
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 396,77 €	1 438,67 €	1 481,83 €	1 526,29 €	1 572,08 €	1 619,24 €	1 667,82 €	
	II	Mestre do tráfego local	919,69 €	947,28 €	975,70 €	1 004,97 €	1 035,12 €	1 066,17 €	1 098,16 €	
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	887,05 €	913,66 €	941,07 €	969,30 €	998,38 €	1.028,33 €	1 059,18 €	
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	868,77 €	894,83 €						
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	860,86 €							
	VI	Marinheiro do tráfego local	760,48 €	783,29 €	806,79 €	831,00 €	855,93 €	881,60 €	908,05 €	
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	735,37 €							
	VII	Ajudante de maquinista	717,30 €							

			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 044,05 €	1 075,37 €	1 107,63 €	1 140,86 €	1 175,09 €	1 210,34 €	1 246,65 €
	II	Chefe de terminal	881,37 €	907,81 €	935,05 €	963,10 €	991,99 €	1 021,75 €	1 052,40 €
	III	Fiscal	841,59 €	866,84 €	892,84 €	919,63 €	947,22 €	975,63 €	1 004,90 €
	IV	Chefe de estação	826,34 €	851,13 €					
	V	Bilheteiro	740,08 €	762,28 €	785,15 €	808,71 €	832,97 €	857,96 €	883,69 €
	VI	Operador comercial	740,08 €	762,28 €	785,15 €	808,71 €	832,97 €	857,96 €	883,69 €

			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
		Eletricista principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
		Carpinteiro principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
	II	Mecânico de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Eletricista de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Carpinteiro de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Pintor	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
	III	Mecânico de 2.ª	889,89 €						
		Eletricista de 2.ª	889,89 €						
		Carpinteiro de 2.ª	889,89 €						
	IV	Oficial de reparações	870,05 €	896,15 €	923,04 €	950,73 €	979,25 €	1 008,63 €	1 038,89 €

			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 231,74 €	1 268,69 €	1 306,75 €	1 345,96 €	1 386,33 €	1 427,92 €	1 470,76 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 161,17 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 110,68 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 044,05 €						
	V	Técnico auxiliar 1	994,10 €						
	VI	Oficial administrativo principal	871,44 €	897,58 €	924,51 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	822,05 €	846,71 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	763,96 €						
	IX	Fiel de armazém	755,82 €	778,49 €	801,85 €	825,90 €	850,68 €	876,20 €	902,49 €
	X	Mototorista	747,14 €	769,55 €	792,64 €	816,42 €	840,91 €	866,14 €	892,12 €
	XI	Assistente operacional	673,63 €	693,84 €	714,65 €	736,09 €	758,18 €	780,92 €	804,35 €

ANEXO III

Regulamento de carreiras

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

- a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação que constitui o objeto da prestação de trabalho;
- b) Carreira profissional: conjunto de níveis ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) Nível: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;
- d) Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e nível profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

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

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

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

Artigo 3.º

Evolução profissional

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

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

Artigo 4.º

Promoções e progressões

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

2- As progressões far-se-ão:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

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

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

Artigo 2.º

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

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos

em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

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

Artigo 4.º

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

Artigo 5.º

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

Artigo 6.º

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

Iluminação

Artigo 7.º

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

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

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

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

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

Artigo 9.º

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

Temperatura

Artigo 10.º

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

Artigo 11.º

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

Artigo 12.º

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

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

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

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccionar 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 249,40 € 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 -304.

Lisboa, 16 de agosto de 2019.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

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

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

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

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

António Vasco Semião Soares, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge Caetano Martins, na qualidade de mandatário.

Depositado em 18 de setembro de 2019, a fl. 107 do livro n.º 12, com o n.º 226/2019, 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 da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 3.^a, 17.^a, 18.^a, 39.^a-A, 47.^a e 56.^a; e aditamento do anexo III (passando o anterior anexo III a ser o anexo IV) ao acordo de empresa celebrado entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2017.

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 2019.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 3.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) (...)

i) (...)

j) (...)

l) ...

m) (...)

n) (...)

o) (...)

p) (...)

q) (...)

r) (...)

s) (...)

t) (...)

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 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1-

a) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial administrativo após três anos de permanência na categoria;

b) O primeiro-oficial administrativo será promovido a oficial administrativo principal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria;

c) O oficial administrativo principal será promovido a técnico auxiliar 1 após três anos de permanência no escalão C da respetiva categoria;

d) O mecânico de 2.^a será promovido a mecânico de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

e) O eletricista de 2.^a será promovido a eletricista de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

f) O carpinteiro de 2.^a será promovido a carpinteiro de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

g) O chefe de estação será promovido a chefe de terminal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria.

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

3-

a) O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro;

b) O maquinista prático de 2.^a classe e o maquinista prático de 3.^a classe serão promovidos, respetivamente, à 1.^a e 2.^a classes nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor;

c) O ajudante de maquinista será promovido a maquinista prático de 3.^a classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Cláusula 18.^a

(Promoções facultativas)

Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas da iniciativa da empresa com suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional.

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 47.^a

(Direito a férias)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

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- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

Cláusula 56.^a

(Feriados obrigatórios e tolerâncias de ponto)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

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.

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 fun-

ções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

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

Eletricista principal - É o profissional eletricitista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

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

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

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

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

Grupo IV - Área funcional: Administrativa e de apoio

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

nais 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 em que se verificou a integração, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido no artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

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

Oficial principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção.

Primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compi-

la 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 agosto de 2019)

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 396,77 €	1 438,67 €	1 481,83 €	1 526,29 €	1 572,08 €	1 619,24 €	1 667,82 €
	II	Mestre do tráfego local	919,69 €	947,28 €	975,70 €	1 004,97 €	1 035,12 €	1 066,17 €	1 098,16 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	887,05 €	913,66 €	941,07 €	969,30 €	998,38 €	1 028,33 €	1 059,18 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	868,77 €	894,83 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	860,86 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	760,48 €	783,29 €	806,79 €	831,00 €	855,93 €	881,60 €	908,05 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	735,37 €						
	VII	Ajudante de maquinista	717,30 €						

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 044,05 €	1 075,37 €	1 107,63 €	1 140,86 €	1 175,09 €	1 210,34 €	1 246,65 €
	II	Chefe de terminal	881,37 €	907,81 €	935,05 €	963,10 €	991,99 €	1 021,75 €	1 052,40 €
	III	Fiscal	841,59 €	866,84 €	892,84 €	919,63 €	947,22 €	975,63 €	1 004,90 €
	IV	Chefe de estação	826,34 €	851,13 €					
	V	Bilheteiro	740,08 €	762,28 €	785,15 €	808,71 €	832,97 €	857,96 €	883,69 €
	VI	Operador comercial	740,08 €	762,28 €	785,15 €	808,71 €	832,97 €	857,96 €	883,69 €

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
		Eletricista principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
		Carpinteiro principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
	II	Mecânico de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Eletricista de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Carpinteiro de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Pintor	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
	III	Mecânico de 2.ª	889,89 €						
		Eletricista de 2.ª	889,89 €						
		Carpinteiro de 2.ª	889,89 €						
	IV	Oficial de reparações	870,05 €	896,15 €	923,04 €	950,73 €	979,25 €	1 008,63 €	1 038,89 €

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 231,74 €	1 268,69 €	1 306,75 €	1 345,96 €	1 386,33 €	1 427,92 €	1 470,76 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 161,17 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 110,68 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 044,05 €						
	V	Técnico auxiliar 1	994,10 €						
	VI	Oficial administrativo principal	871,44 €	897,58 €	924,51 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	822,05 €	846,71 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	763,96 €						
	IX	Fiel de armazém	755,82 €	778,49 €	801,85 €	825,90 €	850,68 €	876,20 €	902,49 €
	X	Mototorista	747,14 €	769,55 €	792,64 €	816,42 €	840,91 €	866,14 €	892,12 €
	XI	Assistente operacional	673,63 €	693,84 €	714,65 €	736,09 €	758,18 €	780,92 €	804,35 €

ANEXO III

Artigo 3.º

Regulamento de carreiras

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

- a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação que constitui o objeto da prestação de trabalho;
- b) Carreira profissional: conjunto de níveis ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) Nível: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;
- d) Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e nível profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

- a) Ingresso pelo nível e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;
 - b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.
- 2- O ingresso pode verificar-se para escalão superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

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

Evolução profissional

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

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

Artigo 4.º

Promoções e progressões

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

2- As progressões far-se-ão:

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

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

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

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

sões 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

(Anterior anexo III)

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

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 304.

Lisboa, 16 de agosto de 2019.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

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

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

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

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

José Luís de Oliveira Pires, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

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

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2019.

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

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

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

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;

b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

c) Passar declarações aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;

f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;

g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

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

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

j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas

colunas, desde que os trabalhadores expressamente o solicitarem;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- c) Guardar segredo profissional;
- d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos

seus direitos e garantias;

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

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

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

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

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

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

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

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

n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

(Proibição de acordos entre empresas)

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

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

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

Cláusula 7.^a

(Créditos resultantes do contrato)

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

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

Cláusula 8.^a

(Privilégios creditórios)

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

Cláusula 9.^a

(Seguros)

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

2- O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores contratados a termo, a partir da data em que completarem dois anos de vigência do contrato.

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.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

(Admissão)

1- As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) Idade mínima 18 anos.

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

c) Maior aptidão para o exercício da função.

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

Cláusula 11.^a

(Idade mínima)

(Eliminada.)

Cláusula 12.^a

(Habilitações mínimas)

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

Cláusula 13.^a

(Condições especiais de admissão)

(Eliminada.)

Cláusula 14.^a

(Período experimental)

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção

ou quadro superior.

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

(Contratos a termo)

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

(Preenchimento de vagas)

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

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

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1-

a) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial administrativo após três anos de permanência na categoria;

b) O primeiro-oficial administrativo será promovido a oficial administrativo principal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria;

c) O oficial administrativo principal será promovido a técnico auxiliar 1 após três anos de permanência no escalão C da respetiva categoria;

d) O mecânico de 2.^a será promovido a mecânico de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

e) O eletricista de 2.^a será promovido a eletricista de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

f) O carpinteiro de 2.^a será promovido a carpinteiro de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

g) O chefe de estação será promovido a chefe de terminal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria.

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

3-

a) O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro;

b) O maquinista prático de 2.^a classe e o maquinista prático de 3.^a classe serão promovidos, respetivamente, à 1.^a e 2.^a classes nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor;

c) O ajudante de maquinista será promovido a maquinista prático de 3.^a classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Cláusula 18.^a

(Promoções facultativas)

Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas da iniciativa da empresa com suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Locais de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da Transtejo - Transportes Tejo, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3- O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o

serviço no local habitual de trabalho.

4- Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.^a

5- Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no número 3 da cláusula 34.^a

6- Para efeito do disposto no número 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.^a

(Período normal de trabalho)

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3- O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4- Os horários de trabalho só poderão ser implementados depois de ter sido solicitado parecer à comissão de trabalhadores, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias.

5- O parecer referido no número anterior, embora não vinculativo, deverá ser tomado em consideração pela empresa.

6- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7- Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

1- Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2- A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3- Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4- Os turnos e escalas de serviço, serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5- Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

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

7- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10- As escalas ou turnos de serviço, serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

Cláusula 22.^a

(Afixação dos horários de trabalho)

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

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

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos)

(Eliminada.)

