

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 21

1.<sup>a</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
Edição: Gabinete de Estratégia e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 27,94

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 21	P. 1569-1822	8-JUNHO-2007
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

	Pág.
Conselho Económico e Social .....	...
Regulamentação do trabalho .....	1573
Organizações do trabalho .....	1768
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

O *Boletim do Trabalho e Emprego*, no âmbito da concretização dos objectivos do SIMPLEX, irá sofrer uma significativa reformulação.

A partir do 2.º semestre de 2007 cessa a sua distribuição em papel (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> séries) e em CD-ROM, passando a ser disponibilizados digitalmente (*BTE Digital*) no sítio do GEP ([www.gep.mtss.gov.pt](http://www.gep.mtss.gov.pt)) os textos integrais da 1.<sup>a</sup> série desde 1998 ao corrente ano, numa primeira fase, e progressivamente os anos anteriores até 1977.

A extinção da publicação da 2.<sup>a</sup> série não prejudica o acesso às matérias que vinham a ser publicadas periodicamente, porque as mesmas se encontram no *Diário da República* e no sítio do Ministério da Justiça — Instituto das Tecnologias de Informação na Justiça ([www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

Esta nova modalidade possibilita aos cidadãos e às empresas uma informação de cidadania que permite não só uma pesquisa interactiva, como a impressão e manuseamento dos dados ao critério do utilizador de uma forma rápida, eficaz e totalmente gratuita.

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

Pág.

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

## Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outra .....	1573
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese Dentária e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária — Alteração salarial e outras .....	1576
— CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	1576
— CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares — Alteração salarial e outras .....	1586
— AE entre o Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas e o SEP — Sind. dos Enfermeiros Portugueses para os enfermeiros ao serviço dos SAMS — Serviços de Assistência Médico-Social do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas — Revisão global ...	1587
— AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1612
— AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1641
— AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1668
— AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1697
— AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1736
— AE entre a empresa Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras .....	1764
— Acordo de adesão entre a ANIVÉC/APIV — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ao CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal .....	1767
— ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Revisão global — Rectificação .....	1767

## Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

## Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— SINOOV — Sind. Nacional dos Oficiais de Operações de Voo .....	1768
— Sind. Nacional dos Psicólogos — Alteração .....	1782
— SNPB — Sind. Nacional dos Bombeiros Profissionais — Alteração .....	1784
— ASPL/SPE — Assoc. Sindical de Professores Licenciados/Sind. de Profissionais da Educação, que passa a designar-se ASPL — Assoc. Sindical de Professores Licenciados — Alteração .....	1795

#### II — Direcção:

— Sind. dos Bancários do Centro .....	1804
— Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário .....	1805
— Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações — SNTCT .....	1806
— Sind. de Quadros das Comunicações (SINQUADROS) .....	1809
— Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas .....	1809

## **Associações de empregadores:**

### **I — Estatutos:**

- ACIFF — Assoc. Comercial e Industrial da Figueira da Foz — Alteração ..... 1810
- ANAP — Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel — Cancelamento de registo dos estatutos ..... 1818

### **II — Direcção:**

- Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo (APAVT) ..... 1818
- Assoc. Portuguesa de Radiodifusão — APR ..... 1818
- ANIRP — Assoc. Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus ..... 1818
- AAR — Assoc. dos Agricultores do Ribatejo ..... 1819

## **Comissões de trabalhadores:**

### **I — Estatutos:**

- Fábrica de Fiação e Tecidos do Jacinto, S. A. — Alteração ..... 1819

### **II — Eleições:**

- Comissão Coordenadora das Comissões e Subcomissões de Trabalhadores do Dist. de Braga ..... 1819
- Empresa Automóveis Citroën, S. A. .... 1820

## **Representações dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:**

### **I — Convocatórias:**

- MOVELPARTES — Componentes para a Ind. de Mobiliário, S. A. .... 1821
- BASMILER — Equipamentos Rodoviários do Norte, L.<sup>da</sup> ..... 1821
- ERECTA — Equipamentos e Serviços Industriais, L.<sup>da</sup> ..... 1821

### **II — Eleição de representantes:**

- Printer Portuguesa — Indústria Gráfica, L.<sup>da</sup> ..... 1822
- D. I. N. — Desenvolvimento e Inovação, S. A. .... 1822
- Rodoviária da Beira Litoral, S. A. .... 1822



---

#### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.  
**RE** — Regulamentos de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

#### ABREVIATURAS

**Feder.** — Federação.  
**Assoc.** — Associação.  
**Sind.** — Sindicato.  
**Ind.** — Indústria.  
**Dist.** — Distrito.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outra.**

Revisão do contrato colectivo de trabalho para a indústria de curtumes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 2005, e 22, de 15 de Junho de 2006.

### CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, às empresas associadas da APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Cur-

tumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidos por convenção específica e, por outra parte, a todos os trabalhadores representados pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação e assiduidade

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de € 5,20 por dia de trabalho efectivo.

2 — .....

3 — .....

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

A tabela salarial, bem como o disposto nas cláusulas 12.<sup>a</sup> e 15.<sup>a</sup> e ainda o disposto no n.º 1 da cláusula 68.<sup>a</sup>, produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

#### ANEXO II

##### Tabelas salariais — Remunerações mínimas

Nível	Remunerações mínimas (euros)
I .....	844,50
II .....	765,30
III .....	709,40
IV .....	674,50
V .....	634,90
VI .....	612,25
VII (a) .....	592
VIII .....	568
IX .....	490
X .....	410
XI .....	403,50
XII .....	377
XIII .....	324

(a) No caso dos guardas já se inclui o subsídio por trabalho nocturno.

*Nota.* — O salário dos aprendizes ou de quaisquer categorias deve ser substituído pelas disposições do salário mínimo nacional, desde que estas consagrem retribuição mais elevada.

##### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação e remuneração

##### Nível I:

Técnico de curtumes;  
Técnico de investigação e desenvolvimento de curtumes.

##### Nível II:

Ajudante técnico.

##### Nível III:

Encarregado geral.

##### Nível IV:

Encarregado;  
Encarregado (madeiras);

Encarregado metalúrgico;  
Encarregado electricista.

##### Nível V:

Chefe de equipa;  
Chefe de equipa (electricista);  
Chefe de sector;  
Encarregado de refeitório (hoteleiros e fiel de armazém).

##### Nível VI:

Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações mecânicas;  
Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações químicas;  
Preparador, operador de caleiros e tintas;  
Operador de instalações de pintura e secagem;  
Operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em *wet blue*;  
Operador de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*;  
Operador de equipamentos de transformação do couro de *crust* em produtos acabados;  
Classificador, apartador, desgarrador;  
Motorista;  
Chefe de cozinha — hoteleiros;  
Operador de armazém;  
Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup>;  
Canalizador picheleiro de 1.<sup>a</sup>;  
Ferrageiro de 1.<sup>a</sup>;  
Ferramenteiro de 1.<sup>a</sup>;  
Ferreiro ou forjador de 1.<sup>a</sup>;  
Frezador mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Lubrificador de 1.<sup>a</sup>;  
Motorista;  
Oficial electricista;  
Operário de 1.<sup>a</sup> de madeiras;  
Pintor de veículos ou máquinas de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
Serrador mecânico;  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes;  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
Soldador por electroarco ou oxigénio-acetilénio de 1.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.<sup>a</sup>

##### Nível VII:

Adjunto de operador de máquinas de curtimenta (ou de produção);  
Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em *wet blue*;  
Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*;  
Adjunto de operador de equipamento de transformação do couro de *crust* em produto acabado;  
Adjunto de operador de armazém;  
Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
Canalizador picheleiro de 2.<sup>a</sup>;  
Cozinheiro (hoteleiros);  
Dispenseiro (hoteleiros);  
Ecónomo (hoteleiro);

Distribuidor (armazém);  
Embalador (armazém);  
Escovador;  
Ferrageiro de 2.<sup>a</sup>;  
Ferramenteiro de 2.<sup>a</sup>;  
Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup>;  
Fresador;  
Fresador mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Lubrificador de 2.<sup>a</sup>;  
Operário de 2.<sup>a</sup> de madeiras;  
Pintor de veículos ou máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
Porteiro ou guarda;  
Pré-oficial do 3.º período (electricistas);  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>;  
Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.<sup>a</sup>

#### Nível VIII:

Operário não diferenciado;  
Afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
Canalizador (picheleiro) de 3.<sup>a</sup>;  
Fresador mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
Lubrificador de 3.<sup>a</sup>;  
Não diferenciado;  
Operário de 3.<sup>a</sup> (trabalhador de madeiras);  
Pintor de veículos ou máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
Pré-oficial do 2.º período (electricistas);  
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.<sup>a</sup>;  
Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
Servente (construção civil);  
Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

#### Nível IX:

Copeiro (hoteleiros);  
Contínuo;  
Empregado de refeitório ou cantina (hoteleiros);  
Praticante (metalúrgicos);  
Pré-oficial (construção civil);  
Pré-oficial do 1.º período (electricistas);  
Telefonista;  
Trabalhador auxiliar.

#### Nível X:

Encarregado de limpeza;  
Encarregado de limpeza (correlativos de escritório) <sup>(1)</sup>.

#### Nível XI:

Servente de limpeza;  
Servente de limpeza (correlativos de escritório) <sup>(1)</sup>.

#### Nível XII:

Aprendiz de 17 anos;  
Ajudante do 2.º período (electricistas);  
Aprendiz de trabalhador de madeiras (17 anos);  
Aprendiz de construção civil (17 anos);  
Aprendiz de metalúrgico (17 anos);  
Estagiário (hoteleiros);  
Paquete (17 anos) (escritório).

#### Nível XIII:

Aprendiz de 16 anos;  
Ajudante do 1.º período (electricistas);  
Aprendiz (hoteleiros);  
Aprendiz de metalúrgico (16 anos);  
Aprendiz de construção civil (16 anos);  
Aprendiz de trabalhador de madeiras (16 anos);

<sup>(1)</sup> Estes trabalhadores devem exercer a sua actividade predominantemente na área fabril.

#### Declaração

De acordo com a alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as partes declaram que o presente CCT abrange 129 empresas e 3728 trabalhadores.

Alcanena, 26 de Abril de 2007.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

*Vasco Manuel Frazão Aparício Epifânio*, mandatário.

*Artur José Henriques Marques*, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*António de Jesus Marques*, mandatário.

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*Ezequiel Olímpio Baptista Justino*, mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;  
Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxtil e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;  
SINPICVAT — Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis;  
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;  
Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;  
Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

Depositado em 23 de Maio de 2007, a fl. 164 do livro n.º 10, com o n.º 87/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese Dentária e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária — Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência do contrato**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas cuja actividade principal é a da indústria de prótese dentária, representadas pela Associação dos Industriais de Prótese Dentária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e representados pelo Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária.

