

ACORDO DE EMPRESA

(valores referentes ao ano de 2007)

CAPITULO 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, S. A., 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 de Trabalho e Emprego, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária, efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2006.
2. O presente AE, que revoga o anterior, é válido pelo período de 24 meses e considera-se sucessivamente prorrogado, por períodos de 60 dias, se não for denunciado, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.
3. A denúncia do presente A.E. far-se-á por carta registada, com aviso de recepção, ou por protocolo, dirigida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.
4. A proposta de revisão revestirá a forma escrita e a entidade destinatária deve responder nos 30 dias seguintes à sua recepção.

CAPITULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3ª
(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 referentes ao comportamento e competência profissionais 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 A.E;
- 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, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores, nos termos da Lei, expressamente o solicitarem;
- k) 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;
- l) Procurar que nos serviços de Terminais e Estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;
- m) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício duma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- n) A Empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da Empresa;
- o) 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;
- p) 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;
- q) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;
- r) Elaborar anualmente os respectivos mapas do Quadro de Pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;

- s) Cumprir as normas do Regulamento de Fardamentos e manter locais adequados de modo a que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores;

- a) Cumprir as disposições da Lei e deste Acordo;
- b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- c) Guardar segredo profissional;
- d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.
- e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a Empresa;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da Lei;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;
- i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a Empresa coloque à sua disposição.
- j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- k) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sobre a sua responsabilidade;

- l) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- m) Cumprir as normas do Regulamento de Fardamentos.

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1. É proibido à Empresa:
 - a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
 - b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho, dele ou influir na 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 cento e oitenta dias, retomar as suas funções;
 - d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste A.E.;
 - e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
 - f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoa por ela indicada;
 - g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na Lei, e/ou em caso de prejuízos iminentes para a Empresa;
 - i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

- j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.
- 2. A prática pela Empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste A.E., 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 6ª

(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.

CAPITULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.ª

(Admissão)

1. A Empresa, sempre que tenha de admitir pessoal, considerará os candidatos que lhe sejam indicados pelos sindicatos outorgantes.
2. Para o efeito do disposto no número anterior a Empresa comunicará aos sindicatos as condições da respectiva admissão com antecedência suficiente.

Cláusula 11.ª

(Idade mínima)

1. Só podem ser admitidos ao serviço da Empresa os trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade.
- 2- Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes categorias profissionais para as quais é exigida a idade mínima de 18 anos – aspirante, contínuos, motoristas e bilheteiros.

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)

1. Serão admitidos como aspirantes os trabalhadores que tenham completado 18 anos de idade e tenham como habilitações literárias mínimas o 9^o ano de escolaridade ou equivalente.
2. Só poderão ser admitidos como terceiros-oficiais e segundos-oficiais (administrativos) os trabalhadores que possuam o 12^o ano de escolaridade ou equivalente ou, tendo o 9^o ano de escolaridade ou curso de operador de informática, possuam experiência profissional devidamente comprovada.
3. Só poderão ser admitidos como primeiros-oficiais os trabalhadores que possuam cursos médios oficiais ou os que, além do 9^o ano de escolaridade ou equivalente, possuam o curso de analista de sistemas com reconhecimento oficial ou experiência comprovada.
4. Sempre que a Empresa tenha necessidade de prover o lugar de chefe de secção, obriga-se a dar cumprimento à cláusula 16^a, garantindo cursos de especialização, quando necessário.
5. Para admissão como chefe de serviços administrativos é necessária uma licenciatura adequada ao desempenho das funções administrativas.
6. Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da Casa Pia de

Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânicos electricistas ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica serão admitidos, pelo menos, como pré - oficiais.

7. Só poderão ser admitidos como superintendentes os oficiais da marinha mercante que possuam o curso complementar da Escola Náutica.

Cláusula 14.^a

(Período experimental)

1. A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias, salvo se, por acordo escrito, tiver sido convencionado um período superior, o qual não poderá exceder mais de 30 dias além do inicial.
2. No decurso do período experimental os trabalhadores e a Empresa têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnização.