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

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

2- (Eliminado)

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

4- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

5- Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;
- b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;
- d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;
- e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.^a

(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)

1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3- As folgas previstas nos números 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 27.^a

(Registo de trabalho suplementar)

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Cláusula 28.^a

(Limite do trabalho suplementar)

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores integrados em turnos de cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.^a

(Trabalho suplementar de menores)

(Eliminada.)

Cláusula 30.^a

(Trabalho nocturno)

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2- A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.^a, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.^a

(Dispensa de trabalho nocturno)

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno os trabalhadores com responsabilidades familiares, desde que o solicitem e que seja autorizado pela empresa.

Cláusula 32.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2- O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3- As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.^a

(Transferências)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3- Em caso de transferência nos termos do número 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4- Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5- Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6- Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

(Generalidades)

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3- Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que RM é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

O prémio de assiduidade previsto na cláusula 39.^a-C não é considerado para determinação do valor da retribuição horária.

4- A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no número 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 35.^a

(Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

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 19,38 €.

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 9,13 €.

9- (Eliminado.)

Clausula 39.ª-A

(Adicional de remuneração)

1- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios catamaran ao serviço da empresa, têm direito, pela prestação efetiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 14,99 % e 10,88 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respetivamente, para mestres e maquinistas.

2- O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.ª, com exceção dos números 4 e 5.

Cláusula 39.ª-B

(Subsídio de transporte)

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,02 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- (Eliminado.)

4- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efetividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.ª-C

(Prémio de assiduidade)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,32 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

- a) 1 falta - prémio mensal - 166,06 €;
- b) 2 faltas - prémio mensal - 148,87 €;
- c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,16 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,21 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 3,45 € e 6,88 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à exceção de:

- a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;
- b) Cumprimento de obrigações legais;
- c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;
- d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;
- e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;
- f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;
- g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;
- h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;
- i) Gozo de férias.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depen-

de a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

Cláusula 40.^a

(Abono de função)

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) 26,27 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) 48,40 € 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 25,00 €.

2-

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,70 €.

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 7,76 €.

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)

10- 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.

11- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

12- 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.

13- 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, con-

tando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

14- 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.

15- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

16- 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.

17- 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.

18- O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.^a

(Escolha e marcação de férias)

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3- Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6- O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 49.^a

(Férias seguidas e interpoladas)

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 50.^a

(Cumulação de férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo

ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 51.^a

(Alteração do período de férias)

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 52.^a

(Alteração ou interrupção por doença)

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4- Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

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 re-

tribuição - 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.

Cláusula 59.^a

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto

na alínea *a*) do número 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 60.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos e regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) (Eliminada);

*b) Dadas nos casos previstos na alínea *g*) do número 2 da cláusula 58.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;*

c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.^a

Cláusula 61.^a

(Efeito das faltas no direito a férias)

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

(Suspensão por impedimento do trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5- Nos contratos a prazo o impedimento previsto no número 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 63.^a

(Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 64.^a

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 65.^a

(Licença sem retribuição)

1- Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 66.^a

(Parentalidade)

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 67.^a

(Trabalhadores-estudantes - Regalias)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qual-

quer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.ª;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.ª

(Poder disciplinar)

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 69.ª

(Processo disciplinar)

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da 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 referi-

dos 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 constatará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela Segurança Social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 81.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4-

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/97, de 13 de setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto-Lei n.º 360/71.

Cláusula 82.^a

(Subsídios de reforma)

A Transtejo e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 83.^a

(Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 84.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei.

2- (Eliminado.)

3- A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 85.^a

(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 86.^a

(Encerramento definitivo)

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2- Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 87.^a

(Pagamento do mês da cessação)

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 88.^a

(Indemnizações)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 89.^a

(Incorporação de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora

a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.^a

(Garantias diversas)

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3- Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

4- O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

Cláusula 91.^a

(Normas supletivas)

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I - Área funcional: Fluviais

Controlador do tráfego local - Só poderão desempenhar funções de controlador do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respetiva carta de mestre.

Os controladores do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à atividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

- Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respetivos mestres;
- Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;
- Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo coletivo de trabalho específico a cada sector de atividade;
- Dar estrito cumprimento às convenções coletivas de trabalho vigentes;
- Controlar, em colaboração com os respetivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
- Coordenar e controlar a efetivação anual das matrículas,

dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;

- Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;

- Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

Compete ao coordenador do tráfego local a coordenação da atividade dos trabalhadores que desempenham as funções de controlador de tráfego local.

Mestre do tráfego local - O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Maquinista prático (maquinista prático de 1.ª classe; maquinista prático de 2.ª classe; maquinista prático de 3.ª classe - de acordo com as categorias marítimas previstas no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor) - Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes diretos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Marinheiro do tráfego local - O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

Nota - Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local - O trabalhador que auxilia o marinheiro do tráfego local em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Ajudante de maquinista - Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes diretos.

Grupo II - Área funcional: Terminais e estações

Chefe de serviço de fiscalização, terminais e estações - É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nos terminais e nas estações de embarque e desembarque.

Chefe de terminal - É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respetivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o atendimento do público e o cumprimento das normas legais e contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Chefe de estação - É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de atividade; acata e cumpre todas as ordens que expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

Fiscal - É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infrator se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infração no exercício das suas funções - compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

Bilheteiro - É o profissional que procede à venda de bilhetes diretamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

Operador comercial - É o trabalhador que executa um conjunto de atividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

Grupo III - Área funcional: Manutenção

Mecânico principal - É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico (mecânico de 1.ª; mecânico de 2.ª) - É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspeção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em ações de desmanagem ou de revisão programada.

Eletricista principal - É o profissional 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 em que se verificou a integração, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido no artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

Oficial principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção.

Primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende candidatos às

vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Fiel de armazém - É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas corretamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

Assistente operacional - É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efetuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de agosto de 2019)

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 396,77 €	1 438,67 €	1 481,83 €	1 526,29 €	1 572,08 €	1 619,24 €	1 667,82 €
	II	Mestre do tráfego local	919,69 €	947,28 €	975,70 €	1 004,97 €	1 035,12 €	1 066,17 €	1 098,16 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	887,05 €	913,66 €	941,07 €	969,30 €	998,38 €	1 028,33 €	1 059,18 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	868,77 €	894,83 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	860,86 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	760,48 €	783,29 €	806,79 €	831,00 €	855,93 €	881,60 €	908,05 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	735,37 €						
	VII	Ajudante de maquinista	717,30 €						

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 044,05 €	1 075,37 €	1 107,63 €	1 140,86 €	1 175,09 €	1 210,34 €	1 246,65 €
	II	Chefe de terminal	881,37 €	907,81 €	935,05 €	963,10 €	991,99 €	1.021,75 €	1 052,40 €
	III	Fiscal	841,59 €	866,84 €	892,84 €	919,63 €	947,22 €	975,63 €	1 004,90 €
	IV	Chefe de estação	826,34 €	851,13 €					
	V	Bilheteiro	740,08 €	762,28 €	785,15 €	808,71 €	832,97 €	857,96 €	883,69 €
	VI	Operador comercial	740,08 €	762,28 €	785,15 €	808,71 €	832,97 €	857,96 €	883,69 €

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1,152,01 €
		Eletricista principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
		Carpinteiro principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
	II	Mecânico de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Eletricista de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1, 051,13 €	1 082,66 €
		Carpinteiro de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Pintor	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
	III	Mecânico de 2.ª	889,89 €						
		Eletricista de 2.ª	889,89 €						
		Carpinteiro de 2.ª	889,89 €						
	IV	Oficial de reparações	870,05 €	896,15 €	923,04 €	950,73 €	979,25 €	1.008,63 €	1 038,89 €

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 231,74 €	1 268,69 €	1 306,75 €	1 345,96 €	1 386,33 €	1 427,92 €	1 470,76 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 161,17 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 110,68 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 044,05 €						
	V	Técnico auxiliar 1	994,10 €						
	VI	Oficial administrativo principal	871,44 €	897,58 €	924,51 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	822,05 €	846,71 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	763,96 €						
	IX	Fiel de armazém	755,82 €	778,49 €	801,85 €	825,90 €	850,68 €	876,20 €	902,49 €
	X	Motorista	747,14 €	769,55 €	792,64 €	816,42 €	840,91 €	866,14 €	892,12 €
	XI	Assistente operacional	673,63 €	693,84 €	714,65 €	736,09 €	758,18 €	780,92 €	804,35 €

ANEXO III

Regulamento de carreiras

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: conjunto de níveis ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Nível: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;

d) Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e nível profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

a) Ingresso pelo nível e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para escalão superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela empresa.

Artigo 3.º

Evolução profissional

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou nível profissional superior;

b) Progressão - constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1 - As promoções são da iniciativa da empresa e terão suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional, sem prejuízo do estabelecido no presente acordo de empresa.

2 - As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - em qualquer altura, por decisão da empresa;

b) Por ajustamento - decorridos três anos de permanência

no mesmo escalão salarial.

3- A progressão por ajustamento pode ser retardada por um período de 12 meses, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado de forma justificada e por escrito ao trabalhador, ouvindo-o e ao sindicato que o representa.

4- Sempre que um trabalhador aceda a nível ou categoria profissional mais elevados, passará a receber pelo escalão imediatamente superior ao anteriormente detido.

5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ausências por doença inferiores a 30 dias seguidos, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

6- As primeiras progressões por ajustamento ocorrerão nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores com dez ou mais anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2020;

b) Os trabalhadores com mais de cinco e menos de dez anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2021;

c) Os trabalhadores com menos de cinco anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2022.

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

a) O chão, as escadas e os corredores;

b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;

c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial.

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas.

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores

condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água,

de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância

e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas - óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - máscaras antipoeiras.

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - máscaras com fornecimento de ar à distancia e devidamente filtrado;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, cisternas, etc.) - fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo - máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto - luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre an-

daimes 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 numero 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 249,40 € 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 - 304.

Lisboa, 16 de agosto de 2019.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

José Luís de Oliveira Pires, na qualidade de mandatário.

Depositado em 18 de setembro de 2019, a fl. 108 do livro n.º 12, com o n.º 230/2019, 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, 3.^a, 17.^a, 18.^a, 39.^a-A, 47.^a e 56.^a; e aditamento do anexo III (passando o anterior anexo III a ser o anexo IV) ao acordo de empresa celebrado entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de dezembro de 1986, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2017.

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 2019.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 3.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

- f) (...)
- g) (...)
- h) (...)
- i) (...)
- j) (...)
- l) (...)
- m) (...)
- n) (...)
- o) (...)
- p) (...)
- q) (...)
- r) (...)
- s) (...)
- t) (...)

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 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1-

a) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial administrativo após três anos de permanência na categoria;

b) O primeiro-oficial administrativo será promovido a oficial administrativo principal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria;

c) O oficial administrativo principal será promovido a técnico auxiliar 1 após três anos de permanência no escalão C da respetiva categoria;

d) O mecânico de 2.^a será promovido a mecânico de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

e) O eletricista de 2.^a será promovido a eletricista de 1.^a após três anos de permanência na categoria.

f) O carpinteiro de 2.^a será promovido a carpinteiro de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

g) O chefe de estação será promovido a chefe de terminal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria.