2 — A presente revisão altera apenas as matérias do CCT em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, e constantes da cláusula 33.<sup>a</sup> e do anexo IV da Convenção.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 190 empresas e 1490 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia, revisão**

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e poderá ser denunciado ou revisto nos termos e prazos legais.

2 — O prazo de vigência deste CCT é de 12 meses.

3 — A tabela de remunerações constantes do anexo IV produzirá efeitos desde 1 de Janeiro de 2007, sem quaisquer outros reflexos.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — Caso não forneçam a refeição os empregadores obrigam-se a participar por cada dia de trabalho efectivamente prestado e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de € 6.

2 — .....

**ANEXO IV**

**Retribuições certas mínimas para 2006**

**1 — Sector específico da prótese dentária:**

Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
Técnico-coordenador .....	1 062,50
Técnico de prótese dentária .....	985,50
Técnico da especialidade de acrílico, ouro e cromo-cobalto .....	855,50
Ajudante de prótese dentária com mais de quatro anos .....	693,50
Ajudante de prótese dentária de dois a quatro anos ...	578
Ajudante de prótese dentária até dois anos .....	497,50

**1.1 — Profissões complementares/acessórias:**

Profissão	Remunerações mínimas (euros)
Não especializado .....	403,50

**2 — Sector administrativo/apoio:**

Nível	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Contabilista/técnico oficial de contas ....	981,50
II	Guarda-livros/chefe de secção .....	755,50
III	Primeiro-escriturário .....	600
IV	Segundo-escriturário/recepcionista .....	556
V	Terceiro-escriturário/recepcionista de 2. <sup>a</sup> ...	508,50
VI	Distribuidor/estagiário dos 1.º e 2.º anos (esc.) .....	469,70
VII	Estagiário (recepcionista)/trabalhador de limpeza .....	408,70

Lisboa, 18 de Maio de 2007.

Pela Associação dos Industriais de Prótese Dentária:

*Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária:

*Sérgio Brogueira Alves de Sousa*, mandatário.

Depositado em 24 de Maio de 2007, a fl. 165 do livro n.º 10, com o n.º 88/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006.



## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — Este CCT obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odivelas, Mafra, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer exerçam a actividade comercial de:

Retalhista;  
Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação);  
Comércio de carnes;  
Grossista (armazenagem, importação e ou exportação);  
Oficinas de apoio ao comércio;  
Prestadores de serviços, designadamente serviços pessoais — penteado e estética; limpeza e lavandarias e tinturarias;

representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria ou classe representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Este CCT aplica-se às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossista em sectores onde não exista ou deixe de existir regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas, quer por prestar apoio directo a estas.

4 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de Janeiro de 2007 e por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição de € 2,20.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

3 — O período diário de trabalho é interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

a) Por acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, poder-se-á estabelecer um intervalo para refeição e descanso na jornada de trabalho não inferior a trinta nem superior a sessenta minutos.

b) De igual forma, por acordo escrito entre entidade empregadora e trabalhador, pode ser estabelecida uma jornada contínua de oito horas de trabalho com intervalo de trinta minutos para refeição, sendo este descanso incluído no período normal de trabalho diário.

4 — Nas situações referidas nas alíneas a) e b) do n.º 3 desta cláusula, a organização dos horários será feita de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho aplicam-se de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões por níveis

#### Grupo A

##### Trabalhadores de comércio

#### Nível I:

Praticante do 1.º ano;  
Praticante do 2.º ano.

#### Nível II:

Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano).

#### Nível III:

Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano).

#### Nível IV:

Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 3.º ano).

#### Nível V:

Caixa de balcão (até três anos);  
Distribuidor (até três anos);  
Embalador (até três anos);

Operador de máquinas (até três anos);  
Repositor (até três anos);  
Servente (até três anos).

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de três anos);  
Empregado comercial (até três anos);  
Distribuidor (mais de três anos);  
Embalador (mais de três anos);  
Operador de supermercado (até três anos);  
Operador de máquinas (mais de três anos);  
Repositor (mais de três anos);  
Servente (mais de três anos).

Nível VII:

Empregado comercial (três a seis anos);  
Conferente;  
Demonstrador;  
Operador de supermercado (três a seis anos);  
Delegado de informação;  
Com parte variável:  
Técnico de vendas;  
Promotor de vendas;  
Prospector de vendas;  
Técnico de vendas especializado.

Nível VIII:

Empregado comercial (mais de seis anos);  
Expositor e ou decorador;  
Fiel de armazém;  
Operador de supermercado (mais de seis anos);  
Sem parte variável:  
Técnico de vendas;  
Promotor de vendas;  
Prospector de vendas;  
Técnico de vendas especializado.

Nível IX:

Encarregado ou chefe de secção;  
Encarregado de armazém;  
Inspector de vendas;  
Operador-encarregado;  
Técnico comercial (até três anos).

Nível X:

Chefe de compras;  
Chefe de vendas;  
Encarregado geral;  
Encarregado de loja;  
Técnico comercial (de três a seis anos).

Nível XI:

Técnico comercial (mais de seis anos).

Nível XII:

Gerente comercial.

**Grupos B, C, D e E**

Trabalhadores administrativos e de apoio

Nível I:

Paquete do 1.º ano;  
Paquete do 2.º ano.

Nível II:

Estagiário do 1.º ano.

Nível III:

Contínuo de 18/19 anos;  
Estagiário do 2.º ano.

Nível IV:

Contínuo de 20 anos;  
Estagiário do 3.º ano;  
Trabalhador de limpeza.

Nível VI:

Contínuo (mais de 21 anos);  
Assistente administrativo (até três anos);  
Guarda;  
Porteiro (mais de 21 anos);  
Recepcionista estagiário (mais de 21 anos);  
Telefonista (até três anos);  
Vigilante.

Nível VII:

Cobrador (até três anos);  
Empregado de serviço externo (até três anos);  
Assistente administrativo (de três a seis anos);  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;  
Recepcionista de 2.ª;  
Telefonista (mais de três anos).

Nível VIII:

Caixa (de escritório);  
Cobrador (mais de três anos);  
Empregado de serviço externo (mais de três anos);  
Encarregado;  
Assistente administrativo (mais de seis anos);  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;  
Operador informático (estagiário);  
Recepcionista de 1.ª;  
Vigilante controlador.

Nível IX:

Chefe de grupo de vigilância;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Operador informático (até três anos);  
Subchefe de secção;  
Técnico administrativo (até três anos);  
Tradutor.

Nível X:

Secretário de direcção;  
Supervisor;  
Técnico administrativo (de três a seis anos).

Nível XI:

Chefe de secção;  
Estagiário de programação informática;

Técnico de contabilidade;  
Monitor de formação de pessoal;  
Operador informático (mais de três anos);  
Preparador informático de dados;  
Técnico administrativo (mais de seis anos).

Nível XII:

Analista informático;  
Chefe de escritório;  
Chefe de serviços;  
Programador informático;  
Tesoureiro;  
Técnico oficial de contas;  
Técnico de recursos humanos.

**Grupo F**

Motoristas

Nível VII:

Motorista de ligeiros;  
Motorista de pesados.

**Grupo G**

Metalúrgicos

Nível I:

Aprendiz do 1.º ano;  
Aprendiz do 2.º ano.

Nível II:

Aprendiz do 3.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano.

Nível V:

Ajudante de lubrificador;  
Apontador (até um ano);  
Ferramenteiro de 3.ª;  
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª;  
Operário não especializado.

Nível VI:

Afiador de ferramentas de 2.ª;  
Afinador de máquinas de 3.ª;  
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª;  
Assentador de isolamentos;  
Atarrachador;  
Bate-chapas (chapeiro) de 3.ª;  
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª;  
Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª;  
Condutor de máquinas de 3.ª;  
Controlador de qualidade (até um ano);  
Cortador ou serrador de materiais de 2.ª;  
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;  
Escolhedor classificador de sucata;  
Ferramenteiro de 2.ª;  
Funileiro-latoeiro de 2.ª;  
Lavandeiro;  
Lubrificador;  
Maçariqueiro de 2.ª;

Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª;  
Mecânico de automóveis de 3.ª;  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª;  
Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª;  
Montador-ajustador de máquinas de 3.ª;  
Montador de estruturas metálicas ligeiras;  
Montador de peças ou órgãos mecânicos ou série de 2.ª;  
Operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª;  
Operador de máquinas de transferência automática de 3.ª;  
Operador de quinadeira de 2.ª;  
Pintor de 2.ª;  
Polidor de 3.ª;  
Serrador mecânico;  
Serralheiro civil de 3.ª;  
Serralheiro mecânico de 3.ª;  
Soldador de 2.ª;  
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.ª;  
Torneiro mecânico de 3.ª;  
Traçador-marcador de 3.ª;  
Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

Nível VII:

Afiador de ferramentas de 1.ª;  
Afinador de máquinas de 2.ª;  
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª;  
Apontador (mais de um ano);  
Bate-chapas (chapeiro de 2.ª);  
Canalizador de 2.ª;  
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.ª;  
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª;  
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.ª;  
Cortador e serrador de materiais de 1.ª;  
Demonstrador de máquinas e equipamentos;  
Ferramenteiro de 1.ª;  
Funileiro-latoeiro de 1.ª;  
Maçariqueiro de 1.ª;  
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª;  
Mecânico de automóveis de 2.ª;  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª;  
Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª;  
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.ª;  
Montador-ajustador de máquinas de 2.ª;  
Operador de máquinas de pantógrafo de 2.ª;  
Operador de máquinas de transferência automática de 2.ª;  
Operador de máquinas de balancé;  
Operador de quinadeira de 1.ª;  
Pintor de 1.ª;  
Polidor de 2.ª;  
Serralheiro civil de 2.ª;  
Serralheiro mecânico de 2.ª;  
Soldador de 1.ª;  
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª;  
Torneiro mecânico de 2.ª;  
Traçador-marcador de 2.ª

Nível VIII:

Afinador de máquinas de 1.ª;  
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª;

Bate-chapas (chapeiro) de 1.<sup>a</sup>;  
 Canalizador de 1.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.<sup>a</sup>;  
 Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup>;  
 Controlador de qualidade (mais de um ano);  
 Mecânico de aparelhos de precisão de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de máquinas de escritório de 1.<sup>a</sup>;  
 Montador-ajustador de máquinas de 1.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas de pantógrafo de 1.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas de transferência automática de 1.<sup>a</sup>;  
 Orçamentista (metalúrgico);  
 Polidor de 1.<sup>a</sup>;  
 Recepcionista ou atendedor de oficinas;  
 Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
 Soldador de electroarco ou oxi-acetileno de 1.<sup>a</sup>;  
 Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
 Traçador-marcador de 1.<sup>a</sup>;  
 Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).