Cláusula 15.^a

(Contratos a prazo)

1. Os contratos a prazo 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 prazo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de prestação de serviço militar obrigatório, 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. O trabalhador contratado a prazo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem prazo, excepto no que se dispuser de forma diferente.
4. A fixação do prazo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.
5. A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

6. A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a prazo 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 C.T., observando-se o disposto na Clausula 10.^a.

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

- 1:
 - a) O aspirante será promovido a terceiro-oficial administrativo após dois anos de permanência na categoria;
 - b) O terceiro-oficial administrativo será promovido a segundo-oficial após três anos de permanência na categoria;
 - c) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial após três anos de permanência na categoria;
 - d) O marinheiro de 2.^a classe será promovido à 1.^a classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;
 - e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista, pintor) será promovido a oficial após dois anos de permanência na categoria ou desde que adquira habilitações técnicas adequadas;

- f) O ajudante (electricista) será promovido a pré-oficial após dois anos de permanência na categoria;
 - g) O mecânico de 3ª será promovido a mecânico de 2ª após três anos de permanência na categoria;
 - h) O mecânico de 2ª será promovido a mecânico de 1ª após três anos de permanência na categoria.
2. Para efeito das promoções previstas no número anterior será contado todo o tempo de antiguidade na categoria e classe ao serviço da Empresa.
 3. O regime previsto nas alíneas g) e h) aplica-se aos maquinistas a exercerem actualmente funções na manutenção. Que terão a designação de mecânico (maquinista).

Cláusula 18.ª

(Promoções facultativas)

1. Para além das promoções obrigatórias referidas na Cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas de acordo com eventuais exigências do serviço da Empresa. Para as promoções facultativas serão constituídas comissões para apreciação das qualidades evidenciadas pelos trabalhadores candidatos, cuja composição será a seguinte:
 - Chefe de serviços;
 - Trabalhador com funções de chefia;
 - Delegado sindical.
2. As comissões de promoção deverão ter em atenção, na apreciação dos candidatos, nomeadamente, a antiguidade na categoria imediatamente inferior e habilitações técnico-profissionais.
3. O trabalhador com funções de chefia que deva integrar a comissão de promoções será eleito pelos trabalhadores do sector.
4. Os trabalhadores que integrem as comissões com excepção do chefe de serviço, serão escolhidos por eleição dos trabalhadores dos respectivos sectores.
5. O plenário ou assembleia que tenha eleito os trabalhadores referidos no número anterior poderá proceder à sua substituição em qualquer oportunidade.

6. As decisões finais sobre promoções competem ao Conselho de Administração, com o parecer prévio da comissão de promoções.

CAPITULO 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 n.º 3 da Cláusula 34^a.
6. Para efeito do disposto no n.º 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 e de enfermagem 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 remetidos ao Ministério do Trabalho e Solidariedade, para efeitos de aprovação, depois de ouvida a CT, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de dez dias úteis.
5. A Empresa deverá ter em conta o parecer referido no número anterior, fundamentando a sua decisão e anexando esse parecer aos horários que remeta ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
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 8 horas diárias seguidas a 40 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 (6) 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 12 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 12 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)

1. Os trabalhadores a incluir em turnos devem previamente ser submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de seis em seis meses.
2. As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspeção do Trabalho.

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1. Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da Empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.
2. Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.
3. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.
4. Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na Empresa.
5. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

1. Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.
2. O trabalho suplementar só poderá ser prestado:
 - a) Quando as necessidades do serviço o justifiquem;
 - b) Quando a Empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.
3. É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.
4. O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.
5. Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:
 - a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;

- b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;
- d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;
- e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.^a

(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)

1. O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.
2. O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.
3. As folgas previstas nos 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 Solidariedade.

Cláusula 28.^a

(Limite do trabalho suplementar)

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de 200 horas para os trabalhadores integrados em turnos e 150 horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.^a

(Trabalho suplementar de menores)

Só é permitido o trabalho suplementar de menores com o seu expresse consentimento.

Cláusula 30.^a

(Trabalho noturno)

1. Para efeitos do presente acordo, considera-se noturno 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 noturna, 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 noturno)

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho noturno as mulheres com responsabilidades familiares e os menores, desde que o solicitem.

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 n.º 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.

CAPITULO 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.

4. A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no n.º 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.
5. Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.
6. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da Empresa ao trabalhador.