2- Às promoções previstas no número anterior será aplicado, com as necessárias adaptações, o previsto no artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.

3-

a) O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro;

b) O maquinista prático de 2.^a classe e o maquinista prático

de 3.^a classe serão promovidos, respetivamente, à 1.^a e 2.^a classes nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor;

c) O ajudante de maquinista será promovido a maquinista prático de 3.^a classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Cláusula 18.^a

(Promoções facultativas)

Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas da iniciativa da empresa com suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional.

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 47.^a

(Direito a férias)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

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- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

Cláusula 56.^a

(Feriados obrigatórios e tolerâncias de ponto)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

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 considera-

ção 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.

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 fun-

ções - 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 pelas restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico (mecânico de 1.ª; mecânico de 2.ª) - É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspeção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em ações de desmanagem ou de revisão programada.

Eletricista principal - É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Eletricista (eletricista de 1.ª; eletricista de 2.ª) - É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

Carpinteiro (carpinteiro principal; carpinteiro de 1.ª; carpinteiro de 2.ª) - É o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

Pintor - É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respetivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

Oficial de reparações - Procede ao esgoto e limpeza da casa das máquinas, a lavagem de motores e outros equipamentos, lavagem dos navios, desmontagem, reparação e

montagem de equipamentos, em diversos locais da empresa, navios e pontões, movimentações das peças e componentes, de e para bordo dos navios ao cais, colaboração nos abastecimentos de óleos e combustíveis e, ainda, outras tarefas no âmbito da exploração e manutenção de equipamentos, instalações e edifícios, nos domínios da canalização, 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 em que se verificou a integração, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido no artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

Oficial principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção.

Primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros

documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Fiel de armazém - É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre

as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas corretamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

Assistente operacional - É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efetuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de agosto de 2019)

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 396,77 €	1 438,67 €	1 481,83 €	1 526,29 €	1 572,08 €	1 619,24 €	1 667,82 €
	II	Mestre do tráfego local	919,69 €	947,28 €	975,70 €	1 004,97 €	1 035,12 €	1 066,17 €	1 098,16 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	887,05 €	913,66 €	941,07 €	969,30 €	998,38 €	1 028,33 €	1 059,18 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	868,77 €	894,83 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	860,86 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	760,48 €	783,29 €	806,79 €	831,00 €	855,93 €	881,60 €	908,05 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	735,37 €						
	VII	Ajudante de maquinista	717,30 €						

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 044,05 €	1 075,37 €	1 107,63 €	1 140,86 €	1 175,09 €	1 210,34 €	1 246,65 €
	II	Chefe de terminal	881,37 €	907,81 €	935,05 €	963,10 €	991,99 €	1 021,75 €	1 052,40 €
	III	Fiscal	841,59 €	866,84 €	892,84 €	919,63 €	947,22 €	975,63 €	1 004,90 €
	IV	Chefe de estação	826,34 €	851,13 €					
	V	Bilheteiro	740,08 €	762,28 €	785,15 €	808,71 €	832,97 €	857,96 €	883,69 €
	VI	Operador comercial	740,08 €	762,28 €	785,15 €	808,71 €	832,97 €	857,96 €	883,69 €

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
		Eletricista principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
		Carpinteiro principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
	II	Mecânico de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Eletricista de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Carpinteiro de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Pintor	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
	III	Mecânico de 2.ª	889,89 €						
		Eletricista de 2.ª	889,89 €						
		Carpinteiro de 2.ª	889,89 €						
	IV	Oficial de reparações	870,05 €	896,15 €	923,04 €	950,73 €	979,25 €	1 008,63 €	1 038,89 €

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 231,74 €	1 268,69 €	1 306,75 €	1 345,96 €	1 386,33 €	1 427,92 €	1 470,76 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 161,17 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 110,68 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 044,05 €						
	V	Técnico auxiliar 1	994,10 €						
	VI	Oficial administrativo principal	871,44 €	897,58 €	924,51 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	822,05 €	846,71 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	763,96 €						
	IX	Fiel de armazém	755,82 €	778,49 €	801,85 €	825,90 €	850,68 €	876,20 €	902,49 €
	X	Mototorista	747,14 €	769,55 €	792,64 €	816,42 €	840,91 €	866,14 €	892,12 €
	XI	Assistente operacional	673,63 €	693,84 €	714,65 €	736,09 €	758,18 €	780,92 €	804,35 €

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 aten-

dendo 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 escala salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da empresa e terão suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional, sem prejuízo do estabelecido no presente acordo de empresa.

2- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - em qualquer altura, por decisão da empresa;

b) Por ajustamento - decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

3- A progressão por ajustamento pode ser retardada por um período de 12 meses, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado de forma justificada e por escrito ao trabalhador, ouvindo-o e ao sindicato que o representa.

4- Sempre que um trabalhador aceda a nível ou categoria profissional mais elevados, passará a receber pelo escalão imediatamente superior ao anteriormente detido.

5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ausências por doença inferiores a 30 dias seguidos, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

6- As primeiras progressões por ajustamento ocorrerão nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores com dez ou mais anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2020;

b) Os trabalhadores com mais de cinco e menos de dez anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2021;

c) Os trabalhadores com menos de cinco anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2022.

ANEXO IV

(Anterior anexo III)

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 304.

Lisboa, 16 de agosto de 2019.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de Vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Adolfo António Diegues Moreira, na qualidade de membro da direção.

Fábio Filipe Marques Correia, na qualidade de membro da direção.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Transtejo - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2019.

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 aos seus trabalhadores efectivos, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores contratados a termo, a partir da data em que completarem dois anos de vigência do contrato.

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.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

(Admissão)

1- As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Idade mínima 18 anos.
 - b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e adequação ao perfil do posto de trabalho.
 - c) Maior aptidão para o exercício da função.
- 2- A empresa poderá contactar os sindicatos, no sentido de estes indicarem trabalhadores que se encontrem inscritos nas respetivas escalas de embarque.

Cláusula 11.^a

(Idade mínima)

(Eliminada.)

Cláusula 12.^a

(Habilitações mínimas)

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.^a

(Condições especiais de admissão)

(Eliminada.)

Cláusula 14.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresse em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previs-

tos 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 respetivo posto de trabalho.

2- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.^a

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1-

a) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial administrativo após três anos de permanência na categoria;

b) O primeiro-oficial administrativo será promovido a oficial administrativo principal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria;

c) O oficial administrativo principal será promovido a téc-

nico 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 electricista de 2.^a será promovido a electricista de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

f) O carpinteiro de 2.^a será promovido a carpinteiro de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

g) O chefe de estação será promovido a chefe de terminal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria.

2- Às promoções previstas no número anterior será aplicada, com as necessárias adaptações, o previsto no artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.

3-

a) O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro;

b) O maquinista prático de 2.^a classe e o maquinista prático de 3.^a classe serão promovidos, respetivamente, à 1.^a e 2.^a classes nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor;

c) O ajudante de maquinista será promovido a maquinista prático de 3.^a classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Cláusula 18.^a

(Promoções facultativas)

Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas da iniciativa da empresa com suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Locais de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da Transtejo - Transportes Tejo, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3- O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4- Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.^a

5- Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no número 3 da cláusula 34.^a

6- Para efeito do disposto no número 2 deverá ser dada

preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.^a

(Período normal de trabalho)

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3- O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4- Os horários de trabalho só poderão ser implementados depois de ter sido solicitado parecer à comissão de trabalhadores, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias.

5- O parecer referido no número anterior, embora não vinculativo, deverá ser tomado em consideração pela empresa.

6- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7- Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

1- Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2- A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3- Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4- Os turnos e escalas de serviço, serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5- Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10- As escalas ou turnos de serviço, serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

Cláusula 22.^a

(Afixação dos horários de trabalho)

1- Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos)

(Eliminada.)

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante celebração de acordo, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2- *(Eliminado.)*

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

4- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5- Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;

b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;

c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;

d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;

e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.^a

(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)

1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3- As folgas previstas nos números 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 27.^a

(Registo de trabalho suplementar)

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Cláusula 28.^a

(Limite do trabalho suplementar)

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores integrados em turnos e cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.^a

(Trabalho suplementar de menores)

(Eliminada.)

Cláusula 30.^a

(Trabalho nocturno)

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2- A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.^a, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.^a

(Dispensa de trabalho nocturno)

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno os trabalhadores com responsabilidades familiares, desde que o solicitem e que seja autorizado pela empresa.

Cláusula 32.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2- O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3- As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.^a

(Transferências)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3- Em caso de transferência nos termos do número 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4- Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5- Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6- Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

(Generalidades)

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3- Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que RM é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

O prémio de assiduidade previsto na cláusula 39.^a-C não é considerado para determinação do valor da retribuição horária.

4- A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no número 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 35.^a

(Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

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 19,38 €.

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 9,13 €.

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 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,02 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- (Eliminado.)

4- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.^a-C

(Prémio de assiduidade)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,32 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 166,06 €.

b) 2 faltas - prémio mensal - 148,87 €.

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,16 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá

direito a um abono suplementar de 10,21 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito a atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 3,45 € e 6,88 €/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.

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.

Cláusula 40.^a

(Abono de função)

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) 26,27 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) 48,40 € 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 25,00 €.

2-

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,70 €.

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 re-

gresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,76 €.

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)

10- 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.

11- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

12- 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.

13- 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.

14- 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.

15- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

16- 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.

17- 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.

18- 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.

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.

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 n.º 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.

1- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

1- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

1- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 66.^a

(Parentalidade)

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 67.^a

(Trabalhadores-estudantes - Regalias)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.^a;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem

perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.^a

(Poder disciplinar)

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 69.^a

(Processo disciplinar)

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repressão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstân-

cias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea *d*) do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 70.^a

(Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 71.^a

(Suspensão do trabalho)

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 72.^a

(Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a*) Repreensão simples;
- b*) Repreensão registada;
- c*) Suspensão com perda de retribuição;
- d*) Despedimento com justa causa.

Cláusula 73.^a

(Proporcionalidade das sanções)

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 74.^a

(Indemnização e acção penal)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 75.^a

(Recursos)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 76.^a

(Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a*) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b*) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c*) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d*) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e*) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f*) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g*) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h*) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i*) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j*) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l*) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 77.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a*) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea *i*) da cláusula anterior;
- b*) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 78.^a

(Comunicação das sanções)

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato res-

pectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 79.^a

(Registo de sanções)

1- A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança Social - Direitos complementares

Cláusula 80.^a

(Complemento de subsídio de doença e acidente)

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela Segurança Social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 81.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições

normais;

4-

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/97, 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-Lei n.º 360/71.

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 reger-se-á pelo disposto na lei.

2- (Eliminado.)

3- A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 85.^a

(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 86.^a

(Encerramento definitivo)

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2- Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 87.^a

(Pagamento do mês da cessação)

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 88.^a

(Indemnizações)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 89.^a

(Incorporação de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.^a

(Garantias diversas)

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá re-

sultar 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 em que se verificou a integração, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido no artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

Oficial principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção.

Primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Fiel de armazém - É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas corretamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

Assistente operacional - É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efetuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de agosto de 2019)

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 396,77 €	1 438,67 €	1 481,83 €	1 526,29 €	1 572,08 €	1 619,24 €	1 667,82 €
	II	Mestre do tráfego local	919,69 €	947,28 €	975,70 €	1 004,97 €	1 035,12 €	1 066,17 €	1 098,16 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	887,05 €	913,66 €	941,07 €	969,30 €	998,38 €	1 028,33 €	1 059,18 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	868,77 €	894,83 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	860,86 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	760,48 €	783,29 €	806,79 €	831,00 €	855,93 €	881,60 €	908,05 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	735,37 €						
	VII	Ajudante de maquinista	717,30 €						

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 044,05 €	1 075,37 €	1 107,63 €	1 140,86 €	1 175,09 €	1 210,34 €	1 246,65 €
	II	Chefe de terminal	881,37 €	907,81 €	935,05 €	963,10 €	991,99 €	1 021,75 €	1 052,40 €
	III	Fiscal	841,59 €	866,84 €	892,84 €	919,63 €	947,22 €	975,63 €	1 004,90 €
	IV	Chefe de estação	826,34 €	851,13 €					
	V	Bilheteiro	740,08 €	762,28 €	785,15 €	808,71 €	832,97 €	857,96 €	883,69 €
	VI	Operador comercial	740,08 €	762,28 €	785,15 €	808,71 €	832,97 €	857,96 €	883,69 €

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
		Eletricista principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
		Carpinteiro principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
	II	Mecânico de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Eletricista de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Carpinteiro de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Pintor	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
	III	Mecânico de 2.ª	889,89 €						
		Eletricista de 2.ª	889,89 €						
		Carpinteiro de 2.ª	889,89 €						
	IV	Oficial de reparações	870,05 €	896,15 €	923,04 €	950,73 €	979,25 €	1 008,63 €	1 038,89 €

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 231,74 €	1 268,69 €	1 306,75 €	1 345,96 €	1 386,33 €	1 427,92 €	1 470,76 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 161,17 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 110,68 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 044,05 €						
	V	Técnico auxiliar 1	994,10 €						
	VI	Oficial administrativo principal	871,44 €	897,58 €	924,51 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	822,05 €	846,71 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	763,96 €						
	IX	Fiel de armazém	755,82 €	778,49 €	801,85 €	825,90 €	850,68 €	876,20 €	902,49 €
	X	Mototorista	747,14 €	769,55 €	792,64 €	816,42 €	840,91 €	866,14 €	892,12 €
	XI	Assistente operacional	673,63 €	693,84 €	714,65 €	736,09 €	758,18 €	780,92 €	804,35 €

ANEXO III

Artigo 3.º

Regulamento de carreiras

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: conjunto de níveis ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Nível: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;

d) Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e nível profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

a) Ingresso pelo nível e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para escalão superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela empresa.

Evolução profissional

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou nível profissional superior;

b) Progressão - constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da empresa e terão suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional, sem prejuízo do estabelecido no presente acordo de empresa.

2- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - em qualquer altura, por decisão da empresa;

b) Por ajustamento - decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

3- A progressão por ajustamento pode ser retardada por um período de 12 meses, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado de forma justificada e por escrito ao trabalhador, ouvindo-o e ao sindicato que o representa.

4- Sempre que um trabalhador aceda a nível ou categoria profissional mais elevados, passará a receber pelo escalão imediatamente superior ao anteriormente detido.

5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ausências por doença inferiores a 30 dias seguidos, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comis-

sões 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 conven-

ção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores em-

pregados 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, confedans, 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 249,40 € 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 - 304.

Lisboa, 16 de agosto de 2019.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Adolfo António Diegues Moreira, na qualidade de membro da direcção.

Fábio Filipe Marques Correia, na qualidade de membro da direcção.

Depositado em 18 de setembro de 2019, a fl. 108 do livro n.º 12, com o n.º 229/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 3.^a, 17.^a, 18.^a, 39.^a-A, 47.^a e 56.^a; e aditamento do anexo III (passando o anterior anexo III a ser o anexo IV) ao acordo de empresa celebrado entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2017.

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 01 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 2019.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 3.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) (...)

i) (...)

j) (...)

l) (...)

m) (...)

n) (...)

o) (...)

p) (...)

q) (...)

r) (...)

s) (...)

t) (...)

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 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1-

a) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial administrativo após três anos de permanência na categoria;

b) O primeiro-oficial administrativo será promovido a oficial administrativo principal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria;

c) O oficial administrativo principal será promovido a técnico auxiliar 1 após três anos de permanência no escalão C da respetiva categoria;

d) O mecânico de 2.^a será promovido a mecânico de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

e) O eletricista de 2.^a será promovido a eletricista de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

f) O carpinteiro de 2.^a será promovido a carpinteiro de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

g) O chefe de estação será promovido a chefe de terminal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria.

2- Às promoções previstas no número anterior será aplicado, com as necessárias adaptações, o previsto no artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.

3-

a) O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro;

b) O maquinista prático de 2.^a classe e o maquinista prático de 3.^a classe serão promovidos, respetivamente, à 1.^a e 2.^a classes nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor;

c) O ajudante de maquinista será promovido a maquinista prático de 3.^a classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Cláusula 18.^a

(Promoções facultativas)

Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas da iniciativa da empresa com suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional.

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 47.^a

(Direito a férias)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

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- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

Cláusula 56.^a

(Feriados obrigatórios e tolerâncias de ponto)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

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.

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 fun-

ções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico (mecânico de 1.ª; mecânico de 2.ª) - É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspeção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em ações de desmanagem ou de revisão programada.

Eletricista principal - É o profissional eletricitista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Eletricista (eletricista de 1.ª; eletricista de 2.ª) - É o profissional eletricitista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

Carpinteiro (carpinteiro principal; carpinteiro de 1.ª; carpinteiro de 2.ª) - É o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

Pintor - É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respetivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

Oficial de reparações - Procede ao esgoto e limpeza da casa das máquinas, a lavagem de motores e outros equipamentos, lavagem dos navios, desmontagem, reparação e montagem de equipamentos, em diversos locais da empresa, navios e pontões, movimentações das peças e componentes, de e para bordo dos navios ao cais, colaboração nos abastecimentos de óleos e combustíveis e, ainda, outras tarefas no âmbito da exploração e manutenção de equipamentos, instalações e edifícios, nos domínios da canalização, eletricidade, pintura, carpintaria, obras e outros.

Grupo IV - Área funcional: Administrativa e de apoio

Técnico auxiliar (TA 1, TA 2, TA 3, TA 4, TA 5) - É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em atividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce atividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissio-

nais 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 em que se verificou a integração, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido no artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

Oficial principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção.

Primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compi-

la 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 agosto de 2019)

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 396,77 €	1 438,67 €	1 481,83 €	1 526,29 €	1 572,08 €	1 619,24 €	1 667,82 €
	II	Mestre do tráfego local	919,69 €	947,28 €	975,70 €	1 004,97 €	1 035,12 €	1 066,17 €	1 098,16 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	887,05 €	913,66 €	941,07 €	969,30 €	998,38 €	1 028,33 €	1 059,18 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	868,77 €	894,83 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	860,86 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	760,48 €	783,29 €	806,79 €	831,00 €	855,93 €	881,60 €	908,05 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	735,37 €						
	VII	Ajudante de maquinista	717,30 €						

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 044,05 €	1 075,37 €	1 107,63 €	1 140,86 €	1 175,09 €	1 210,34 €	1 246,65 €
	II	Chefe de terminal	881,37 €	907,81 €	935,05 €	963,10 €	991,99 €	1 021,75 €	1 052,40 €
	III	Fiscal	841,59 €	866,84 €	892,84 €	919,63 €	947,22 €	975,63 €	1 004,90 €
	IV	Chefe de estação	826,34 €	851,13 €					
	V	Bilheteiro	740,08 €	762,28 €	785,15 €	808,71 €	832,97 €	857,96 €	883,69 €
	VI	Operador comercial	740,08 €	762,28 €	785,15 €	808,71 €	832,97 €	857,96 €	883,69 €

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
		Eletricista principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
		Carpinteiro principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
	II	Mecânico de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Eletricista de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Carpinteiro de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Pintor	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
	III	Mecânico de 2.ª	889,89 €						
		Eletricista de 2.ª	889,89 €						
		Carpinteiro de 2.ª	889,89 €						
	IV	Oficial de reparações	870,05 €	896,15 €	923,04 €	950,73 €	979,25 €	1 008,63 €	1 038,89 €

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 231,74 €	1 268,69 €	1 306,75 €	1 345,96 €	1 386,33 €	1 427,92 €	1 470,76 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 161,17 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 110,68 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 044,05 €						
	V	Técnico auxiliar 1	994,10 €						
	VI	Oficial administrativo principal	871,44 €	897,58 €	924,51 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	822,05 €	846,71 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	763,96 €						
	IX	Fiel de armazém	755,82 €	778,49 €	801,85 €	825,90 €	850,68 €	876,20 €	902,49 €
	X	Mototorista	747,14 €	769,55 €	792,64 €	816,42 €	840,91 €	866,14 €	892,12 €
	XI	Assistente operacional	673,63 €	693,84 €	714,65 €	736,09 €	758,18 €	780,92 €	804,35 €

ANEXO III

Artigo 3.º

Regulamento de carreiras

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: conjunto de níveis ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Nível: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;

d) Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e nível profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

a) Ingresso pelo nível e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para escalão superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidades ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela empresa.

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

(Anterior anexo III)

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 304.

Lisboa, 16 de agosto de 2019.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

José Luís Silva Pimenta Diaz, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Transtejo - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2019.

2- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.

3- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;

b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

c) Passar declarações aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;

f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;

g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de Segurança Social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;

i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de dez dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;

j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas

colunas, desde que os trabalhadores expressamente o solicitarem;

l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;

m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;

n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício duma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;

p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;

q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;

r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;

s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;

t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho;

u) Assegurar o patrocínio judiciário dos trabalhadores, no âmbito de processos judiciais que resultem do exercício da profissão, bem como o pagamento de custas judiciais a que haja lugar, na medida em que tal se justifique, a fim de que estes não sofram prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem. O patrocínio judiciário anteriormente referido pode ser assegurado pelos serviços jurídicos da empresa ou, na sua falta, por advogados contratados especificamente para a prática daquele patrocínio, mediante deliberação do conselho de administração. O patrocínio judiciário e apoio ao pagamento de custas judiciais depende de requerimento do interessado.

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- c) Guardar segredo profissional;
- d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos

seus direitos e garantias;

e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;

i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;

j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;

m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;

n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho, dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180, retomar as suas funções;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contra-venção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE, e na lei.

3- O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

Cláusula 6.^a

(Proibição de acordos entre empresas)

1- São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2- O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

Cláusula 7.^a

(Créditos resultantes do contrato)

1- Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 8.^a

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 9.^a

(Seguros)

1- A empresa disponibilizará aos seus trabalhadores efectivos, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores contratados a termo, a partir da data em que completarem dois anos de vigência do contrato.

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.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

(Admissão)

1- As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) Idade mínima 18 anos.

b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e adequação ao perfil do posto de trabalho.

c) Maior aptidão para o exercício da função.

2- A empresa poderá contactar os sindicatos, no sentido de estes indicarem trabalhadores que se encontrem inscritos nas respetivas escalas de embarque.