#### Nível IX:

Agente de métodos;  
 Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe);  
 Operário qualificado;  
 Preparador de trabalho;  
 Programador de fabrico;  
 Técnico de prevenção.

#### Nível X:

Chefe de linha de montagem;  
 Encarregado ou chefe de secção.

#### Nível XI:

Gestor de *stocks*.

*Nota.* — As tabelas dos níveis I a III não se aplicam aos profissionais lubrificador, entregador de ferramentas, materiais ou produtos, ataraxador, serralheiro mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras que, durante o tempo de prática, se regularão pelo quadro seguinte:

Nível I-b) — 1.<sup>o</sup> ano;  
 Nível II — 2.<sup>o</sup> ano ou 17 anos de idade;  
 Nível III — 3.<sup>o</sup> ano ou 18 ou mais anos de idade;

#### Grupo H

Electricistas

#### Nível I-b):

Aprendiz.

#### Nível II:

Ajudante do 1.<sup>o</sup> ano.

#### Nível V:

Pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano.

#### Nível VI:

Pré-oficial do 2.<sup>o</sup> ano.

#### Nível VII:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (até três anos);  
 Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;  
 Oficial (até três anos);  
 Reparador de aparelhos receptores de rádio (até três anos).

#### Nível VIII:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de três anos);  
 Oficial (mais de três anos);  
 Reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de três anos);  
 Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

#### Nível IX:

Chefe de equipa;  
 Radiomontador geral (até três anos);  
 Técnico de 2.<sup>a</sup> classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

#### Nível X:

Encarregado;  
 Radiomontador geral (mais de três anos);  
 Técnico de 1.<sup>a</sup> classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

#### Nível XI:

Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

#### Nível XII:

Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

#### Grupo I

Construção civil

#### Nível III:

Auxiliar.

#### Nível V:

Servente.

#### Nível VI:

Montador de andaimes.

#### Nível VII:

Capataz;  
 Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>;  
 Estucador de 2.<sup>a</sup>;  
 Pedreiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Pintor de 2.<sup>a</sup>

#### Nível VIII:

Arvorado;  
 Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>;  
 Estucador de 1.<sup>a</sup>;

Pedreiro de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor de 1.<sup>a</sup>

Nível IX:

Encarregado de 2.<sup>a</sup>

Nível X:

Encarregado de 1.<sup>a</sup>

#### **Grupo J**

Trabalhadores de madeiras

Nível I:

Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano;  
Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano.

Nível III:

Praticante do 1.<sup>o</sup> ano;  
Praticante do 2.<sup>o</sup> ano.

Nível IV:

Cortador de tecidos para colchões de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de colchões de 2.<sup>a</sup>;  
Enchedor de colchões de 2.<sup>a</sup>

Nível V:

Assentador de revestimentos de 2.<sup>a</sup>;  
Casqueiro de 2.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para colchões de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro-controlador de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de colchões de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de decoração de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de estofador de 2.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para estofos de 2.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro de imitação de 2.<sup>a</sup>;  
Enchedor de colchões e almofadas de 1.<sup>a</sup>;  
Envernizador de 2.<sup>a</sup>;  
Facejador de 2.<sup>a</sup>;  
Montador de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor mecânico e à pistola de 2.<sup>a</sup>;  
Prensador de 2.<sup>a</sup>

Nível VI:

Assentador de revestimentos de 1.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.<sup>a</sup>;  
Casqueiro de 1.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para estofos de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro-controlador de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de decoração de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de estofador de 1.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro de imitação de 1.<sup>a</sup>;  
Empalhador de 2.<sup>a</sup>;  
Envernizador de 1.<sup>a</sup>;  
Estofador de 2.<sup>a</sup>;  
Facejador de 1.<sup>a</sup>;  
Gravador de 2.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de madeiras de 2.<sup>a</sup>;  
Moldureiro reparador de 2.<sup>a</sup>;  
Montador de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
Perfilador de 2.<sup>a</sup>;  
Pintor de móveis de 2.<sup>a</sup>;

Polidor manual de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor mecânico e à pistola de 1.<sup>a</sup>;  
Prensador de 1.<sup>a</sup>;  
Serrador.

Nível VII:

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro fino de 2.<sup>a</sup>;  
Empalhador de 1.<sup>a</sup>;  
Entalhador de 2.<sup>a</sup>;  
Estofador de 1.<sup>a</sup>;  
Gravador de 1.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de 1.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de instrumentos musicais;  
Mecânico de madeiras de 1.<sup>a</sup>;  
Moldureiro reparador de 1.<sup>a</sup>;  
Perfilador de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor decorador de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor manual de 1.<sup>a</sup>

Nível VIII:

Decorador;  
Dourador de ouro fino de 1.<sup>a</sup>;  
Entalhador de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor decorador de 1.<sup>a</sup>

Nível IX:

Encarregado;  
Mecânico de instrumentos musicais.

Nível X:

Encarregado geral;  
Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais).

*Nota.* — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos trabalhadores cortadores de tecidos para colchões, costureiro de colchões, enchedor de colchões e almofadas, assentador de revestimentos, montador de móveis e costureiro de decoração, que durante o tempo de prática, se regularão pelo seguinte quadro:

Nível I-b) — 1.<sup>o</sup> ano;  
Nível II — 2.<sup>o</sup> ano ou 17 anos de idade;  
Nível III — 3.<sup>o</sup> ano ou 18 anos ou mais de idade.

#### **Grupo L**

Técnicos de desenho

Nível IV:

Tirocinante B.

Nível V:

Operador heliográfico (até três anos);  
Tirocinante A — 1.<sup>o</sup> ano.

Nível VI:

Arquivista técnico (até três anos);  
Operador heliográfico (mais de três anos);  
Tirocinante A — 2.<sup>o</sup> ano.

Nível VII:

Arquivista técnico (mais de três anos);  
Auxiliar de decorador (até três anos);

Desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano);  
Medidor (tirocinante do 1.º ano).

Nível VIII:

Auxiliar de decorador (mais de três anos);  
Desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano);  
Medidor (tirocinante do 2.º ano).

Nível IX:

Construtor de maquetas (até três anos);  
Decorador de execução (até três anos);  
Desenhador de execução (até três anos);  
Medidor (até três anos);  
Medidor-orçamentista (tirocinante).

Nível X:

Construtor de maquetas (mais de três anos);  
Decorador de execução (mais de três anos);  
Desenhador de execução (mais de três anos);  
Desenhador-decorador (até três anos);  
Medidor (mais de três anos);  
Medidor-orçamentista (até três anos).

Nível XI:

Assistente operacional (tirocinante);  
Desenhador de estudos (tirocinante);  
Desenhador-decorador (mais de três anos);  
Desenhador-maquetista/arte finalista (tirocinante);  
Medidor-orçamentista (mais de três anos);  
Planificador (tirocinante);  
Técnico de maquetas (tirocinante).

Nível XII:

Assistente operacional;  
Decorador de estudos;  
Desenhador de estudos;  
Desenhador-maquetista/arte finalista;  
Planificador;  
Técnico de maquetas;  
Técnico de medições e orçamentos.

#### **Grupo M**

Pessoal de enfermagem

Nível VII:

Auxiliar de enfermagem.

Nível VIII:

Enfermeiro.

Nível IX:

Enfermeiro especializado.

Nível X:

Enfermeiro-coordenador.

#### **Grupo N**

Indústria hoteleira

Nível II:

Aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano).

Nível III:

Aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano).

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Copeiro;  
Empregado de refeitório;  
Preparador de cozinha.

Nível VI:

Cafeteiro;  
Controlador de caixa;  
Cozinheiro de 3.ª;  
Dispenseiro;  
Empregado de balcão.

Nível VII:

Cozinheiro de 2.ª;  
Empregado de mesa de 2.ª;  
Empregado de *snack*;  
Pasteleiro de 2.ª

Nível VIII:

Cozinheiro de 1.ª;  
Ecónomo;  
Empregado de mesa de 1.ª;  
Pasteleiro de 1.ª

Nível IX:

Chefe de pasteleiro;  
Chefe de *snack*.

Nível X:

Chefe de cozinha;  
Encarregado de refeitório.

#### **Grupo O**

Técnicos de engenharia

V. o anexo V.

#### **Grupo P**

Trabalhadores de garagens

Nível V:

Ajudante de motorista (até três anos);  
Lavador de viaturas.

Nível VI:

Ajudante de motorista (mais de três anos).

#### **Grupo Q**

Têxteis

Nível I:

Praticante do 1.º ano;  
Praticante do 2.º ano.

Nível II:

Ajudante do 1.º ano.

Nível III:

Ajudante do 2.º ano.

Nível IV:

Costureiro de emendas até três anos.

Nível V:

Acabadeiro;  
Bordador;  
Colador;  
Costureiro de confecções em série;  
Costureiro de emendas (mais de três anos);  
Costureiro;  
Distribuidor de trabalho;  
Preparador;  
Revistador.

Nível VI:

Ajudante de corte;  
Bordador especializado;  
Cortador e ou estendedor de tecidos;  
Costureiro especializado;  
Engomador ou brunidor;  
Esticador;  
Maquinista de peles;  
Oficial;  
Preseiro;  
Registador de produção;  
Riscador.

Nível VII:

Chefe de linha ou grupo;  
Cortador de peles;  
Cronometrista;  
Maquinista de peles (especializado);  
Monitor;  
Oficial especializado;  
Planeador;  
Revisor.

Nível VIII:

Adjunto de modelista;  
Ajudante de mestre.

Nível IX:

Chefe de secção (encarregado);  
Mestre;  
Modelista;  
Peleiro.

Nível X:

Agente de planeamento;  
Agente de tempos e métodos.

Nível XI:

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico  
de confecção;  
Peleiro mestre.

## **Grupo R**

Relojoeiros

Nível I:

Aprendiz do 1.º ano;  
Aprendiz do 2.º ano.

Nível II:

Meio-oficial do 1.º ano.

Nível III:

Meio-oficial do 2.º ano.

Nível IV:

Meio-oficial do 3.º ano.

Nível V:

Oficial de 2.ª do 1.º ano.

Nível VI:

Oficial de 2.ª do 2.º ano.

Nível VII:

Oficial de 2.ª do 3.º ano.

Nível IX:

Oficial de 1.ª

Nível X:

Oficial principal;  
Auxiliar de classificador de diamantes.

Nível XII:

Classificador-avaliador de diamantes.

## **Grupo S**

Economistas

V. o anexo VI.

## **Grupo T**

Juristas

V. o anexo VII.

## **Grupo U**

Outros grupos profissionais

Nível VI:

Decorador de vidro ou cerâmica (até três anos);  
Fogoeiro de 3.ª

Nível VII:

Decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis  
anos);  
Fogoeiro de 2.ª

Nível VIII:

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis  
anos);

Fogueiro de 1.<sup>a</sup>;  
Ourives conserteiro.