Cláusula 35.ª

(Constituição da retribuição)

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

Clausula 36.ª

(Remunerações base mínimas)

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 37.ª

(Pagamento da retribuição)

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

2. A Empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:
 - a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
 - b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela Empresa;
 - c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.
- 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 a 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 especificadas, 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 € 18,44 .
2. Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na Empresa.
3. Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.
4. As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na Empresa.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

1. A Empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

2. O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na Cláusula 34ª.
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 duas 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 3ª, 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 €7,93.
- 9- A Empresa concederá, ainda, um subsídio diário de pequeno-almoço, no valor de € 0,76, sujeito ao regime previsto nos números 1 a 7 desta Cláusula, com excepção do referido no número 4, que não se aplicará.

CLAUSULA 39.ª-A

(Adicional de Remuneração)

1. Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios da classe *Catamaran*, têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 35%, 27,5% e 10% do valor da remuneração base diária decorrente da Tabela Salarial, respectivamente, para Mestres, Maquinistas e Marinheiros.

2. Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções da bordo dos navios de outras classes, têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 15%, 12,5% e 10% do valor da remuneração base diária, decorrente da Tabela Salarial, respectivamente, para Mestres, Maquinistas e Marinheiros.
3. Todos os trabalhadores não abrangidos pelos n.ºs 1 e 2, com excepção dos que exercem funções de chefia, têm direito a um adicional de remuneração diário no montante de € 1,75, pela prestação efectiva de trabalho.
4. O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da Cláusula 39ª, com excepção dos n.ºs 4 e 5.

Cláusula 39 – B

(Subsídio de transporte)

1. Todos os trabalhadores têm direito à atribuição de um subsídio de transporte, sempre que iniciem o seu horário normal de trabalho até às 6 horas ou terminem o seu serviço normal após as 24 horas e não tenham acesso ao serviço de transporte público ou a Empresa não lhes disponibilizar o respectivo transporte.
2. Ao subsídio de transporte previsto no nº1 será atribuído o valor diário de € 1,92, dependendo a sua concessão da justificação e autorização da respectiva chefia.
3. Este subsídio de transporte tem características ocasionais e a sua atribuição depende da efectividade do trabalho prestado, não podendo ser acumulável com quaisquer outras remunerações suplementares, nomeadamente trabalho suplementar, horários repartidos e outras remunerações acessórias, previstas na Cláusula 19ª e na Cláusula 45ª do Acordo de Empresa.
4. Para os trabalhadores que se encontrem em horário de trabalho continuado, ou residam na margem norte, será avaliada a sua atribuição, caso a caso.

Cláusula 39ª – C

(Prémio de assiduidade)

1. Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de € 162,00 (185,00 a partir de Abril de 2007) por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.
2. O Prémio de Assiduidade não é devido na retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.
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 - € 129,60
 - b. 2 faltas - Prémio mensal - € 97,20
 - c. 3 ou mais faltas - Prémio mensal - € 4,86 X n.º de dias de prestação de trabalho.
4. A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 7,43/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.
5. O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho, conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente € 2,50 e € 4,99/mês que acrescerá ao prémio referido em 1.
6. Para efeitos do disposto na presente clausula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:
 - a. Ausências de 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. Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela Empresa, ou faltas dadas para ida ao tribunal em acções em que a Transtejo è autora por indicação do réu;
 - c. Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1º 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.

7. O Prémio Mensal de Assiduidade não é devido o período de férias a que o trabalhador tem direito e, sempre que estas não sejam gozadas conjuntamente, o prémio não será processado no mês em que for marcado o período mínimo de dias de férias, que deve ser gozado seguidamente.
8. Sempre que se verificar a situação prevista na parte final do número anterior, os restantes dias de férias a gozar interpoladamente não contam para o efeito de desconto do montante mensal referido em 1.
9. Aos trabalhadores será atribuído, em Janeiro de 2007, um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente a 75% da média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto. A partir de Janeiro de 2008 tal prémio anual corresponderá a 100% da média dos prémios de assiduidade auferidos no ano transacto.

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) € 15,00 (17,50 a partir de Outubro/2007) mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
 - b) € 19,07 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 €23,79.