Cláusula 11.^a

(Idade mínima)

(Eliminada.)

Cláusula 12.^a

(Habilitações mínimas)

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.^a

(Condições especiais de admissão)

(Eliminada.)

Cláusula 14.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção

ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresse em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador.

Cláusula 15.^a

(Contratos a termo)

1- Os contratos a termo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a termo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- A duração dos contratos a termo não pode exceder 18 meses, incluindo renovações.

4- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem termo, exceto no que se dispuser de forma diferente.

5- A fixação do termo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

6- A caducidade do contrato confere ao trabalhador uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

7- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 16.^a

(Preenchimento de vagas)

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e seleção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.^a

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1-

a) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial administrativo após três anos de permanência na categoria;

b) O primeiro-oficial administrativo será promovido a oficial administrativo principal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria;

c) O oficial administrativo principal será promovido a técnico auxiliar 1 após três anos de permanência no escalão C da respetiva categoria;

d) O mecânico de 2.^a será promovido a mecânico de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

e) O eletricista de 2.^a será promovido a eletricista de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

f) O carpinteiro de 2.^a será promovido a carpinteiro de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

g) O chefe de estação será promovido a chefe de terminal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria.

2- Às promoções previstas no número anterior será aplicado, com as necessárias adaptações, o previsto no artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.

3-

a) O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro;

b) O maquinista prático de 2.^a classe e o maquinista prático de 3.^a classe serão promovidos, respetivamente, à 1.^a e 2.^a classes nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor;

c) O ajudante de maquinista será promovido a maquinista prático de 3.^a classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Cláusula 18.^a

(Promoções facultativas)

Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas da iniciativa da empresa com suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Locais de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da Transtejo - Transportes Tejo, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3- O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o

serviço no local habitual de trabalho.

4- Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.^a

5- Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no número 3 da cláusula 34.^a

6- Para efeito do disposto no número 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.^a

(Período normal de trabalho)

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3- O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4- Os horários de trabalho só poderão ser implementados depois de ter sido solicitado parecer à comissão de trabalhadores, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias.

5- O parecer referido no número anterior, embora não vinculativo, deverá ser tomado em consideração pela empresa.

6- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7- Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

1- Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2- A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3- Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4- Os turnos e escalas de serviço, serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5- Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100% RH.

8- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10- As escalas ou turnos de serviço, serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

Cláusula 22.^a

(Afixação dos horários de trabalho)

1- Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos)

(Eliminada.)

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante celebração de acordo, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2- (Eliminado.)

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

4- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

5- Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;
- b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;
- d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;
- e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.^a

(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)

1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3- As folgas previstas nos números 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 27.^a

(Registo de trabalho suplementar)

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Cláusula 28.^a

(Limite do trabalho suplementar)

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores integrados em turnos de cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.^a

(Trabalho suplementar de menores)

(Eliminada.)

Cláusula 30.^a

(Trabalho nocturno)

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2- A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.^a, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.^a

(Dispensa de trabalho nocturno)

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno os trabalhadores com responsabilidades familiares, desde que o solicitem e que seja autorizado pela empresa.

Cláusula 32.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2- O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3- As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.^a

(Transferências)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3- Em caso de transferência nos termos do número 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4- Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5- Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6- Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

(Generalidades)

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3- Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que RM é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

O prémio de assiduidade previsto na cláusula 39.^a-C não é considerado para determinação do valor da retribuição horária.

4- A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no número 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 35.^a

(Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

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 19,38 €.

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 9,13 €.

9- (Eliminado.)

Clausula 39.ª-A

(Adicional de remuneração)

1- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios catamaran ao serviço da empresa, têm direito, pela prestação efetiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 14,99 % e 10,88 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respetivamente, para mestres e maquinistas.

2- O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.ª, com exceção dos números 4 e 5.

Cláusula 39.ª-B

(Subsídio de transporte)

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,02 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- (Eliminado.)

4- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efetividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.ª-C

(Prémio de assiduidade)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,32 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- (Eliminado.)

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

- a) 1 falta - prémio mensal - 166,06 €;
- b) 2 faltas - prémio mensal - 148,87 €;
- c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,16 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 10,21/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 3,45 € e 6,88 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à exceção de:

- a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;
- b) Cumprimento de obrigações legais;
- c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;
- d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;
- e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;
- f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;
- g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;
- h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;
- i) Gozo de férias.

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.

Cláusula 40.^a

(Abono de função)

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

- a) 6,27 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
- b) 48,40 € mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos;
- c) 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 25,00 €.

2-

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,70 €;

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 se-

manal 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 7,76 €.

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)

10- 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.

11- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

12- 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.

13- 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.

14- 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.

15- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

16- 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.

17- 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.

18- 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.

1- 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.

1- 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.

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.

Cláusula 59.^a

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea a) do número 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obri-

gatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 60.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos e regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) (Eliminada,)

b) Dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 58.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.^a

Cláusula 61.^a

(Efeito das faltas no direito a férias)

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

(Suspensão por impedimento do trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados

no anexo I quanto à densidade de quadros.

5- Nos contratos a prazo o impedimento previsto no número 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 63.^a

(Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 64.^a

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 65.^a

(Licença sem retribuição)

1- Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 66.^a

(Parentalidade)

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 67.^a

(Trabalhadores-estudantes - Regalias)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador

que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.^a;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.^a

(Poder disciplinar)

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 69.^a

(Processo disciplinar)

1- A aplicação de qualquer sanção, com exceção 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 re-

ceberia se estivesse ao serviço.

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais.

4-

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/97, de 13 de setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto-Lei n.º 360/71.

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 na-

vios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de atividade; acata e cumpre todas as ordens que expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

Fiscal - É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infrator se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infração no exercício das suas funções – compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

Bilheteiro - É o profissional que procede à venda de bilhetes diretamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

Operador comercial - É o trabalhador que executa um conjunto de atividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

Grupo III - Área funcional: Manutenção

Mecânico principal - É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico (mecânico de 1.ª; mecânico de 2.ª) - É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspeção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em ações de desempanagem ou de revisão programada.

Eletricista principal - É o profissional eletricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Eletricista (eletricista de 1.ª; eletricista de 2.ª) - É o pro-

fissional 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 em que se verificou a integração, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido no artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

Oficial principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção.

Primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e

efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Fiel de armazém - É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas corretamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

Assistente operacional - É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efetuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de agosto de 2019)

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 396,77 €	1 438,67 €	1 481,83 €	1 526,29 €	1 572,08 €	1 619,24 €	1 667,82 €
	II	Mestre do tráfego local	919,69 €	947,28 €	975,70 €	1 004,97 €	1 035,12 €	1 066,17 €	1 098,16 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	887,05 €	913,66 €	941,07 €	969,30 €	998,38 €	1 028,33 €	1 059,18 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	868,77 €	894,83 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	860,86 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	760,48 €	783,29 €	806,79 €	831,00 €	855,93 €	881,60 €	908,05 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	735,37 €						
	VII	Ajudante de maquinista	717,30 €						

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 044,05 €	1 075,37 €	1 107,63 €	1 140,86 €	1 175,09 €	1 210,34 €	1 246,65 €
	II	Chefe de terminal	881,37 €	907,81 €	935,05 €	963,10 €	991,99 €	1 021,75 €	1 052,40 €
	III	Fiscal	841,59 €	866,84 €	892,84 €	919,63 €	947,22 €	975,63 €	1 004,90 €
	IV	Chefe de estação	826,34 €	851,13 €					
	V	Bilheteiro	740,08 €	762,28 €	785,15 €	808,71 €	832,97 €	857,96 €	883,69 €
	VI	Operador comercial	740,08 €	762,28 €	785,15 €	808,71 €	832,97 €	857,96 €	883,69 €

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
		Eletricista principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
		Carpinteiro principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
	II	Mecânico de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Eletricista de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Carpinteiro de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Pintor	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
	III	Mecânico de 2.ª	889,89 €						
		Eletricista de 2.ª	889,89 €						
		Carpinteiro de 2.ª	889,89 €						
	IV	Oficial de reparações	870,05 €	896,15 €	923,04 €	950,73 €	979,25 €	1 008,63 €	1 038,89 €

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 231,74 €	1 268,69 €	1 306,75 €	1 345,96 €	1 386,33 €	1 427,92 €	1 470,76 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 161,17 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 110,68 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 044,05 €						
	V	Técnico auxiliar 1	994,10 €						
	VI	Oficial administrativo principal	871,44 €	897,58 €	924,51 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	822,05 €	846,71 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	763,96 €						
	IX	Fiel de armazém	755,82 €	778,49 €	801,85 €	825,90 €	850,68 €	876,20 €	902,49 €
	X	Mototorista	747,14 €	769,55 €	792,64 €	816,42 €	840,91 €	866,14 €	892,12 €
	XI	Assistente operacional	673,63 €	693,84 €	714,65 €	736,09 €	758,18 €	780,92 €	804,35 €

ANEXO III

Artigo 3.º

Regulamento de carreiras

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: conjunto de níveis ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Nível: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;

d) Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e nível profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

a) Ingresso pelo nível e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para escalão superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela empresa.

Evolução profissional

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou nível profissional superior;

b) Progressão - constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da empresa e terão suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional, sem prejuízo do estabelecido no presente acordo de empresa.

2- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - em qualquer altura, por decisão da empresa;

b) Por ajustamento - decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

3- A progressão por ajustamento pode ser retardada por um período de 12 meses, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado de forma justificada e por escrito ao trabalhador, ouvindo-o e ao sindicato que o representa.

4- Sempre que um trabalhador aceda a nível ou categoria profissional mais elevados, passará a receber pelo escalão imediatamente superior ao anteriormente detido.

5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ausências por doença inferiores a 30 dias seguidos, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comi-

sões 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 conven-

ção, 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 estojos 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 em-

pregados 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, conferrdans, 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 249,40 € 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 - 304.

Lisboa, 16 de agosto de 2019.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

José Luís Silva Pimenta Diaz, na qualidade de mandatário.

Depositado em 18 de setembro de 2019, a fl. 108 do livro n.º 12, com o n.º 232/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 3.^a, 17.^a, 18.^a, 39.^a-A, 47.^a e 56.^a; e aditamento do anexo III (passando o anterior anexo III a ser o anexo IV) ao acordo de empresa celebrado entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA, e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2017.

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 2019.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 3.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) (...)

i) (...)

j) (...)

l) (...)

m) (...)

n) (...)

o) (...)

p) (...)

q) (...)

r) (...)

s) (...)

t) (...)

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 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1-

a) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial administrativo após três anos de permanência na categoria;

b) O primeiro-oficial administrativo será promovido a oficial administrativo principal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria;

c) O oficial administrativo principal será promovido a técnico auxiliar 1 após três anos de permanência no escalão C da respetiva categoria;

d) O mecânico de 2.^a será promovido a mecânico de 1.^a após três anos de permanência na categoria.

e) O eletricista de 2.^a será promovido a eletricista de 1.^a após três anos de permanência na categoria.

f) O carpinteiro de 2.^a será promovido a carpinteiro de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

g) O chefe de estação será promovido a chefe de terminal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria.

2- Às promoções previstas no número anterior será aplicado, com as necessárias adaptações, o previsto no artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.