Nível IX:

Impressor litógrafo;  
Muflador ou forneiro.

Nível XII:

Analista químico.

#### **Grupo V**

Trabalhadores em carnes

Nível III:

Aspirante do 1.º ano.

Nível IV:

Aspirante do 2.º ano.

Nível V:

Caixa de balcão (até três anos);  
Praticante do 1.º ano.

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de três anos);  
Praticante do 2.º ano.

Nível VIII:

Segundo-oficial.

Nível IX:

Primeiro-oficial.

Nível XII:

Encarregado geral.

#### **Grupo X**

Trabalhadores de lavandarias e tinturarias de roupas

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Secador-engomador até três anos;  
Recepcionista até três anos.

Nível VI:

Secador-engomador de três a seis anos;  
Lavador mecânico ou manual até três anos;  
Operador de barcas ou máquinas de tingir até três anos;  
Operador de máquinas de limpar até três anos;  
Recepcionista de três a seis anos.

Nível VII:

Secador-engomador mais de seis anos;  
Lavador mecânico ou manual de três a seis anos;  
Operador de barcas ou máquinas de tingir de três a seis anos;

Operador de máquinas de limpar de três a seis anos;  
Recepcionista mais de seis anos.

Nível VIII:

Lavador mecânico ou manual mais de seis anos;  
Operador de barcas ou máquinas de tingir mais de seis anos;  
Operador de máquinas de limpar mais de seis anos.

Nível IX:

Chefe de loja (encarregado).

Nível XI:

Chefe de secção (limpeza, tintura e lavandaria).

#### **Grupo Z**

Trabalhadores de serviços pessoais — Penteado e estética

Nível IV:

Ajudante de cabeleireiro(a) de senhora;  
Posticeiro até três anos.

Nível V:

Posticeiro de três a seis anos;  
Manicura-pedicura (M/F) até três anos.

Nível VI:

Cabeleireiro/barbeiro até três anos;  
Posticeiro mais de seis anos;  
Manicura-pedicura (M/F) de três a seis anos.

Nível VII:

Esteticista-cosmetologista (M/F) até três anos;  
Massagista de estética (M/F) até três anos;  
Cabeleireiro/barbeiro de três a seis anos;  
Manicura-pedicura (M/F) mais de seis anos.

Nível VIII:

Esteticista-cosmetologista (M/F) de três a seis anos;  
Massagista de estética (M/F) de três a seis anos;  
Cabeleireiro/barbeiro mais de seis anos.

Nível IX:

Esteticista-cosmetologista (M/F) mais de seis anos;  
Massagista de estética (M/F) mais de seis anos.

#### **ANEXO III-A**

##### **Tabela geral de retribuições mínimas**

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 632.

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 632 e até € 2223.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 2223.

d) No caso das empresas tributadas em IRS os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º da CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.



e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenha sido fixado, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo O. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao 0, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos, como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeito de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.<sup>a</sup> o valor de IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

#### Tabela geral de retribuições

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007)

(Em euros)			
Níveis	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
I-A .....	403	403	403
I-B .....	404	404	404
II .....	405	405	405
III .....	405	405	405
IV .....	405	405	405
V .....	405	411	458
VI .....	405	453	510
VII .....	427	501	536
VIII .....	468	531	597
IX .....	501	565	622
X .....	546	608	662
XI .....	588	634	689
XII .....	652,50	707,50	744,50

#### ANEXO III-B

##### Tabela de retribuições mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007)

Níveis	Remunerações (euros)
I .....	526
II .....	592
III .....	697
IV .....	837
V .....	937
VI .....	1 045
VII .....	1 220
VIII .....	1 278

##### Tabela de retribuições mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007)

Níveis	Tabela I	Tabela II	Economistas e juristas (graus)
I-a) .....	813	870	I-a)
I-b) .....	897	961	

Níveis	Tabela I	Tabela II	Economistas e juristas (graus)
I-c) .....	991	1070	I-b)
II .....	1 127	1 245	II
III .....	1 366	1 478	III
IV .....	1 678	1 792	IV
V .....	2 005	2 116	V

#### Notas

1 — a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 1686 euros.

b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 1686.

c) No caso das empresas tributadas em IRS o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previsto no artigo 4.º do CIRS), da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferam comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20% ou 23% do valor da retribuição do nível V da tabela geral de retribuições do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 8000 empresas e 24 000 trabalhadores.

#### ANEXO VIII

##### Associações outorgantes

Lisboa, 12 de Abril de 2007.

A) Associações patronais:

Pela Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:

*Francisco José Padinha Pinto*, mandatário.

Pela ACISINTRA — Associação Comercial e Industrial do Concelho de Sintra:

*Rute Geirinhas Martins*, mandatária.

Pela Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas:

*Francisco José Padinha Pinto*, mandatário.

Pela ACISM — Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra:

*Francisco José Padinha Pinto*, mandatário.

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

*Francisco José Padinha Pinto*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer:

*Francisco José Padinha Pinto*, mandatário.

**B) Associações sindicais:**

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviço de Portugal:

*Maria Emília Marques*, mandatária.  
*Ana Paula Rios Libório da Silva*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul:

*Maria Emília Marques*, mandatária.  
*Ana Paula Rios Libório da Silva*, mandatária.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

*Maria Emília Marques*, mandatária.  
*Ana Paula Rios Libório da Silva*, mandatária.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Maria Emília Marques*, mandatária.  
*Ana Paula Rios Libório da Silva*, mandatária.

Pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

*Maria Emília Marques*, mandatária.  
*Ana Paula Rios Libório da Silva*, mandatária.

Pelo OFICIAISMAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

*Maria Emília Marques*, mandatária.  
*Ana Paula Rios Libório da Silva*, mandatária.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Maria Emília Marques*, mandatária.  
*Ana Paula Rios Libório da Silva*, mandatária.

**Declaração**

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
SIARA — Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 19 de Abril de 2007. — A Direcção Nacional:  
*Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 24 de Maio de 2007, a fl. 165 do livro n.º 10, com o n.º 90/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que desenvolvem a actividade de retalhistas de carnes representada pelas associações empregadoras signatárias e os trabalhadores representados pelo sindicato outorgante.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange os distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança, os concelhos de Vila Real, Alijó, Mondim de Basto, Murça, Ribeira de Pena, Sabrosa e Vila Pouca de Aguiar, do distrito de Vila Real, e o concelho de Santa Maria da Feira, do distrito de Aveiro.

3 — O sector de actividade representado é o sector retalhistas de carnes.

O presente contrato colectivo de trabalho serve para alterar a convenção das cláusulas de expressão pecuniária publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2006.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Entrada em vigor**

1 — O presente contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo válido por um período de 12 meses.

2 — A tabela salarial e restante matéria com incidência pecuniária produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e vigorará por um período efectivo de 12 meses.

3 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 920 empregadores e 2554 trabalhadores.

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sábado às 13 horas, sem prejuízo da cláusula 16.<sup>a</sup>

## ANEXO

### Tabela salarial

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

	Euros
Primeiro-oficial .....	643
Segundo-oficial .....	568
Ajudante .....	477
Caixa .....	477
Embaladeira .....	474
Servente de talho .....	434
Servente de fressureira .....	434
Praticante de talho .....	409

Subsídio de chefia — € 28 — € 28.

Subsídio de carne — € 28 — € 28.

Abono para falhas — € 19,50 — € 19,50.

2 — Aos trabalhadores classificados de primeiro-oficial, quando desempenham num supermercado ou hipermercado funções de encarregados, será atribuído um subsídio mensal de € 28.

3 — Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros, actualmente praticados, e que serão concedidos aos profissionais a admitir, ficando supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie ou numerário no valor mínimo de € 28 semanais, que serão obrigatoriamente concedidos nos subsídios de férias e de Natal.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito ao abono mensal de € 19,50 euros para falhas.

*Nota.* — A tabela salarial, bem como o subsídio de chefia e de carne, tem efeitos retroactivos a 1 de Janeiro de 2007.

Porto, 6 de Maio de 2007.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares:  
*João Gomes António*, mandatário.

Pela ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto:  
*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo:  
*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:  
*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço:  
*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Real:  
*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança:  
*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca:  
*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros:  
*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela União Empresarial do Vale do Minho:  
*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Empresarial do Concelho de Santa Maria da Feira:  
*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Moncorvo:  
*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Depositado em 23 de Maio de 2007, a fl. 164 do livro n.º 10, com o n.º 86/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre o Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas e o SEP — Sind. dos Enfermeiros Portugueses para os enfermeiros ao serviço dos SAMS — Serviços de Assistência Médico-Social do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas — Revisão global.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se a todos os locais onde estejam implantados os Serviços de Assistência Médico-Social do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, adiante designados por SBSI, conforme anexo IV.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente AE obriga, por um lado, o SBSI e, por outro, os enfermeiros ao seu serviço representados pelo Sindicato outorgante e, ainda, todos os que nos termos do número seguinte a ele venham a aderir.

2 — Todos os enfermeiros admitidos antes da entrada em vigor deste AE entregarão no SBSI documento devidamente assinado, donde conste a respectiva adesão ao presente acordo que, porque globalmente mais favorável, revogará integralmente os contratos individuais de trabalho preexistentes.

3 — Este AE é aplicável a um empregador e a 240 enfermeiros.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência e forma de revisão

1 — O presente AE entra em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2 — O período de vigência do mesmo AE é de 24 meses e o da tabela salarial é de 12 meses. Porém, quando qualquer das partes o entender, poderá, decor-

ridos 10 meses após a data da entrega para depósito do referido acordo, proceder à respectiva denúncia e revisão.

3 — A tabela salarial pode ser denunciada e revista decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito e por iniciativa de qualquer das partes.

4 — A proposta de revisão devidamente fundamentada revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos contados da data da sua recepção.

5 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

6 — Com excepção do cálculo das remunerações de trabalho suplementar e das ajudas de custo, todas as cláusulas com expressão pecuniária terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

7 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

8 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério competente.

9 — Se qualquer das partes não proceder à respectiva denúncia e revisão nos prazos estabelecidos e na forma prevista nesta cláusula, a tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária serão actualizadas e revistas nos termos, medidas quantitativas e períodos de vigência igualmente aplicados no ACTV do sector bancário.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### SECÇÃO I

##### Admissão

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Admissão

1 — Compete ao SBSI contratar os enfermeiros, com base em critérios objectivos, dentro dos limites da lei e do presente AE.

2 — Aquando da admissão o SBSI poderá considerar o tempo de serviço prestado em instituições de saúde legalmente reconhecidas.