2:

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado e os motoristas-estafetas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de €15,89.

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)

Os trabalhadores (pintores, carpinteiros, mecânicos, encarregados de reparações, electricistas navais e serventes de manutenção/reparação) terão direito a um acréscimo de remuneração no montante de 25% quando e enquanto executem trabalhos da sua especialidade em locais sujeitos a ambientes tóxicos, fechados e não arejados, ou quando executados em locais não resguardados a uma altura superior a quatro metros.

Cláusula 43.^a A

(Subsídio de Inovação Tecnológica)

1. Os técnicos auxiliares a desempenhar funções de natureza administrativa em órgão de apoio, os oficiais administrativos e os bilheteiros, sempre que exerçam funções com utilização de equipamento informático, têm direito ao Subsídio de Inovação Tecnológica.

2. O valor do referido subsídio é de €0,54, por cada dia efectivo de trabalho, com o mínimo de quatro horas.

3. O Subsídio de Inovação Tecnológica tem a mesma natureza e rege-se pelas regras constantes da Clausula 39^a, com excepção dos pontos 4 e 5.

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 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 € 7,25.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de Natal)

1. Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13º mês.
2. O 13º mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro
3. O 13º 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.

CAPITULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 47.^a

(Direito a Férias)

1. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.
2. No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.
3. Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.
4. Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.
5. Os trabalhadores, que, quando no interesse da Empresa, aceitem gozar, pelo menos 50% das férias entre os meses de Novembro a Abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respectivo período.
6. Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.
7. Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.
8. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda

as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição dum período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

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

Cláusula 48.^a

(Escolha e marcação de férias)

1. A época de férias será escolhida de comum acordo entre a Empresa e o trabalhador.
2. Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.
3. Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.
4. A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.
5. Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.
6. O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 49.^a

(Férias seguidas e interpoladas)

1. As férias devem ser gozadas seguidamente.
2. Todavia, a Empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 50.^a

(Cumulação de férias)

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na Lei.
2. Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1ª 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 controle por médico indicado pela Empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4. Para efeitos do controle 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)

1. No ano do ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.
2. No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro, salvo se o regresso se verificar no mesmo ano civil do ingresso.

Cláusula 54.^a

(Indisponibilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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 1º trimestre do ano civil subsequente.

Secção II

Feriados

Cláusula 56.^a

(Feriados obrigatórios)

1. São feriados obrigatórios:
 - 1 de Janeiro;
 - Sexta-Feira Santa;
 - 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.

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. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
 - b) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:
 - 1) Cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1º grau da linha recta (pais e filhos por parentesco ou adopção, padrastos, enteados, sogros e noras);
 - 2) Dois dias consecutivos, por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção, irmãos consanguíneos ou por adopção e cunhados), ou de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.
 - c) Cinco dias, por nascimento de filhos;
 - d) As dadas a coberto da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade;
 - e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Segurança Social, e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
 - f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
 - g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.
- 3 - São consideradas injustificadas, todas as faltas não previstas no número anterior.

(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 n.º 2 da Cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de dez dias.
2. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à Empresa, logo que possível, no prazo máximo de 48 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) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 58ª, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na Lei, nos casos omissos;
 - b) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 58ª, 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 80ª.

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 o serviço militar obrigatório, serviço cívico substitutivo, 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 a 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.
2. O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela Empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.
3. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
4. Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPITULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 66.^a

(Maternidade - Direitos especiais)

- 1 - Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:
 - a) Não desempenhar, com diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
 - b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto.

- c) Faltar até 120 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
 - d) Dos 120 dias fixados na alínea anterior, 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto.
 - e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, ou um período de uma hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
 - f) A mãe que comprovadamente amamentar o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição.
 - g) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário e justificado
- 2 - Nos casos de parto nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea c) do n.º 1 será de 30 dias, no máximo.
- 3 - Durante o período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições da mulher.
- 4 - O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea c) do n.º 1, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

Cláusula 67ª

(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 n.º 2 da cláusula 49ª;
- 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.

CAPITULO 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, 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.

Clausula 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.

Clausula 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 a perda de retribuição não pode exceder por cada infracção doze 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 A.E., 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;
- k) 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.