3-

a) O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro;

b) O maquinista prático de 2.^a classe e o maquinista prático de 3.^a classe serão promovidos, respetivamente, à 1.^a e 2.^a classes nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor;

c) O ajudante de maquinista será promovido a maquinista prático de 3.^a classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Cláusula 18.^a

(Promoções facultativas)

Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas da iniciativa da empresa com suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional.

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 adi-

cional 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 47.^a

(Direito a férias)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

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- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

Cláusula 56.^a

(Feriados obrigatórios e tolerâncias de ponto)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

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.

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 ne-

cessários 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 desempanagem ou de revisão programada.

Eletricista principal - É o profissional eletricitista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Eletricista (eletricista de 1.ª; eletricista de 2.ª) - É o profissional eletricitista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

Carpinteiro (carpinteiro principal; carpinteiro de 1.ª; carpinteiro de 2.ª) - É o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

Pintor - É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respetivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

Oficial de reparações - Procede ao esgoto e limpeza da casa das máquinas, a lavagem de motores e outros equipamentos, lavagem dos navios, desmontagem, reparação e montagem de equipamentos, em diversos locais da empresa, navios e pontões, movimentações das peças e componentes, de e para bordo dos navios ao cais, colaboração nos abastecimentos de óleos e combustíveis e, ainda, outras tarefas no âmbito da exploração e manutenção de equipamentos, instalações e edifícios, nos domínios da canalização, eletricidade, pintura, carpintaria, obras e outros.

Grupo IV - Área funcional: Administrativa e de apoio

Técnico auxiliar (TA 1, TA 2, TA 3, TA 4, TA 5) - É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em atividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce atividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

As funções de tesoureiro serão exercidas por trabalhador com a categoria profissional de técnico auxiliar: dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Acessos:

1- O ingresso na categoria é efetuado mediante integração, concurso interno ou promoção, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2- O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de três anos para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido no artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

Oficial principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção.

Primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas;

colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Fiel de armazém - É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas corretamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

Assistente operacional - É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efetuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de agosto de 2019)

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 396,77 €	1 438,67 €	1 481,83 €	1 526,29 €	1 572,08 €	1 619,24 €	1 667,82 €
	II	Mestre do tráfego local	919,69 €	947,28 €	975,70 €	1 004,97 €	1 035,12 €	1 066,17 €	1 098,16 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	887,05 €	913,66 €	941,07 €	969,30 €	998,38 €	1 028,33 €	1 059,18 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	868,77 €	894,83 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	860,86 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	760,48 €	783,29 €	806,79 €	831,00 €	855,93 €	881,60 €	908,05 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	735,37 €						
	VII	Ajudante de maquinista	717,30 €						

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 044,05 €	1 075,37 €	1 107,63 €	1 140,86 €	1 175,09 €	1 210,34 €	1 246,65 €
	II	Chefe de terminal	881,37 €	907,81 €	935,05 €	963,10 €	991,99 €	1 021,75 €	1 052,40 €
	III	Fiscal	841,59 €	866,84 €	892,84 €	919,63 €	947,22 €	975,63 €	1 004,90 €
	IV	Chefe de estação	826,34 €	851,13 €					
	V	Bilheteiro	740,08 €	762,28 €	785,15 €	808,71 €	832,97 €	857,96 €	883,69 €
	VI	Operador comercial	740,08 €	762,28 €	785,15 €	808,71 €	832,97 €	857,96 €	883,69 €

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
		Eletricista principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
		Carpinteiro principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
	II	Mecânico de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Eletricista de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Carpinteiro de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Pintor	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
	III	Mecânico de 2.ª	889,89 €						
		Eletricista de 2.ª	889,89 €						
		Carpinteiro de 2.ª	889,89 €						
	IV	Oficial de reparações	870,05 €	896,15 €	923,04 €	950,73 €	979,25 €	1 008,63 €	1 038,89 €

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 231,74 €	1 268,69 €	1 306,75 €	1 345,96 €	1 386,33 €	1 427,92 €	1 470,76 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 161,17 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 110,68 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 044,05 €						
	V	Técnico auxiliar 1	994,10 €						
	VI	Oficial administrativo principal	871,44 €	897,58 €	924,51 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	822,05 €	846,71 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	763,96 €						
	IX	Fiel de armazém	755,82 €	778,49 €	801,85 €	825,90 €	850,68 €	876,20 €	902,49 €
	X	Mototorista	747,14 €	769,55 €	792,64 €	816,42 €	840,91 €	866,14 €	892,12 €
	XI	Assistente operacional	673,63 €	693,84 €	714,65 €	736,09 €	758,18 €	780,92 €	804,35 €

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

(Anterior anexo III)

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 304.

Lisboa, 16 de agosto de 2019.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, na qualidade de mandatário.

João Paulo Tavares Cirne, na qualidade de mandatário.

Nuno Luís Faria Alfaia Pimentel da Costa, 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 2019.

2- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.

3- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevigência e caducidade.

4- A contraproposta à proposta de revisão do Acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;

b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

c) Passar declarações aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;

f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;

g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de Segurança Social, como tal considerados nos termos da legislação

aplicável e no presente AE;

i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de dez dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;

j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores expressamente o solicitarem;

l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;

m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;

n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício numa nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;

p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;

q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;

r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;

s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;

t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho;

u) Assegurar o patrocínio judiciário dos trabalhadores, no âmbito de processos judiciais que resultem do exercício da profissão, bem como o pagamento de custas judiciais a que haja lugar, na medida em que tal se justifique, a fim de que estes não sofram prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem. O patrocínio judiciário anteriormente referido pode ser assegurado pelos serviços jurídicos da empresa ou, na sua falta, por advogados contratados especificamente para a prática daquele patrocínio, mediante deliberação do conselho de administração. O patrocínio judiciário e apoio ao pagamento de custas judiciais depende de requerimento do interessado.

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;

b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

c) Guardar segredo profissional;

d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;

i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;

j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;

m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;

n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho, dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180, retomar as suas funções;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou presta-

ção 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 salvar 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 vio-

lação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 9.^a

(Seguros)

1- A empresa disponibilizará aos seus trabalhadores efectivos, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores contratados a termo, a partir da data em que completarem dois anos de vigência do contrato.

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.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

(Admissão)

1- As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) Idade mínima 18 anos.

b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e adequação ao perfil do posto de trabalho.

c) Maior aptidão para o exercício da função.

2- A empresa poderá contactar os sindicatos, no sentido de estes indicarem trabalhadores que se encontrem inscritos nas respetivas escalas de embarque.

Cláusula 11.^a

(Idade mínima)

(Eliminada.)

Cláusula 12.^a

(Habilitações mínimas)

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.^a

(Condições especiais de admissão)

(Eliminada.)

Cláusula 14.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresse em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador.

Cláusula 15.^a

(Contratos a termo)

1- Os contratos a termo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a termo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- A duração dos contratos a termo não pode exceder 18 meses, incluindo renovações.

4- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem termo, exceto no que se dispuser de forma diferente.

5- A fixação do termo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

6- A caducidade do contrato confere ao trabalhador uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

7- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 16.^a

(Preenchimento de vagas)

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher

qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e seleção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.^a

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1-

a) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial administrativo após três anos de permanência na categoria;

b) O primeiro-oficial administrativo será promovido a oficial administrativo principal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria;

c) O oficial administrativo principal será promovido a técnico auxiliar 1 após três anos de permanência no escalão C da respetiva categoria;

d) O mecânico de 2.^a será promovido a mecânico de 1.^a após três anos de permanência na categoria.

e) O eletricista de 2.^a será promovido a eletricista de 1.^a após três anos de permanência na categoria.

f) O carpinteiro de 2.^a será promovido a carpinteiro de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

g) O chefe de estação será promovido a chefe de terminal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria.

2- Às promoções previstas no número anterior será aplicado, com as necessárias adaptações, o previsto no artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.

3-

a) O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro;

b) O maquinista prático de 2.^a classe e o maquinista prático de 3.^a classe serão promovidos, respetivamente, à 1.^a e 2.^a classes nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor;

c) O ajudante de maquinista será promovido a maquinista prático de 3.^a classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Cláusula 18.^a

(Promoções facultativas)

Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas da iniciativa da empresa com suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Locais de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da Transtejo - Transportes Tejo, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3- O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4- Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.^a

5- Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no número 3 da cláusula 34.^a

6- Para efeito do disposto no número 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.^a

(Período normal de trabalho)

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3- O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4- Os horários de trabalho só poderão ser implementados depois de ter sido solicitado parecer à comissão de trabalhadores, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias.

5- O parecer referido no número anterior, embora não vinculativo, deverá ser tomado em consideração pela empresa.

6- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7- Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

1- Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá

exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2- A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3- Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4- Os turnos e escalas de serviço, serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5- Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10- As escalas ou turnos de serviço, serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

Clausula 22.^a

(Afixação dos horários de trabalho)

1- Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos)

(Eliminada.)

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante celebração de acordo, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2- (Eliminado.)

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número an-

terior 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.

2- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

3- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- 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 n.os 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 27.^a

(Registo de trabalho suplementar)

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Cláusula 28.^a

(Limite do trabalho suplementar)

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores integrados em turnos e cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.^a

(Trabalho suplementar de menores)

(Eliminada.)

Cláusula 30.^a

(Trabalho nocturno)

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2- A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.^a, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.^a

(Dispensa de trabalho nocturno)

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno os trabalhadores com responsabilidades familiares, desde que o solicitem e que seja autorizado pela empresa.

Cláusula 32.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2- O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3- As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.^a

(Transferências)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local

de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3- Em caso de transferência nos termos do número 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4- Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5- Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6- Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

(Generalidades)

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3- Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que RM é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

O prémio de assiduidade previsto na cláusula 39.^a-C não é considerado para determinação do valor da retribuição horária.

4- A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no número 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 35.^a

(Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

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 19,38 €.

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 9,13 €.

9- *(Eliminado.)*

Clausula 39.^a-A

(Adicional de remuneração)

1- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios catamaran ao serviço da empresa, têm direito, pela prestação efetiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 14,99 % e 10,88 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respetivamente, para mestres e maquinistas.

2- O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.^a, com exceção dos números 4 e 5.

Cláusula 39.^a-B

(Subsídio de transporte)

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,02 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- *(Eliminado.)*

4- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.^a-C

(Prémio de assiduidade)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,32 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- *(Eliminado.)*

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

- a) 1 falta - prémio mensal - 166,06 €;
- b) 2 faltas - prémio mensal - 148,87 €;
- c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,16 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,21 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 3,45 € e 6,88 €/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.

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.

Cláusula 40.^a

(Abono de função)

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) 26,27 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) 48,40 € 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 25,00 €.

2-

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,70 €;

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 7,76 €.

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)

10- 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.

11- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

12- 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.

13- No caso de a duração do contrato de trabalho ser infe-

rior 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.

14- 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.

15- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

16- 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.

17- 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.

18- 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.

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.

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 caducida-

de se transferirá para a data da alta.