3 — O SBSI pode solicitar aos candidatos à admissão elementos suplementares de comprovação dos respectivos requisitos.

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Período experimental

1 — Nos contratos sem termo, a admissão presume-se em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, sem prejuízo do

período de sete dias previsto na lei para a entidade empregadora quando o período experimental tenha durado mais de 60 dias.

3 — O período de experiência é de 180 dias nos contratos por tempo indeterminado, salvo para os enfermeiros de direcção, que será de 240 dias.

4 — Nos contratos a termo, o período experimental tem a duração de 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses, e 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses, assim como nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Contrato de trabalho a termo

1 — São proibidos os contratos de trabalho a termo a não ser para:

- a) Ocorrer a necessidades extraordinárias, imprescindíveis ou imprevisíveis de trabalho;
- b) Obviar a casos de doença, férias ou outros impedimentos semelhantes de enfermeiros cujas funções não possam ou não devam, na medida em que haja ofensas dos seus direitos e garantias, ser executadas por enfermeiros em efectividade de funções.

2 — Os contratos celebrados nos termos desta cláusula ficam sujeitos à forma e disposições previstas na lei e neste acordo, na parte aplicável.

## SECÇÃO II

### Categorias, cargos profissionais e definição de funções

###### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Categorias, cargos profissionais e definição de funções

1 — Os enfermeiros ao serviço do SBSI terão as seguintes categorias profissionais:

- a) Enfermeiro;
- b) Enfermeiro especialista;
- c) Enfermeiro-subchefe;
- d) Enfermeiro-chefe;
- e) Enfermeiro-supervisor.

2 — A cada categoria correspondem as seguintes funções:

- a) *Enfermeiro*. — Compete ao enfermeiro avaliar as necessidades em matéria de enfermagem dos indivíduos, famílias e comunidades, quer em instalações do SBSI quer no domicílio do utente; programar, executar e avaliar cuidados de enfermagem correspondentes a essas necessidades; registar os cuidados de enfermagem prestados ou a prestar; elaborar o plano de cuidados e estabelecer prioridades; realizar e participar em estudos que visem a melhoria dos cuidados de enfermagem;
- b) *Enfermeiro especialista*. — Compete ao enfermeiro especialista, para além das funções atribuídas ao enfermeiro, programar, executar e avaliar cuidados de enfermagem de maior com-

plexidade e profundidade, de acordo com formação específica em especialidade legalmente instituída; realizar e participar em trabalhos de investigação no âmbito da especialidade que exerce; dar apoio técnico em matéria da sua especialidade à equipa de saúde;

- c) *Enfermeiro-subchefe*. — Compete a este enfermeiro orientar e coordenar a equipa de prestação de cuidados; programar, orientar e avaliar a integração de novos profissionais na unidade de prestação de cuidados; coadjuvar o enfermeiro-chefe nas suas funções e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos;
- d) *Enfermeiro-chefe*. — Compete a este enfermeiro gerir uma unidade de prestação de cuidados de enfermagem de acordo com as suas dimensões e características; orientar, supervisionar e avaliar os enfermeiros da unidade e o restante pessoal que dele depende hierarquicamente; promover e colaborar na definição ou actualização de normas e critérios para a prestação de cuidados; elaborar os horários e plano de férias dos enfermeiros e de outro pessoal dele dependente; realizar ou colaborar em trabalhos de investigação; avaliar as necessidades de formação em serviço e planear a sua concretização; responsabilizar-se pela concretização, na unidade de cuidados, das políticas ou directivas formativas emanadas pelos órgãos competentes;
- e) *Enfermeiro-supervisor*. — Compete a este enfermeiro, em colaboração com o conselho de gerência, definir os padrões de cuidados de enfermagem; orientar e avaliar directamente a aplicação dos princípios estabelecidos e propor as medidas necessárias à melhoria do nível de cuidados; dar apoio técnico em matéria da sua competência às áreas funcionais de enfermagem; emitir pareceres técnicos e prestar esclarecimentos em matéria de enfermagem.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Condições para ingresso nas categorias e cargos profissionais

1 — O acesso às categorias profissionais previstas na cláusula anterior depende do seguinte:

- a) Enfermeiro — possuir cédula profissional actualizada passada pela Ordem dos Enfermeiros que o habilite para cuidados gerais;
- b) Enfermeiro especialista — possuir cédula profissional actualizada, passada pela Ordem dos Enfermeiros, que o habilite para cuidados especializados nas áreas previamente definidas como necessárias pelo conselho de gerência para o normal funcionamento das actividades de enfermagem do SBSI.

2 — Enfermeiro-subchefe, enfermeiro-chefe e enfermeiro-supervisor — nomeação pelo conselho de gerência para uma dessas categorias, devendo os titulares ser detentores de formação superior.

3 — A nomeação pelo conselho de gerência, para qualquer das categorias profissionais referidas no número anterior, será precedida de concurso interno ou externo, cujo júri deverá ser composto por um membro do conselho de gerência, que presidirá, pelo director de recursos humanos e pelo enfermeiro-supervisor.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

O preenchimento de vagas para os quadros do SBSI deve ser precedido de concurso interno, ao qual sucederá, se necessário, o recrutamento externo.

#### SECÇÃO III

##### Funções de coordenação e chefia

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Funções de coordenação e chefia

1 — As funções de coordenação e chefia são as das categorias previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 1 da cláusula 7.<sup>a</sup>

2 — Os enfermeiros que exerçam funções de coordenação e chefia devem desempenhá-las em regime de tempo completo ou tempo completo prolongado.

3 — Exceptuam-se da aplicação do número anterior as situações em que, comprovadamente, se justifica outro regime de trabalho.

4 — O cargo de enfermeiro-supervisor é exercido em regime de comissão de serviço nos seguintes termos:

- a) A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço;
- b) A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração de até dois ou mais de dois anos.

5 — Cessando a comissão de serviço o enfermeiro-supervisor tem direito a uma das seguintes opções:

- a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às funções que vinha exercendo, quando estas confirmam direito a categoria ou nível remuneratório previsto neste AE, ou ainda à que entretanto tenha sido promovido ou, no caso de ter sido contratado para o efeito, à colocação na categoria constante do acordo, salvo se neste as partes tiverem convencionado a extensão do contrato com a cessação da comissão de serviço;
- b) À rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão do SBSI que ponha termo à comissão de serviço;
- c) A uma indemnização correspondente a um mês da remuneração de base auferida no desempenho da comissão de serviço, por cada ano ou fracção da antiguidade no SBSI, no caso previsto na alínea anterior e na parte final da alínea a), salvo se a cessação ocorrer ao abrigo de processo disciplinar do qual resulte cessação do contrato de trabalho.

6 — No caso previsto na alínea a) do número anterior, o enfermeiro-supervisor tem direito à duração do tempo de trabalho que vinha exercendo aquando da nomeação para o cargo.

7 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de regimes mais favoráveis constantes de contrato individual de trabalho.

#### SECÇÃO IV

##### Carreira profissional

###### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Escalões mínimos

A cada categoria correspondem os seguintes escalões mínimos:

- a) Enfermeiro — escalão 1;
- b) Enfermeiro especialista — escalão 4;
- c) Enfermeiro-subchefe — escalão 6;
- d) Enfermeiro-chefe — escalão 9;
- e) Enfermeiro-supervisor — escalão 12.

###### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Promoções por antiguidade

1 — São efectuadas promoções por antiguidade ao escalão imediatamente superior até ao escalão 10 (inclusive), quando o enfermeiro reúna uma das seguintes condições:

- a) Ter completado um ano de permanência no escalão mínimo da respectiva categoria profissional e, nos outros casos, ter completado três anos de permanência no mesmo escalão, em ambas as situações, de bom e efectivo serviço, sempre com um horário de trabalho semanal em tempo completo;
- b) Ter completado cinco anos de permanência no mesmo escalão de bom e efectivo serviço.

2 — Para efeitos de determinação dos anos de bom e efectivo serviço, deve atender-se ao estipulado na cláusula 106.<sup>a</sup> deste AE.

###### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Outras promoções

1 — Para além das promoções por antiguidade, podem efectuar-se outras, ao escalão e ou à categoria imediatamente superiores, mediante proposta fundamentada, designadamente a partir da avaliação de desempenho das funções exercidas no SBSI, emanada da hierarquia respectiva.

2 — As propostas a que se refere o número anterior devem ser apresentadas até ao final do mês de Janeiro de cada ano e tomar em consideração o desempenho durante o ano anterior.

3 — O número de promoções a efectuar ao abrigo desta cláusula é fixado em cada ano pela direcção do SBSI.

###### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Avaliação do desempenho das funções

1 — A avaliação do desempenho das funções consiste na avaliação contínua do trabalho desenvolvido pelo enfermeiro no SBSI.

2 — A avaliação tem como objectivos:

- a) A melhoria do desempenho do enfermeiro, contribuindo, assim, para um mais eficaz funcionamento dos serviços, através da avaliação das suas potencialidades e necessidades;
- b) Contribuir para a valorização do enfermeiro, tanto pessoal como profissional, de modo a possibilitar a sua promoção;
- c) Detectar factores que influenciam o rendimento profissional;
- d) Detectar necessidades de formação.

3 — O sistema de avaliação do desempenho será alvo de futuro regulamento a aprovar pelo SBSI no prazo de seis meses após a publicação deste acordo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tendo em consideração a especificidade das funções de enfermagem e o parecer das respectivas hierarquias.

###### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Alteração de categoria

A alteração da categoria implica a atribuição do escalão mínimo da nova categoria quando aquele ainda não tiver sido atingido.

###### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Exercício, por substituição, de funções de coordenação e chefia a que corresponde escalão superior ao do enfermeiro

1 — O exercício, previamente autorizado pelo competente órgão de gestão, por período superior a 30 dias consecutivos, de funções de coordenação e chefia, de cuja categoria o escalão mínimo seja superior ao do enfermeiro, dá a este direito de receber a retribuição daquele escalão mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções nas condições do número anterior dá ao enfermeiro direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o escalão correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ao escalão imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

3 — Para efeitos do disposto do número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrados por períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que em qualquer desses períodos o enfermeiro tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4 — Os períodos inferiores a 30 dias, ou que não atinjam os 12 meses, desde que o total atinja, no período de dois anos, 6 meses, reduzem em um ano os prazos referentes à cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Estágio

1 — O acesso a categorias profissionais com funções de coordenação e chefia poderá ficar dependente de um período de estágio que será determinado consoante o tipo de vaga, mas que em caso algum poderá exceder um ano.

2 — O período de estágio conta para a antiguidade no escalão.

3 — Durante o período de estágio, o enfermeiro tem direito à remuneração que teria se estivesse já na categoria.