Casula 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 dez 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.

Clausula 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.

CAPITULO 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.

Clausula 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 trabalhador 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 nº100/97, 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 nº 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.

Clausula 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.

CAPITULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 84.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1. A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-à pelo disposto na Lei.
2. As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sob esta matéria se a legislação actualmente em vigor for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.
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 A.E. e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de vencimento.

CAPITULO 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 A.E. 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 A.E., 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

SECÇÃO I

Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado do tráfego local.

Mestre do tráfego local.

Marinheiro de 1^a classe do tráfego local.

Marinheiro de 2^a classe do tráfego local.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Lei.

Definição de funções

Mestre-encarregado do tráfego local:

1. Só poderão desempenhar funções de Mestre-encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

2. Os Mestres-encarregados do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:
 - a) Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;
 - b) 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;
 - c) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;
 - d) Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;
 - e) Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
 - f) Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
 - g) 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;

- h) 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.
3. **Mestre do tráfego local** – O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.
4. **Marinheiro de 1ª classe do tráfego local** – O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.
5. **Marinheiro de 2ª classe do tráfego local** – O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1ª classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

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

Secção II

Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1ª.

Maquinista prático de 2ª.

Maquinista prático de 3ª.

Ajudante de maquinista.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Lei.

Definição de funções

Aos **maquinistas** compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes directos, 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.

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 directos.

Secção III

Serviço de fiscalização

Categorias

Chefe de serviço de fiscalização.

Subchefe de serviço de fiscalização.

Fiscal.

Chefe de zona.

Chefe de estação.

Bilheteiro.

Definição de funções

Chefe do serviço de Fiscalização – Superintender em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nas estações de embarque e desembarque.

Subchefe do serviço de Fiscalização – É o trabalhador que coordena e controla toda a actividade dos sectores do seu departamento, bem como dos

trabalhadores neles enquadrados; zela pelo estrito cumprimento de todas as ordens de serviço ou quaisquer outras instruções dimanadas, quer do Conselho de Administração quer dos serviços; providencia por que sejam cumpridos os horários de saída das embarcações; garante o estado de limpeza das estações fluviais, de acordo com os meios requisitados para esse fim; informa o chefe do serviço de fiscalização das ocorrências que verifique nas instalações da sua responsabilidade; apresenta sugestões sobre normas de funcionamento e organização do serviço de fiscalização; faz alterações no preenchimento dos postos de trabalho, sempre que motivos imponderáveis a isso obriguem; zela pela manutenção de normais condições de trabalho do pessoal do serviço de fiscalização.

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 infractor 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 infracção 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.

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, 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 respectivas 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 zona – É o profissional que coordena e supervisiona toda a actividade exercida nas estações fluviais da sua zona; orienta e controla a acção dos chefes de estação; vela pelo cumprimento dos horários das carreiras e de todo o pessoal da estação; afixa em locais bem destacados todos os documentos de interesse para o público, designadamente horários e informações sobre carreiras e alterações que eventualmente ocorram; presta com solicitude as informações pedidas pelo público, usando sempre da melhor urbanidade com este; certifica-se da eficácia da venda de bilhetes e revisão; comunica aos chefes de serviço por escrito e de imediato, as ocorrências observadas no decorrer das suas funções; providencia pela limpeza e conservação das estações incluídas na sua zona, requisitando, quando necessário, os meios para o efeito; responsabiliza-se por todo o material pertencente às estações a sua cargo; colabora, sempre que lhe seja solicitado, com o serviço de planeamento na obtenção de dados relativos ao tráfego.

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 actividade; 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.

Bilheteiro – Procede à venda de bilhetes directamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

Secção IV

Empregados de escritório

Categorias

Chefe de serviços ou repartição.

Tesoureiro.

Chefe de secção.

Oficial administrativo principal.

Primeiro-oficial administrativo.

Segundo-oficial administrativo.

Terceiro-oficial administrativo.

Telefonista-recepcionista.

Contínuo.

Aspirante.

Dotação de quadros

1. Por cada cinco trabalhadores com a categoria de chefe de secção, as Empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de repartição ou chefe de serviços.
2. Por cada sete trabalhadores com as categorias de primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, terceiro-oficial administrativo e aspirante, as Empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de secção.
3. Nenhum trabalhador pode ser promovido sem a permanência mínima de um ano na categoria imediatamente inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da Cláusula 18.^a.
4. Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de programador de computador será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de segundo-oficial administrativo.

5. Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.
6. Aos trabalhadores que exerçam funções de analista de sistemas será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.
7. Aos trabalhadores que exerçam as funções de operador de computador ou operador de recolha de dados será atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-oficial administrativo.

Definição de funções

Analista de sistemas – É o profissional que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de tratamento automático da informação.

Programador de computador – É o profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas

pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

Operador de computador – É o profissional que opera e controla o computador por intermédio da consola do computador ou de uma consola auxiliar; inicia o sistema para cada programa de acordo com as instruções de operação; prepara o tratamento periférico; opera o sistema e toma as necessárias operações de correcção de acordo com as instruções de operação; verifica se todos os mapas ou outros out-puts estão completos antes de deixarem a sala do computador e procede ao registo do tempo e material utilizado.

Operador de registo de dados – É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas ou gravações em suportes magnéticos, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras, e verifica a exactidão dos dados perfurados ou gravados.

Chefe de serviços – Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da Empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento de actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de Secção – É o profissional que propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento

das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; poderá eventualmente chefiar e coordenar áreas de actividades que na Empresa sejam consideradas como secções ou órgãos equiparados e zelar pela formação profissional dos trabalhadores sob a sua orientação.

Tesoureiro – É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas 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.

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, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

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 manualmente ou à máquina, 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 extracto

das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua 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 direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Telefonista/recepcionista – É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radio-telefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior, podendo proceder ao registo das chamadas e, quando necessário, receber e encaminhar todos os visitantes na ausência dos contínuos.

Contínuo – É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos 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, efectuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

Aspirante – É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

Secção V

Categorias profissionais dos carpinteiros de construção naval

Encarregado.

Oficial Principal Carpinteiro.

Operário-chefe.

Oficial de 1ª.

Oficial de 2ª.

Pré-oficial dos 2º e 1º anos.

Definição de funções

O **carpinteiro naval** 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.

Quadro de densidades

Número de oficiais	Operário-Chefe
Até 3, inclusivé.....	-
De 4 a 7, inclusive.....	1
De 18 a 15, inclusive.....	2

Secção VI

Electricistas

Definição de funções

Encarregado – É o profissional electricista que tem a seu cargo funções de direcção técnica e ou disciplinar de qualquer número de profissionais electricistas compreendidos nas categorias abaixo discriminadas.

Técnico de electrónica – É o trabalhador electricista responsável pelos serviços de electrónica.

Oficial 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 dum superior hierárquico.

Oficial – É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

Pré-oficial – É o profissional electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante – É o trabalhador que completa a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Secção VII

Mecânicos

Definição de funções

Encarregado – Coordena, orienta e controla o trabalho dos mecânicos, promovendo a reparação ou inspecção do equipamento de qualquer barco da frota. Procede à inspecção de máquinas, equipamento auxiliar e superestruturas dos navios. Compila e confere elementos relativos a consumos de combustíveis e lubrificantes. Fiscaliza os trabalhos adjudicados a terceiros. Prepara e acompanha as vistorias de máquinas para obtenção de certificados de navegabilidade.

Mecânico principal – 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 – Repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de

equipamentos e seus órgãos em acções de desempanagem ou de revisão programada.

Servente de reparações/manutenção – É o trabalhador que, no sector de reparações e manutenção, colabora com os respectivos profissionais e executa funções não especializadas.

Secção VIII

Pintores da construção naval

Quadros e acessos

1. Sempre que necessário, podem as entidades patronais nomear operários-chefes como encarregados por períodos variáveis e conforme as exigências do trabalho, sendo-lhes devida nesses casos, e para todos os efeitos, uma subvenção igual à diferença da sua remuneração para a de encarregado. Os operários-chefes que se mantenham nessa situação seis meses seguidos, ou dois meses interpolados em dois anos civis seguidos, têm direito a ascender imediatamente à categoria de encarregado.
2. Os operários-chefes passarão automaticamente à categoria de encarregado após permanecerem cinco anos na categoria.