Cláusula 63.^a

(Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 64.^a

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 65.^a

(Licença sem retribuição)

1- Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 66.^a

(Parentalidade)

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 67.^a

(Trabalhadores-estudantes - Regalias)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.^a;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.^a

(Poder disciplinar)

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 69.^a

(Processo disciplinar)

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea d) do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 70.^a

(Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 71.^a

(Suspensão do trabalho)

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 72.^a

(Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 73.^a

(Proporcionalidade das sanções)

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 74.^a

(Indemnização e acção penal)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar

da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 75.^a

(Recursos)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 76.^a

(Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 77.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 78.^a

(Comunicação das sanções)

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 79.^a

(Registo de sanções)

1- A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança Social - Direitos complementares

Cláusula 80.^a

(Complemento de subsídio de doença e acidente)

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela Segurança Social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 81.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente re-

ceberia se estivesse ao serviço;

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4-

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/97, de 13 de setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto-Lei n.º 360/71.

Cláusula 82.^a

(Subsídios de reforma)

A Transtejo e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 83.^a

(Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 84.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei.

2- (Eliminado.)

3- A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 85.^a

(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 86.^a

(Encerramento definitivo)

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2- Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 87.^a

(Pagamento do mês da cessação)

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 88.^a

(Indemnizações)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 89.^a

(Incorporação de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora

a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.^a

(Garantias diversas)

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3- Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

4- O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

Cláusula 91.^a

(Normas supletivas)

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I - Área funcional: Fluviais

Controlador do tráfego local - Só poderão desempenhar funções de controlador do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respetiva carta de mestre.

Os controladores do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à atividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

- Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respetivos mestres;
- Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;
- Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo coletivo de trabalho específico a cada sector de atividade;
- Dar estrito cumprimento às convenções coletivas de trabalho vigentes;
- Controlar, em colaboração com os respetivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
- Coordenar e controlar a efetivação anual das matrículas,

dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;

- Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;

- Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

Compete ao coordenador do tráfego local a coordenação da atividade dos trabalhadores que desempenham as funções de controlador de tráfego local.

Mestre do tráfego local - O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Maquinista prático (maquinista prático de 1.ª classe; maquinista prático de 2.ª classe; maquinista prático de 3.ª classe - de acordo com as categorias marítimas previstas no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor) - Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes diretos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Marinheiro do tráfego local - O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

Nota - Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local - O trabalhador que auxilia o marinheiro do tráfego local em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Ajudante de maquinista - Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes diretos.

Grupo II - Área funcional: Terminais e estações

Chefe de serviço de fiscalização, terminais e estações - É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nos terminais e nas estações de embarque e desembarque.

Chefe de terminal - É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respetivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o atendimento do público e o cumprimento das normas legais e contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Chefe de estação - É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de atividade; acata e cumpre todas as ordens que expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

Fiscal - É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infrator se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infração no exercício das suas funções - compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

Bilheteiro - É o profissional que procede à venda de bilhetes diretamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

Operador comercial - É o trabalhador que executa um conjunto de atividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

Grupo III - Área funcional: Manutenção

Mecânico principal - É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico (mecânico de 1.ª; mecânico de 2.ª) - É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspeção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em ações de desmanagem ou de revisão programada.

Eletricista principal - É o profissional 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 em que se verificou a integração, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido no artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

Oficial principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção.

Primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende candidatos às

vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Fiel de armazém - É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas corretamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

Assistente operacional - É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efetuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de agosto de 2019)

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Controlador do tráfego local	1 396,77 €	1 438,67 €	1 481,83 €	1 526,29 €	1 572,08 €	1 619,24 €	1 667,82 €
	II	Mestre do tráfego local	919,69 €	947,28 €	975,70 €	1 004,97 €	1 035,12 €	1 066,17 €	1 098,16 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	887,05 €	913,66 €	941,07 €	969,30 €	998,38 €	1 028,33 €	1 059,18 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	868,77 €	894,83 €					
	V	Maquinista prático de 3.ª classe	860,86 €						
	VI	Marinheiro do tráfego local	760,48 €	783,29 €	806,79 €	831,00 €	855,93 €	881,60 €	908,05 €
	VII	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	735,37 €						
	VII	Ajudante de maquinista	717,30 €						

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais e estações	I	Chefe de serviço de terminais e fiscalização	1 044,05 €	1 075,37 €	1 107,63 €	1 140,86 €	1 175,09 €	1 210,34 €	1 246,65 €
	II	Chefe de terminal	881,37 €	907,81 €	935,05 €	963,10 €	991,99 €	1 021,75 €	1 052,40 €
	III	Fiscal	841,59 €	866,84 €	892,84 €	919,63 €	947,22 €	975,63 €	1 004,90 €
	IV	Chefe de estação	826,34 €	851,13 €					
	V	Bilheteiro	740,08 €	762,28 €	785,15 €	808,71 €	832,97 €	857,96 €	883,69 €
	VI	Operador comercial	740,08 €	762,28 €	785,15 €	808,71 €	832,97 €	857,96 €	883,69 €

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Manutenção	I	Mecânico principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
		Eletricista principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
		Carpinteiro principal	964,79 €	993,73 €	1 023,55 €	1 054,25 €	1 085,88 €	1 118,46 €	1 152,01 €
	II	Mecânico de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Eletricista de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Carpinteiro de 1.ª	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
		Pintor	906,71 €	933,91 €	961,93 €	990,79 €	1 020,51 €	1 051,13 €	1 082,66 €
	III	Mecânico de 2.ª	889,89 €						
		Eletricista de 2.ª	889,89 €						
		Carpinteiro de 2.ª	889,89 €						
	IV	Oficial de reparações	870,05 €	896,15 €	923,04 €	950,73 €	979,25 €	1 008,63 €	1 038,89 €

			Remuneração base						
Área funcional	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa e de apoio	I	Técnico auxiliar 5	1 231,74 €	1 268,69 €	1 306,75 €	1 345,96 €	1 386,33 €	1 427,92 €	1 470,76 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 161,17 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 110,68 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 044,05 €						
	V	Técnico auxiliar 1	994,10 €						
	VI	Oficial administrativo principal	871,44 €	897,58 €	924,51 €				
	VII	Primeiro-oficial administrativo	822,05 €	846,71 €					
	VIII	Segundo-oficial administrativo	763,96 €						
	IX	Fiel de armazém	755,82 €	778,49 €	801,85 €	825,90 €	850,68 €	876,20 €	902,49 €
	X	Mototorista	747,14 €	769,55 €	792,64 €	816,42 €	840,91 €	866,14 €	892,12 €
	XI	Assistente operacional	673,63 €	693,84 €	714,65 €	736,09 €	758,18 €	780,92 €	804,35 €

ANEXO III

Artigo 3.º

Regulamento de carreiras

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: conjunto de níveis ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Nível: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;

d) Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e nível profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

a) Ingresso pelo nível e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para escalão superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela empresa.

Evolução profissional

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou nível profissional superior;

b) Progressão - constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da empresa e terão suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional, sem prejuízo do estabelecido no presente acordo de empresa.

2- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - em qualquer altura, por decisão da empresa;

b) Por ajustamento - decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

3- A progressão por ajustamento pode ser retardada por um período de 12 meses, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado de forma justificada e por escrito ao trabalhador, ouvindo-o e ao sindicato que o representa.

4- Sempre que um trabalhador aceda a nível ou categoria profissional mais elevados, passará a receber pelo escalão imediatamente superior ao anteriormente detido.

5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ausências por doença inferiores a 30 dias seguidos, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comis-

sões 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;

8- Os trabalhadores com menos de cinco anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2022.

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua

tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros

cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas - óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - máscaras antipoeiras.

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, coníferas, 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 249,40 € 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 - 304.

Lisboa, 16 de agosto de 2019.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, na qualidade de mandatário.

João Paulo Tavares Cirne, na qualidade de mandatário.

Nuno Luís Faria Alfaia Pimentel da Costa, na qualidade de mandatário.

Depositado em 18 de setembro de 2019, a fl. 108 do livro n.º 12, com o n.º 231/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do Despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 2019.

1- Quadros superiores

Técnico superior

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Técnico(a) administrativo(a)

2.2- Técnicos de produção e outros

Encarregado(a) de exploração

Técnico(a) de gestão equina

Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes

Técnico(a) manutenção

Técnico(a) de máquinas florestais

Técnico(a) de produção agropecuária

Técnico(a) de recursos florestais e ambientais

Técnico(a) de qualidade

Técnico(a) vitivinícola

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Encarregado de armazém

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente administrativo (a)

Pastor

4.2- Produção

Adegueiro

Motosserrista

Operador(a) agrícola

Operador(a) apícola

Operador(a) florestal

Operador(a) de jardinagem e espaços verdes

Operador(a) de máquinas agrícolas

Operador(a) pecuário

Operador(a) de rega

Tratador(a) de animais em cativeiro

Tratador(a) desbastador(a) de equinos

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Rececionista

Telefonista

5.2- Comércio

Vendedor

5.3- Produção

Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos

Jardineiro

5.4- Outros

Motorista

Operador de armazém

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

6.2- Produção

Ajudante de armazém

Calibrador(a) de ovos

Trabalhador(a) agrícola

Trabalhador(a) avícola

A - Estagiário

Estagiário(a)

Contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de agosto de 2019.

1- Quadros superiores

Chefe de serviços

Chefe de controlo de qualidade

Encarregado(a) geral

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Chefe de secção

Encarregado(a)

2.2- Técnicos de produção e outros

Técnico(a) de manutenção

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Comprador(a) de peixe

Fiel de armazém

Motorista de pesados
Motorista/vendedor/distribuidor
Subchefe de secção

4.2- Produção

Fogoeiro(a) de 1.^a
Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.^a
Operador(a) de manutenção de 1.^a

5- Profissionais qualificados

5.2- Comércio

Repositor(a)/promotor(a)

5.3- Produção

Apontado(a)conferente
Controlador(a) de qualidade
Fogoeiro(a) de 2.^a
Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.^a
Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.^a
Operador(a) de manutenção de 2.^a
Operador(a) de manutenção de 3.^a
Trabalhador(a) de fabrico - produtos congelados

5.4- Outros

Ajudante de motorista/distribuidor(a)
Motorista de ligeiros
Operador(a) de armazém

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Guarda/porteiro(a)
Servente ou auxiliar de armazém
Trabalhador(a) auxiliar

6.2- Produção

Preparador(a) de produtos congelados

A - Aprendiz e Praticante

Aprendiz
Praticante

Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de agosto de 2019.

1- Quadros superiores

Diretor
Gestor
Técnico especialista

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Técnico

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Coordenador operacional

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Especialista operacional

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Assistente operacional

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Auxiliar (Apoio)

Acordo de empresa entre a AIG Europe SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de agosto de 2019.

1- Quadros superiores

Diretor (a) coordenador(a)
Responsável de área grau III
Responsável de área grau II
Responsável de área grau I
Técnico(a) grau IV

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Coordenador(a) grau III
Coordenador(a) grau II
Coordenador(a) grau I
Técnico(a) grau III

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Especialista operacional grau IV
Especialista operacional grau III
Especialista operacional grau II

Especialista operacional grau I
Técnico(a) grau II
Técnico(a) grau I

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Assistente operacional grau III

Assistente operacional grau II
Assistente operacional grau I

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Auxiliar geral

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 29 de maio de 2019.

Artigo 1.º

(Denominação)

A comissão de trabalhadores/as da CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA, é a organização que representa todos os trabalhadores/as da empresa, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional.