4 — No caso de não se concretizar a integração na categoria, o enfermeiro manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

5 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido enfermeiro, poderá, por acordo entre o SBSI e o enfermeiro, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 71.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO III

#### Direitos, garantias e deveres

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Direitos sindicais

1 — Para exercício da actividade sindical constituem direitos dos enfermeiros:

- a) Desenvolver a actividade sindical no interior do SBSI, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- b) Eleger em cada local de trabalho o número de delegados sindicais que julguem necessários;
- c) Dispor, sendo membros dos corpos gerentes de associações sindicais, dos secretariados das comissões ou secções sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias;
- d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada da direcção sindical, com a antecedência mínima de 10 dias, ou de quarenta e oito horas em situações extraordinárias, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias;
- e) Dispor, a título permanente em conjunto com outras organizações sindicais e no interior do SBSI, de instalações adequadas ao exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções, devendo ser, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
- f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações do SBSI, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela instituição;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que

asseguem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

- h) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;
- i) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical enquanto delegados sindicais;
- j) Exigir do SBSI o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos enfermeiros.

2 — O SBSI enviará ao sindicato outorgante cópia do organograma dos serviços, bem como eventuais alterações, até 30 dias após a respectiva aprovação.

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Quotização sindical

1 — O SBSI descontará na retribuição dos enfermeiros sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato outorgante e remetê-lo-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado dos elementos referidos no n.º 1 da cláusula 20.<sup>a</sup>

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos enfermeiros que na declaração individual enviada ao seu sindicato e ao SBSI assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e a assinatura do enfermeiro, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecida, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização e a da revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

###### Mapas ou suportes magnéticos com a relação do pessoal e quotização sindical

1 — O SBSI deve enviar ao sindicato outorgante os mapas de quotização sindical ou suporte magnético, de acordo com os impressos ou desenho do suporte, a solicitar à mesma associação.

2 — Os mapas ou suportes magnéticos devem estar devidamente preenchidos, incluindo os enfermeiros ao seu serviço que sejam sócios do sindicato outorgante, de forma a permitir a conferência dos valores entregues, não podendo conter mais elementos que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente ao sindicato e ao ministério respectivo.

3 — As anomalias eventualmente detectadas nos mapas ou suportes magnéticos, referidas no n.º 1, devem ser rectificadas nos mapas ou suportes magnéticos correspondentes ao segundo mês em que forem verificadas.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Deveres do SBSI

São deveres do SBSI:

- a) Promover a valorização profissional dos enfermeiros;
- b) Fornecer gratuitamente aos enfermeiros vestuários ou equipamento adequado para o exercício das suas funções de acordo com as normas internas do SBSI;
- c) Prestar ao Sindicato, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre enfermeiros ao seu serviço nele inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;
- d) Proporcionar aos enfermeiros correctas condições de higiene, saúde e salubridade nos locais de trabalho e protecção colectiva e individual dos enfermeiros;
- e) Criar normas que dêem satisfação ao disposto na alínea anterior com o objectivo de proporcionar as condições ideais para um ambiente de trabalho salubre, diminuindo e ou evitando os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho;
- f) Passar ao enfermeiro, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Garantias dos enfermeiros

1 — É proibido ao SBSI:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o enfermeiro exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o enfermeiro para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste AE ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do enfermeiro, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Despedir sem justa causa.

2 — Sem prejuízo das atribuições da hierarquia respectiva, é vedado ao SBSI interferir na autonomia técnica ou desrespeitar as regras deontológicas inerentes ao exercício da profissão de enfermagem.

3 — O enfermeiro pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer, por escrito, que as instruções sejam confirmadas, também por escrito.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Processo individual

1 — A cada enfermeiro corresponderá um só processo individual, donde constarão, nomeadamente, os elemen-

tos relativos à admissão, carreira profissional, níveis de retribuição, funções desempenhadas, tarefas especiais realizadas, licenças e sanções disciplinares.

2 — O processo do enfermeiro pode ser consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Seguro de responsabilidade profissional

1 — O SBSI criará um seguro de responsabilidade civil adequado para cobertura de danos que, por mera culpa ou negligência, forem causados pelos enfermeiros no exercício das funções que lhes estão confiadas em virtude dos contratos de trabalho.

2 — Os enfermeiros cumprirão as regras da respectiva apólice, de que lhes será fornecida cópia.

3 — O referido seguro não representa, por parte do SBSI, a renúncia aos seus direitos legais.

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Deveres dos enfermeiros

São deveres dos enfermeiros:

- a) Comparecer no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada;
- b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- e) Velar pela conservação dos bens, vestuário e equipamentos relacionados com a sua actividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes;
- f) Quando colocados em funções de chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob a sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Transferência do enfermeiro para outro local de trabalho

1 — O SBSI pode transferir o enfermeiro para outro local de trabalho:

- a) Dentro da mesma localidade;
- b) Para qualquer localidade do distrito onde resida, ou ainda para concelho contíguo daquele ou deste, desde que a deslocação não implique um gasto de tempo superior a sessenta minutos em transportes colectivos.



2 — Nas situações não previstas no n.º 1, o SBSI custeará também o acréscimo de despesa imposta pelas deslocações diárias para e do local de trabalho, implicadas pela transferência para outra localidade, no valor correspondente ao custo dos transportes colectivos.

3 — O SBSI custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do enfermeiro e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do enfermeiro.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

##### **Competências do SBSI**

1 — Dentro dos limites deste acordo e da lei, compete ao SBSI fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado.

2 — O SBSI poderá elaborar regulamentos internos dos quais constarão normas de organização e disciplina do trabalho, dentro dos limites deste acordo e da lei.

3 — O SBSI dará conhecimento aos interessados do conteúdo dos regulamentos internos.

#### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

##### **Regimes de prestação e duração do trabalho**

1 — São os seguintes os regimes de prestação de trabalho:

- a) Regime de trabalho em tempo completo;
- b) Regime de trabalho em tempo completo prolongado;
- c) Regime de trabalho em tempo parcial.

2 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal do regime de trabalho em tempo completo são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

3 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal do regime de trabalho de tempo completo prolongado são de oito e quarenta horas, respectivamente.

4 — O regime previsto no número anterior será atribuível pelo SBSI a enfermeiros que exerçam a sua actividade em serviços em que o mesmo se justifique.

5 — Os regimes de trabalho não podem ser unilateralmente alterados pelo SBSI, salvo o disposto no n.º 4 desta cláusula, desde que para tal haja um aviso prévio de pelo menos cinco semanas.

6 — Sem prejuízo do disposto na alínea b) da cláusula 31.<sup>a</sup>, o período de trabalho diário apenas poderá ultrapassar os limites fixados nos n.ºs 2 e 3 quando se torne necessário assegurar as escalas nos respectivos ciclos de horário.

7 — O trabalho realizado nos termos do número anterior integra-se no horário semanal, não conferindo

direito a acréscimo remuneratório, salvo o previsto nas cláusulas 64.<sup>a</sup> e 65.<sup>a</sup>, nem a compensações de qualquer outra natureza, e não prejudica o recurso à prestação de trabalho suplementar.

#### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

##### **Fixação e tipos de horário de trabalho**

1 — Compete ao SBSI estabelecer o horário de trabalho dos enfermeiros ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do estabelecido neste acordo.

2 — Podem ser estabelecidos os seguintes tipos de horário:

- a) Horário regular — aquele que é constituído por cinco dias consecutivos de trabalho, com direito ao descanso semanal e complementar previsto neste acordo;
- b) Horário por turnos — aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento de serviço, há lugar à prestação de trabalho em que pelo menos dois períodos diários e sucessivos e em que os enfermeiros mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala preestabelecida.

3 — Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados, salvo o disposto na cláusula 28.<sup>a</sup>, n.º 5.

4 — A mudança do tipo de horário deverá ser precedida de consulta aos enfermeiros envolvidos assim como à sua comissão de sindical.

5 — Após cumprido o estabelecido no n.º 4, a mudança do tipo de horário será precedida de um aviso prévio de pelos menos cinco semanas.

6 — O estabelecimento de horários regulares só é admissível no período compreendido entre as 7 e as 20 horas.

#### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

##### **Jornada contínua**

1 — Por acordo entre o SBSI e os enfermeiros, os horários regulares podem ser cumpridos sob a forma de jornada contínua, a qual consiste na prestação ininterrupta do trabalho diário.

2 — Os horários por turnos são, em regra, cumpridos sob a forma de jornada contínua, salvo quando haja lugar a acordo diferente entre o SBSI e o enfermeiro.

3 — Na jornada contínua os enfermeiros têm direito a um intervalo para refeições de trinta minutos, o qual, para todos os efeitos, é considerado como tempo de trabalho.

#### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

##### **Modalidades dos horários regulares**

Os horários de trabalho regulares podem ter as seguintes modalidades:

- a) Fixos — aqueles que, exigindo o cumprimento das durações diária e semanal de trabalho, se

repartem por dois períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, separadas por um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas;

- b) Flexíveis — aqueles em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Organização e duração dos horários de trabalho por turnos

1 — No regime de trabalho por turnos considera-se que o ciclo de horário se repete no tempo de acordo com uma escala.

2 — As escalas de turnos serão estabelecidas por forma que, no respectivo ciclo de horário:

- a) A jornada diária, em regra, não exceda em uma hora a duração normal de trabalho, podendo ir até ao limite de três horas;
- b) O somatório dos períodos semanais de trabalho não exceda os limites fixados neste acordo.

3 — O turno poderá ser interrompido por um intervalo não inferior a trinta minutos nem superior a uma hora, de modo que os enfermeiros não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, salvo no caso de jornada contínua.

4 — A organização do turnos prevê um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte não inferior a vinte minutos nem superior a duas horas semanais, que é considerado como serviço efectivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.

5 — Os horários são organizados de forma a garantir sempre dois dias de descanso por semana, em regra o sábado e o domingo.

6 — Nos serviços cujo funcionamento não permite o previsto no número anterior, os horários são organizados de forma a consagrar dois dias consecutivos de descanso em cada quatro semanas.

7 — Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos enfermeiros que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

8 — Para efeito de organização de turnos, considera-se a segunda-feira como 1.º dia da semana.

9 — O período intercalar de descanso corresponde ao intervalo entre dois turnos consecutivos e não pode ser inferior a doze horas, salvo prévio e expresso acordo do enfermeiro.

10 — A prestação de trabalho suplementar no período intercalar de descanso confere ao enfermeiro o direito a retomar o trabalho no turno subsequente apenas quando findo o período de descanso a que tem direito, sem prejuízo do tratamento devido ao trabalho suplementar para todos os efeitos.

11 — Os horários não podem ser alterados com antecedência inferior a 15 dias, salvo com prévio e expresso

acordo do enfermeiro, ou em situações de comprovada emergência.