Funções

Pintor da construção naval – 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 respectivas 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.

Secção IX

Trabalhadores de armazém

Definição de funções

As categorias profissionais e respectivas definições de funções dos trabalhadores de armazém são:

Encarregado de armazém – É o profissional que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel – 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 correctamente 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.

Ajudante de fiel – É o profissional que colabora com o fiel, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas, substituindo-o no seu impedimento.

Servente – É o profissional que manuseia mercadorias ou produtos dentro e fora dos armazéns (arrumação, avio, entrega e descarga, etc.) e procede à limpeza dos armazéns. Poderá utilizar meios mecânicos de movimentação e de arrumação de cargas.

Secção X

Rodoviários

Motorista.

Rodoviário.

Estafeta.

Funções

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.

Secção XI

Capitães, oficiais, pilotos, comissários e radiotécnicos da marinha mercante e superintendentes da marinha mercante.

Categorias profissionais

Superintendentes A.

Superintendentes B.

Superintendentes C.

Funções

Apoiar tecnicamente a exploração comercial da Empresa e estabelecer ligações com os navios da frota.

Planear e coordenar as docagens, classificações, transformações, reparações e manutenção técnica dos navios, sob os aspectos técnico-económico e de segurança, de acordo com a legislação e normas das autoridades e sociedades classificadoras. Coordenar e controlar as acções relativas à manutenção e funcionamento dos serviços de comunicação radiotelegráficos ou outros, auxiliares de navegação e afins, relacionados com a actividade dos navios. Promover a concretização de estudos para a aquisição, venda ou transformação de navios, bem como a aquisição, substituição ou transformação de equipamentos, aparelhagens, maquinarias e outros componentes do navio. Estudar e organizar os métodos e sistemas de trabalho a adoptar pelas tripulações e departamentos de terra ligados à actividade dos navios, segundo as políticas definidas pelos órgãos competentes. Estudar e organizar os processos e métodos referentes à condução e manutenção técnica dos navios. Estudar e organizar os sistemas de colheita, registo, controle e arquivo dos dados técnicos necessários ao desenvolvimento e aplicação dos métodos de trabalho e condução dos navios.

Estudar e organizar os circuitos burocráticos ligados às actividades dos navios. Coordenar a colocação do pessoal do mar, garantindo a tripulação dos navios de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades.

Estudar e garantir a concretização de esquemas e acções de formação e desenvolvimento sócio-tecnológico dos trabalhadores do mar ou ligados às actividades de bordo.

Garantir a aplicação de políticas e acções de formação e desenvolvimento sócio-tecnológico dos trabalhadores do mar ou ligados às actividades de bordo. Garantir a aplicação de políticas e acções de bem-estar a bordo dos navios, conducentes à constante melhoria das condições de vida e trabalho das tripulações. Promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre os serviços de terra e os navios, com respeito pela legislação nacional e internacional, contrato de trabalho e determinações sindicais.

Efectuar peritagens de avarias, de cargas líquidas ou secas, bem como vistoriar compartimentos de transportes de cargas e contentores, passando os

respectivos certificados. Estudar novos métodos de trabalho portuário e sua aplicação, bem como propostas de contrato dos vários serviços portuários.

Secção XII

Servente limpeza/Estação – É o trabalhador a quem compete proceder à limpeza de todas as instalações fixas da Empresa.

Secção XIII

Enfermeiro – É o trabalhador titular de carteira profissional que exerce directa ou indirectamente funções relativas à medicina do trabalho, estipuladas por este acordo e nos termos da legislação em vigor.

Secção XIV

Técnicos operacionais

Categorias

Técnico operacional

Definição de funções

Técnico operacional - É o trabalhador que fiscaliza obras de instalações eléctricas em edifícios recebendo público; desenvolve projectos de instalações eléctricas em edifícios e navios; controla e actualiza ficheiros técnicos de desenhos; pormenoriza materiais para a execução de projectos de instalações eléctricas em edifício e em navios.

Secção XV

Técnicos auxiliares

Técnico auxiliar (TA)

Definição de funções

Técnico auxiliar – É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em actividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce actividades 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.

Acessos

- 1 - O ingresso na categoria é efectuado mediante integração ou concurso interno, 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 quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;
 - 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.