Artigo 2.º

(Âmbito)

A comissão de trabalhadores/as exerce a sua actividade em todas as plataformas da CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e tem a sua sede em, Edifício CTT Av. D. João II n.º 13, 1999-001 Lisboa.

Artigo 3.º

(Objectivos)

A comissão de trabalhadores/as tem por objectivo:

1- Exercer todos os direitos consignados na Constituição e na lei, nomeadamente:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão nas empresas;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2- Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores/as, contribuindo para a sua unidade, designadamente:

a) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização de classe no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores/as, expressas democraticamente pela vontade colectiva;

b) Promovendo a formação socioprofissional dos trabalhadores/as, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;

c) Exigindo da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores/as e à empresa.

3- Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores/as do sector no sentido da criação de uma comissão coordenadora visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses da classe trabalhadora.

4- Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais e representantes da Segurança e Saúde no Trabalho, de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores/as, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

Artigo 4.º

(Composição)

A comissão de trabalhadores/as é composta por 5 membros efectivos e 3 suplentes.

Artigo 5.º

(Mandato)

O mandato da comissão de trabalhadores/as é de quatro anos.

Artigo 6.º

(Sistema eleitoral)

A comissão de trabalhadores/as é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores/as, por sufrágio directo, universal e secreto, segundo o princípio da representação proporcional.

Artigo 7.º

(Apresentação das candidaturas)

1- As listas candidatas são apresentadas à comissão de trabalhadores/as até ao décimo quinto dia anterior à data do acto eleitoral e inscritas por 100 ou 20 % dos trabalhadores/as permanentes da empresa.

2- As listas são acompanhadas por uma declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3- Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4- As listas são integradas por membros efectivos e suplentes, não podendo o número destes ser inferior a dois nem superior a cinco.

5- Os candidatos são identificados através de:

a) Nome completo;

b) Categoria profissional;

c) Local de trabalho.

6- Com vista a suprir eventuais irregularidades, as listas e a respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de 48 horas para sanar as irregularidades havidas.

7- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas 24 horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 8.º

(Do acto eleitoral e horário de votação)

1- As eleições para a comissão de trabalhadores/as realizam-se entre os dias 1 e 30 de maio do ano em que termine o respectivo mandato.

2- A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência mínima de 60 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, local ou locais, horário e objecto, dela sendo remetida, simultaneamente, cópia para o órgão de gestão da empresa

3- Os trabalhadores/as têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente

aplicável.

4- A votação inicia-se pelo menos, trinta minutos antes e termina sessenta minutos depois do período de funcionamento da empresa ou estabelecimentos.

5- A cada mesa de voto não poderão corresponder mais de 500 eleitores, havendo sempre uma mesa de voto em cada local com um mínimo de 10 trabalhadores/as.

Artigo 9.º

(Constituição das mesas de voto)

1- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral.

2- Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

3- Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4- Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à tiragem dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5- O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, a qual conterà igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6- O caderno eleitoral e a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, sendo remetidos à comissão eleitoral.

Artigo 10.º

(Listas)

1- As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e a sigla adoptada por cada lista candidata.

2- A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação e a sigla, não poderá exceder cinco palavras.

3- A mesma lista de voto conterà todas as listas candidatas, terá forma rectangular, com as dimensões de 15 cm x 10 cm e será em papel liso, sem marca, não transparente nem sinais exteriores.

Artigo 11.º

(Voto por procuração ou por correspondência)

1- Permitido o voto por procuração ou por correspondência.

2- A procuração, com os necessários poderes para o acto, deverá ser entregue ao respectivo presidente da mesa no momento da votação.

3- Quando a votação se faça por correspondência, deverá observarse o seguinte:

a) O boletim de voto deverá ser enviado à comissão eleitoral, até ao dia do acto electivo, em envelope fechado e lacrado, em cujo rosto figurará a assinatura do eleitor, reconhecida notarialmente.

b) Os envelopes lacrados serão entregues ao presidente da mesa que, perante os dois vogais, os abrirá, depositando na urna os respectivos boletins de voto, depois de identificado o eleitor.

Artigo 12.º

(Apuramento geral)

1- O apuramento geral do acto eleitoral é feito por uma comissão eleitoral constituída por:

a) 2 membros da comissão de trabalhadores/as cessante nas suas funções;

b) 1 representante de cada lista candidata, indicado no acto e apresentação da respectiva candidatura.

2- Em caso de paridade, será nomeado mais um elemento por comum acordo das diversas listas candidatas.

Artigo 13.º

(Competência da comissão eleitoral)

Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo das eleições;
- b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- d) Apreciar e julgar as reclamações;
- e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;
- g) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores/as eleita.

Artigo 14.º

(Entrada em exercício)

1- A comissão de trabalhadores/as entra em exercício no 5.º dia posterior à afixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição.

2- Na sua primeira reunião, a comissão elege um secretário-ordenador, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efectuadas.

Artigo 15.º

(Acta da eleição)

1- Os elementos de identificação dos membros da comissão de trabalhadores/as eleitos, bem como a acta do apuramento geral serão patenteados, durante 15 dias a partir do conhecimento da referida acta, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente a comissão de trabalhadores/as.

2- A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 3.º dia posterior à data das eleições.

3- Cópia de toda a documentação referida no número 1 será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao ministério da tutela, do Trabalho e ao órgão de gestão da empresa.

Artigo 16.º

(Destituição)

1- A comissão pode ser destituída a todo o tempo, por votação realizada a todo o tempo nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição.

2- Iguualmente, e nos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos membros da comissão.

3- Ocorrendo o previsto no número 1, realizam-se novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

4- Ocorrendo o previsto no número 2, os membros destituídos serão substituídos pelos candidatos a seguir na respectiva lista.

5- Esgotada a possibilidade de substituição, e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da comissão, proceder-se-á de acordo com o disposto no número 3 deste artigo.

Artigo 17.º

(Renúncia do mandato)

1- A todo o tempo, qualquer membro da comissão poderá renunciar ao mandato ou demitir-se por escrito ao secretário-coordenador.

2- Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador será substituído pelo primeiro candidato não eleito da respectiva lista.

3- Na ocorrência do previsto neste artigo será dado cumprimento ao disposto no número 3 do artigo 15.º

Artigo 18.º

(Direito de eleger e ser elegível)

Qualquer trabalhador da empresa tem o direito de eleger e ser elegível, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.

Artigo 19.º

(Reuniões da comissão de trabalhadores/as)

1- A comissão reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que convocada pelo secretário-coordenador ou por 2/3 dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas com a presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos.

2- Das reuniões da comissão será lavrada acta em livro próprio, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas a qual será fixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores/as.

3- A comissão elaborará um regimento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicado, nos casos omissos, o presente estatuto.

Artigo 20.º

(Reuniões gerais de trabalhadores/as)

1- As reuniões gerais de trabalhadores/as, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas

pela comissão de trabalhadores/as, por sua iniciativa ou a requerimento de 30 % dos trabalhadores/as permanentes da empresa.

2- A convocatória conterà sempre o dia, hora, local e ordem de trabalho da reunião, sendo feita com a antecedência mínima de 48 horas.

3- Quando a iniciativa da reunião não seja da comissão, esta convocará no prazo máximo de 10 dias após a recepção do respectivo requerimento.

4- Só serão válidas as deliberações que tenham a participação da maioria absoluta dos trabalhadores/as permanentes da empresa, com ressalva no que respeita à eleição e destituição da comissão de trabalhadores/as e de outras matérias expressamente contempladas nestes estatutos e na lei geral.

5- A votação será sempre secreta desde que requerida por um mínimo de 10 trabalhadores/as.

6- As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela comissão de trabalhadores/as.

Artigo 21.º

(Relatório e contas)

1- Entre 1 e 15 de outubro de cada ano, a comissão de trabalhadores/as apresentará o relatório e contas relativos ao período em reunião geral de trabalhadores/as.

2- A requerimento de 10 % dos trabalhadores/as permanentes presentes, o relatório e contas serão votados de acordo com o disposto nos números 3 e 4 do artigo 8.º e nos artigos 9.º, 10.º e 11.º dos presentes estatutos.

3- Mensalmente, a comissão de trabalhadores/as publicará um balancete das suas contas.

4- O relatório e contas serão distribuídos a todos os trabalhadores/as com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião prevista no número 1 deste artigo.

Artigo 22.º

(Alteração dos estatutos)

1- A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à comissão de trabalhadores/as ou a 20 % dos trabalhadores/as da empresa.

2- À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da comissão de trabalhadores/as, salvo no que respeita à proporcionalidade.

3- O projecto ou projectos de alteração são distribuídos pela comissão de trabalhadores/as a todos os trabalhadores/as com a antecedência mínima de 45 dias sobre a data da sua votação.

Artigo 23.º

(Casos omissos)

Aos casos omissos nos presentes estatutos, aplica-se o disposto na Lei n.º 14/2018 de 19 de março qual fica constituindo parte integrante destes estatutos, nomeadamente no que respeita à eleição e composição das subcomissões de trabalhadores/as existentes ou a constituir e à adesão e revogação da adesão a qualquer comissão coordenadora.

Artigo 24.º

(Subcomissões)

A subcomissões de trabalhadores/as existentes ou a constituir, regem-se pelo código de trabalho e por lei específica a existir.

(Disposições finais)

Os presentes estatutos não podem ser revistos antes de decorrido um ano sobre a data da sua aprovação.

Registado em 18 de setembro de 2019, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 69, a fl. 40 do livro n.º 2.

**SAHL - Sociedade de Administração de Hotéis, L.ª
(Hotel Lisboa Central Park) - Nulidade**

Por sentença proferida em 27 de abril de 2019 e transitada em julgado em 24 de maio de 2019, no âmbito do processo n.º 28766/18.4T8LSB movido pelo Ministério Público contra a comissão de trabalhadores da SAHL - Sociedade de Administração de Hotéis, L.ª (Hotel Lisboa Central Park), o qual correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa - Juízo do Trabalho de Lisboa - Juiz 3, foi declarada a nulidade dos estatutos da referida comissão de trabalhadores, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2017.

II - ELEIÇÕES

**CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA -
Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 29 de maio de 2019 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Pedro Miguel Pereira da Silva Braga.

Amilcar Pires Lima.

Márcia Cristina Amaral Santos.

Filipe Nuno Magalhães Martins de Sousa.

José Eduardo Correia Fernandes.

Suplentes:

Carlos Alexandre Graça de Figueiredo Martins.

Filipe Manuel Castro Ferreira.

Sergio Manuel Antunes Julio.

Registado em 18 de setembro de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 70, a fl. 40 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Amorim Champcork, SA - Convocatória

Nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores dos

Operários Corticeiros do Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de setembro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na

empresa Amorim Champcork, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte informa, V. Ex.^{as}, que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da segurança e saúde no trabalho na empresa Amorim Champcork, SA, sita na Rua do Outeiro, 542, 4535-377 Santa Maria de Lamas, concelho de Santa Maria da Feira, no dia 16 de dezembro de 2019.»

Prio Energy, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da

Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 7 de agosto de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Prio Energy, SA.

«De forma a darmos cumprimento ao número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 2/2014 de 28 de junho, os colaboradores signatários informam que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores na área de segurança e saúde no trabalho (SST), na empresa Prio Energy, SA no dia 11 de novembro de 2019.

(Seguem as assinaturas de 106 trabalhadores.)»