12 — São considerados, para efeitos de obrigatoriedade, na organização dos horários de trabalho por turnos, todos os feriados nacionais e municipais que recaiam em dias úteis.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os enfermeiros com categorias de coordenação e chefia e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2 — Os enfermeiros isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem em uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a remuneração adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

3 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos dias feriados previstos neste acordo.

4 — O pagamento da retribuição adicional é devido até três meses depois da isenção terminada, salvo se o enfermeiro tiver sido avisado com antecedência de três meses da não renovação do pedido de isenção.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho fixado, bem como o prestado em dias feriados.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por enfermeiros isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre o SBSI e os enfermeiros.

3 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser previamente autorizada ou posteriormente sancionada pela hierarquia respectiva.

4 — O limite máximo de trabalho suplementar em regime de tempo completo é de doze horas por semana, sendo proporcional em caso de trabalho em regime de tempo parcial.

5 — Para além daqueles limites, a realização de trabalho suplementar depende de prévio acordo do enfermeiro.

6 — Só em casos imprescindíveis e justificáveis poderá haver recursos a trabalho suplementar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1 — Pode ser estabelecido o regime de prevenção.

2 — O regime de prevenção é aquele em que os enfermeiros, não estando presencialmente no serviço, ficam obrigados a permanecer em locais conhecidos que permitam estabelecer um rápido e eficaz contacto dos serviços, de forma a comparecerem no serviço quando chamados, em condições normais, dentro de uma hora.

3 — A organização das escalas e correspondentes horários dos enfermeiros sujeitos ao regime de prevenção são elaboradas com prévia audição dos interessados.

### CAPÍTULO V

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Descanso semanal, feriados e férias

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e complementar

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os dias de descanso semanal e complementar são o domingo e o sábado.

2 — Nos serviços ou funções que exijam laboração contínua ou actividade em todos os dias da semana ou, ainda, num dos dias de descanso semanal ou complementar, os dias de descanso semanal e complementar são dois, devendo, em cada período de quatro semanas, pelo menos um dos dias de descanso coincidir com o sábado ou o domingo.

3 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal ou complementar confere o direito a descanso compensatório respectivo, remunerado e a gozar nos termos da lei.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>-A

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório confere o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias seguintes. (*Acordado.*)

3 — Na falta de acordo, os dias de descanso compensatório serão fixados pelo SBSI.

4 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do enfermeiro que deveria ocupar o

posto de trabalho no turno/horário seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o enfermeiro terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 6 desta cláusula.

5 — Mesmo que um enfermeiro tenha de cumprir, como seu dia de trabalho programado, um dia feriado, esse dia ser-lhe-á considerado, para efeitos remuneratórios, como trabalho suplementar, conferindo direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

6 — O descanso compensatório referido nos n.ºs 1, 4 e 5 desta cláusula é acumulável, vencendo-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, e deve ser gozado nos 90 dias seguintes ou, se houver acordo entre o enfermeiro e o SBSI, pago, por acréscimo à remuneração mensal, com um montante correspondente à retribuição de mais um dia de trabalho normal.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, serão observados a terça-feira de Entrudo, o 24 de Dezembro e os respectivos feriados municipais.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano da admissão, o enfermeiro tem direito, após seis meses completos de execução de contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até um máximo de 20 dias úteis.

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

4 — Dos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador, no mesmo ano civil, o direito ao gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis.

5 — O período de férias é de 25 dias úteis, não podendo o seu gozo efectivo ser substituído por compensação económica ou outra, sendo irrenunciável o direito a 20 dias de férias.

6 — Todos os períodos de descanso compensatório atribuídos por lei ou por este AE poderão, por mútuo acordo, ser gozados em acumulação com o período de férias previsto nesta cláusula.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Férias dos enfermeiros em situação de suspensão por impedimento prolongado**

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao enfermeiro, se se verificar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o enfermeiro terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o enfermeiro terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado no decurso do 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Férias dos enfermeiros em regime de licença sem retribuição**

1 — O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2 — Verificando-se a impossibilidade, total ou parcial, do gozo a férias já vencido, o enfermeiro terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o enfermeiro terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, descontando-se, porém, os dias de férias que, porventura, tenha gozado nesse ano ao serviço de outra entidade patronal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Férias no ano da cessação do contrato**

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do enfermeiro, o SBSI pagará a retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido, se o enfermeiro ainda as não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Férias seguidas ou interpoladas**

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção, podendo, porém, o SBSI e o enfermeiro acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção e sem prejuízo do número seguinte.

2 — O gozo de férias nas situações em que o enfermeiro não tenha definido os dias de efectiva actividade no SBSI e se encontre em regime de tempo parcial far-se-á de acordo com a regra da proporcionalidade, tomando como referência um horário regular de trinta e cinco horas, a que corresponde 25 dias úteis de férias.

Dias de actividade por semana	Dias de férias coincidentes com actividade nos SAMS do SBSI
1 .....	5
2 .....	10
3 .....	15
4 .....	20
5 .....	25

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

1 — A nenhum enfermeiro pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo o plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada enfermeiro.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os enfermeiros e o SBSI.

4 — Na falta de acordo, caberá ao SBSI a elaboração do mapa de férias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

1 — A elaboração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do enfermeiro ou em necessidade imperiosa do SBSI.

2 — Quando o enfermeiro for transferido de serviço ou de local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Férias do agregado familiar**

Os enfermeiros pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço do SBSI, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 44.<sup>a</sup> e dos interesses dos demais enfermeiros.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1 — Em caso de doença ou parto durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O enfermeiro deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, bem como o do seu termo, podendo o SBSI exigir prova do facto comunicado, para o que o enfermeiro deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas, quando o enfermeiro por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de faltas por maternidade, salvo acordo em contrário entre o SBSI e o enfermeiro, sem ofensa dos direitos dos restantes enfermeiros.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o enfermeiro terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do enfermeiro e ainda de pessoa que viva em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>

## SECÇÃO II

### Faltas

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do enfermeiro no local de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência do enfermeiro 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 49.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) Casamento;
- b) Falecimento de familiar;

- c) Dadas como trabalhador-estudante;
- d) Doença;
- e) Acidente em serviço ou doença profissional;
- f) Reabilitação profissional;
- g) Faltas para cumprimento de obrigações;
- h) Assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
- i) Ausências não superiores a quatro horas para assistência escolar a filhos menores uma vez por trimestre;
- j) Dadas pelos enfermeiros eleitos para as estruturas de representação colectiva nos limites da lei e deste acordo de empresa;
- k) Dadas pelos enfermeiros candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- l) Nascimento;
- m) Consultas pré-natais e amamentação;
- n) Adopção;
- o) Assistência especial a filhos;
- p) Maternidade ou paternidade;
- q) Faltas autorizadas ou aprovadas pelo SBSI.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>-A

##### Faltas justificadas

1 — Por casamento:

- a) Por ocasião do casamento, o enfermeiro pode faltar 15 dias seguidos;
- b) O exercício da faculdade prevista no número anterior depende de comunicação ao SBSI feita com, pelo menos, cinco dias de antecedência relativamente à data em que pretende iniciar o período de faltas;
- c) As faltas por casamento são equiparadas a serviço efectivo, mas implicam a perda do subsídio de refeição.

2 — Por falecimento de familiar:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrastra, enteados, sogros, genros e noras;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do enfermeiro ou do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral do enfermeiro;
- c) O disposto na primeira parte da alínea a) é também aplicável em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o enfermeiro;
- d) As faltas por nojo poderão, em caso de haver lugar a autópsia ou a transladação, ter início a definir caso a caso;
- e) A ausência ao serviço por motivo de falecimento de familiar ou equiparado deve ser justificada ao SBSI logo que possível;
- f) As faltas por falecimento de familiar ou equiparado são consideradas serviço efectivo, mas implicam a perda do subsídio de refeição.

3 — Faltas dadas como trabalhador-estudante — as faltas dadas pelo enfermeiro como trabalhador-estudante regem-se pelo capítulo VII deste acordo de empresa.

4 — Por doença:

- a) O enfermeiro pode faltar ao serviço por motivo de doença devidamente comprovada;
- b) De acordo com as normas em vigor no SBSI, as faltas dadas por doença, até ao limite de dois dias seguidos, são justificadas mediante comprovação de doença, por declaração médica, a entregar no dia da apresentação;
- c) As faltas por doença descontam na antiguidade para efeitos de promoção por antiguidade quando ultrapassem 22 dias úteis em cada ano tendo como referência a data da admissão ou a da última promoção consoante a situação que tenha ocorrido mais recentemente;
- d) As faltas por doença implicam sempre a perda do subsídio de refeição.

5 — Por acidente em serviço ou doença profissional — as faltas por acidente em serviço, incluindo o ocorrido em deslocação em serviço e pelo período assumido pela seguradora, ou doença profissional reconhecida pela entidade competente, comprovadamente adquirida no SBSI, não implicam desconto na antiguidade.

6 — Para reabilitação profissional — as faltas dadas para reabilitação profissional decorrente de acidente em serviço no SBSI não implicam desconto na antiguidade enquanto estiverem cobertos pela baixa do seguro respectivo.

7 — Faltas para cumprimento de obrigações:

- a) Consideram-se justificadas as faltas motivadas pelo cumprimento de obrigações legais ou por imposição de autoridade judicial, policial ou militar;
- b) As dadas pelos enfermeiros que sejam candidatos à eleição para cargos sindicais nos limites previstos do capítulo III sobre direitos sindicais e da lei geral aplicável.

8 — Faltas para assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar:

- a) Os enfermeiros têm direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para poderem assistir o cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adoptados ou confiados à guarda e enteados, menores com mais de 10 anos e deficientes, em regime de tratamento ambulatorio, quando comprovadamente o enfermeiro seja a pessoa mais adequada para o fazer;
- b) Aos 15 dias previstos no número anterior acresce 1 dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro;
- c) As faltas a que se refere o presente número implicam a perda do subsídio de refeição;
- d) As horas utilizadas para a assistência são justificadas e convertidas através da respectiva soma em dias completos de faltas e produzem os efeitos das faltas para assistência a familiares;
- e) As faltas por assistência, até ao limite de dois dias seguidos, são justificadas mediante apresentação de declaração médica comprovativa da doença, do familiar ou familiares, não determinando a perda de quaisquer direitos, ficando a remuneração correspondente a esses dias dependente da avaliação da chefia directa;

f) As ausências, desde que não inferiores a metade da jornada de trabalho, não implicam a perda do subsídio de refeição.

9 — Ausências não superiores a quatro horas — as ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificado pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.

10 — Faltas dadas pelos enfermeiros eleitos para as estruturas de representação colectiva — estas faltas regem-se pelo que está expresso no capítulo III.