Tabela Salarial

CATEGORIAS

GRUPO I

Técnico Auxiliar TA 5	€ 1.088,04
Técnico Auxiliar TA 4	€ 1.020,87
Técnico Auxiliar TA 3	€ 972,82
Técnico Auxiliar TA 2	€ 904,63
Técnico Auxiliar TA 1	€ 857,09

GRUPO II

Chefe de Serviços Administrativos	€ 972,82
Tesoureiro	€ 829,20
Chefe de Secção	€ 782,70
Oficial Administrativo Principal	€ 740,30
Primeiro Oficial Administrativo	€ 693,33
Segundo Oficial Administrativo	€ 638,04
Terceiro Oficial Administrativo	€ 593,62

GRUPO III

Encarregado de Reparações Mecânicas	€ 782,70
Mecânico Principal	€ 829,20
Mecânico de 1. ^a	€ 773,92
Mecânico de 2. ^a	€ 757,90
Mecânico de 3. ^a	€ 748,61
Técnico de Electrónica	€ 782,70
Encarregado de Reparações Eléctricas	€ 782,70
Electricista Principal	€ 829,20
Electricista de 1. ^a	€ 773,92
Pré-Oficial Electricista	€ 748,61
Oficial Principal Carpinteiro	€ 829,20
Oficial Carpinteiro	€ 773,92

GRUPO IV

Superintendente	€ 972,82
Mestre-Encarregado TL (sub-chefe mov.)	€ 904,63
Mestre-Encarregado TL (Adjunto-Mov.)	€ 782,70
Mestre	€ 726,90
Marinheiro de 1. ^a	€ 615,31
Marinheiro de 2. ^a	€ 593,62
Maquinista Prático de 1. ^a	€ 711,93
Maquinista Prático de 2. ^a	€ 696,42
Maquinista Prático de 3. ^a	€ 689,71
Ajudante de Maquinista	€ 593,62

GRUPO V

Chefe de Serviço de Fiscalização	€ 904,63
Chefe de Terminal	€ 789,42
Chefe de Zona	€ 655,09
Chefe de Estação	€ 638,04
Fiscal	€ 711,93
Bilheteiro	€ 615,31

GRUPO IV

Encarregado de Instalações Fixas	€ 740,30
Enfermeiro	€ 740,30
Encarregado de Armazém	€ 655,09
Pintor	€ 773,92
Motorista – Estafeta	€ 622,03
Fiel de Armazém	€ 630,29
Ajudante de Mecânico	€ 630,29
Telefonista / Recepcionista	€ 562,62
Contínuo	€ 530,07
Servente de Armazém	€ 530,07
Servente de Reparações	€ 530,07
Aspirante Administrativo	€ 530,07

(valores referentes a 2007)

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

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

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

Artigo 2.º

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

Artigo 3.º

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

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

Artigo 4.º

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

Artigo 5.º

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

Artigo 6.º

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

Iluminação

Artigo 7.º

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

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

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

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

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

Artigo 9.º

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

Temperatura

Artigo 10.º

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

Artigo 11.º

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

Artigo 12.º

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

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

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

Água potável

Artigo 14.º

1. A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.
2. Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1. Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.
2. Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

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

Artigo 18.º

1. As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.
2. As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

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

Assentos

Artigo 20.º

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

Artigo 21.º

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

Vestiários

Artigo 22.º

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

Artigo 23.º

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

Artigo 24.º

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

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

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

Primeiros socorros

Artigo 27.º

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

Artigo 28.º

1. O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.
2. O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.
3. Cada armário, caixa ou estajo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1. A Empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:
 - a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique – capacetes de protecção;
 - b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas – óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;
 - c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras – máscaras antipoeiras.
 - d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas – máscaras com filtro apropriado;
 - e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais,

com qualquer tinta – máscaras com fornecimento de ar à 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, confferdants, cisternas, etc.) – fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado – cintos de segurança;
- h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo – máscara antipoeira e viseira;
- i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre – escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;
- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto – luvas apropriadas.
- k) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
- l) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a Empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;
- m) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;
- n) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

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

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

3. A Empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no n.º 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no nº1 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.