11 — Faltas dadas pelos enfermeiros candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral — são justificadas nos limites da lei aplicável.

12 — Por maternidade ou paternidade — as faltas por maternidade ou paternidade regem-se pelo capítulo XI, secção III, deste AE.

13 — Por nascimento — as faltas por nascimento regem-se pelo capítulo XI, secção III, deste AE.

14 — Para consultas pré-natais e amamentação — as faltas para consultas pré-natais e amamentação e aleitamento regem-se pelo capítulo XI, secção III, deste AE.

15 — Por adopção — as faltas por adopção regem-se pelo capítulo XI, secção III, deste AE.

16 — Para assistência especial a filhos — as faltas para assistência especial a filhos, filhos do cônjuge que com este residam e adoptados, menores de 6 anos, regem-se pelo disposto no capítulo XI deste AE.

Cláusula 49.<sup>a</sup>-B

**Faltas justificadas autorizadas ou aprovadas pelo SBSI**

São consideradas faltas autorizadas ou aprovadas pelo SBSI, nomeadamente, o dia 24 de Dezembro e também as:

1) Faltas para doação de sangue:

- a) O enfermeiro que pretenda dar sangue benevolamente tem direito a faltar ao serviço pelo tempo necessário para o efeito, até um dia de trabalho, mediante prévia autorização;
- b) A autorização referida na alínea anterior só pode ser negada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento do serviço;
- c) As faltas por motivo de doação de sangue não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias;

2) Faltas por socorrismo:

- a) O enfermeiro que pertença a associações humanitárias tem direito a faltar ao serviço durante os períodos necessários, dentro dos limites da lei, para acorrer a incêndios ou quaisquer outros acidentes

ou catástrofes em que a sua presença seja exigida pelos regulamentos aplicáveis em território nacional;

- b) As faltas previstas no número anterior são justificadas mediante apresentação de declaração da respectiva associação no prazo de dois dias úteis contados após o regresso ao serviço do enfermeiro;
  - c) As faltas para socorrismo não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias;
- 3) Ausências justificadas por conta do período de férias:
- a) O enfermeiro pode ausentar-se até dois dias por mês por conta do período de férias e no limite de cinco dias por ano;
  - b) As ausências previstas no número anterior relevam, segundo opção do interessado, no período de férias do próprio ano;
  - c) O enfermeiro que pretenda faltar ao abrigo da alínea a) deve participar essa intenção ao superior hierárquico competente, por escrito, com a antecedência máxima possível, podendo este recusar, fundamentadamente, a autorização, atento o interesse do serviço;
- 4) Faltas por situação de prisão — as faltas dadas por motivo de prisão preventiva serão apenas classificadas após transitado em julgado da sentença em que o enfermeiro é arguido, sendo justificadas ou injustificadas consoante o enfermeiro seja absolvido ou condenado.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao SBSI com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao SBSI logo que possível.

3 — O SBSI pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao enfermeiro prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, o SBSI recorrerá aos procedimentos para o efeitos julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do enfermeiro.

6 — O SBSI pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida nos n.ºs 1 e 2, exigir ao enfermeiro prova dos factos invocados para a justificação.

7 — Quando a justificação se deva a doença do enfermeiro, pode a mesma ser fiscalizada por médico nomeado pelo SBSI.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do enfermeiro, salvo o disposto na lei e no presente acordo.

2 — As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença que o enfermeiro venha a receber da segurança social ou companhia em que esteja segurado.

3 — A retribuição dos dois primeiros dias de faltas justificadas por doença poderá ser paga integralmente pelo SBSI mediante parecer da respectiva chefia directa.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do enfermeiro.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do enfermeiro, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o enfermeiro expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o enfermeiro tiver direito e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

### SECÇÃO III

#### Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao enfermeiro

1 — Quando o enfermeiro esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 95.<sup>a</sup>

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o enfermeiro o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Regresso do enfermeiro

1 — Terminado o impedimento, o enfermeiro deve, dentro de 15 dias, informar por escrito o SBSI desse facto e do dia em que, nos 15 dias subsequentes, pretende retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta. O enfermeiro retomar o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

2 — A falta de informação tempestiva pelo enfermeiro do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

3 — A falta de tempestiva apresentação ao serviço coloca o enfermeiro em regime de faltas.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Ao enfermeiro pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O enfermeiro conserva o direito ao lugar e o período de licença conta-se para os efeitos de antiguidade, salvo acordo escrito em contrário.

3 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Greve e serviços mínimos essenciais

A greve e os serviços mínimos essenciais são regulados nos termos da lei e deste acordo.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A retribuição dos enfermeiros, definida neste capítulo, substituirá integralmente a prevista nos contratos individuais de trabalho preexistentes, nos casos referidos no n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>

2 — A tabela salarial é composta por 16 escalões, aos quais correspondem índices, conforme o anexo I.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o enfermeiro tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do SBSI ao enfermeiro.

4 — Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Classificação da retribuição

1 — Para os efeitos deste acordo entende-se por retribuição de base a prevista neste acordo para cada escalão.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A retribuição de base;
- b) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo.

3 — Não se consideram, para os efeitos do número anterior, as remunerações devidas a título de:

- a) Trabalho suplementar;
- b) Subsídio de prevenção;
- c) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- d) Subsídios infantil e de estudos;
- e) Subsídios de refeição.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

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 — O SBSI poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo enfermeiro.

3 — No acto de pagamento da retribuição o SBSI deve entregar ao enfermeiro documento donde conste o seu nome completo, categoria e escalão de retribuição, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.



### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### **Cálculo da retribuição horária e diária**

1 — A retribuição horária é calculada de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo *RM* o valor da retribuição mensal efectiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária dos enfermeiros, nos regimes de trabalho de tempo completo e tempo completo prolongado, é igual a 1:30 da retribuição mensal efectiva.

3 — A retribuição diária dos enfermeiros em regime de tempo parcial é calculada, relativamente a cada dia em que preste serviço, em função do número de horas prestadas nesse dia.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### **Remuneração de trabalho nocturno**

1 — A remuneração de trabalho nocturno, prestado em dias úteis, dentro do horário semanal normal é superior em 50 % à remuneração a que dá direito ao trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — A remuneração do trabalho normal nocturno prestado aos sábados depois das 20 horas e domingos é superior em 100 % à remuneração correspondente a igual tempo de trabalho normal diurno prestado em dias úteis.

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### **Remuneração do trabalho normal aos sábados e domingos**

A remuneração do trabalho normal diurno prestado aos sábados depois das 13 horas e aos domingos é superior em 50 % à remuneração da que caberia por trabalho prestado em idênticas condições fora desses dias.

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### **Remuneração de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, será retribuído nos termos seguintes:

##### **a) Diurno:**

- 1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;
- 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

##### **b) Nocturno:**

- 1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;
- 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2 — Sempre que o trabalho suplementar seja igual ou superior a quatro horas, por antecipação ou prolongamento do horário normal diário, o enfermeiro tem direito a um subsídio de refeição que acresce ao referido na cláusula 70.<sup>a</sup>

3 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, complementar e em feriados dá direito

a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times R_{hn} \times T$$

sendo *R<sub>hn</sub>* o valor da retribuição da hora normal e *T* o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4 — Sempre que o enfermeiro preste trabalho em dias de descanso semanal, complementar e em feriados, terá direito a um subsídio de refeição, sem prejuízo do estabelecido no n.º 2.

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### **Retribuição dos enfermeiros em função dos regimes de prestação de trabalho**

1 — Aos enfermeiros em regime de tempo completo é devida a retribuição base constante do anexo I.

2 — Os enfermeiros em regime de tempo completo prolongado serão remunerados com um acréscimo de 25 % sobre o escalão em que estão colocados.

3 — A retribuição base dos enfermeiros que prestam serviço em regime de tempo parcial é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho em regime de tempo completo.

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Retribuição e subsídios de férias**

1 — Os enfermeiros têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Por cada dia de férias a que o enfermeiro tiver direito ser-lhe-á liquidado 1/25 da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3 — Sem prejuízo do número seguinte, o valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e antes do seu início.

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

1 — Os enfermeiros têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que será pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 57.<sup>a</sup> o enfermeiro terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano de admissão, o enfermeiro terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando, por qualquer forma, o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do enfermeiro, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Aos enfermeiros é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição € 8,91.

2 — Os enfermeiros em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao horário em regime de tempo completo.

3 — Quando o enfermeiro, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Despesas em deslocações

1 — Os enfermeiros que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2 — As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

- a) Será pago pelo SBSI o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens de comboio ou via marítima será utilizada a 1.<sup>a</sup> classe;
- d) Quando for utilizado automóvel do enfermeiro, o SBSI pagar-lhe-á por quilómetro 0,30 vezes o preço da gasolina sem chumbo 98 octanas, o qual englobará todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil do SBSI para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;
- e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do enfermeiro mediante acordo entre este e o SBSI.

3 — As despesas de alojamento serão reembolsadas contra apresentação do respectivo recibo comprovativo.

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

- a) Em território português — € 47,76;
- b) No estrangeiro — € 167,10.

5 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior será reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

6 — Nas deslocações que impliquem uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo de € 14,84.

7 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 4 a 6, o SBSI reembolsará o enfermeiro das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

8 — Os enfermeiros que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

9 — A pedido do enfermeiro, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

10 — Os enfermeiros em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais de € 140 459,78.

11 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou interilhas das Regiões Autónomas dos Açores e Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o enfermeiro, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo nesse caso lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula.

12 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o enfermeiro terá direito por cada período ao pagamento das despesas de deslocação de e para sua residência.

13 — Os valores das ajudas de custo referidos nos n.ºs 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Retribuição do regime de prevenção

1 — O enfermeiro em regime de prevenção, fora do seu período de trabalho normal, tem direito a receber uma remuneração correspondente a 25% das importâncias que seriam devidas por igual tempo de trabalho suplementar referente ao escalão 1.

2 — O regime de prevenção considera-se imediatamente interrompido com a notificação, por meios idóneos, para comparecer no local de trabalho, passando a seguir-se o respectivo regime de trabalho suplementar.

3 — Os valores referidos nos números anteriores não são acumuláveis entre si.

4 — As despesas comprovadamente efectuadas com a deslocação são custeadas pelo SBSI.

5 — No caso de tal deslocação ser efectuada em transporte próprio, o enfermeiro tem direito a ser pago de acordo com o constante na alínea d) do n.º 2 da cláusula 71.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VII

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1 — Os enfermeiros estudantes beneficiam dos direitos conferidos na lei.

2 — Os benefícios previstos nesta cláusula não são acumuláveis com os benefícios previstos nas cláusulas 93.<sup>a</sup> e 109.<sup>a</sup>-A.

## CAPÍTULO VIII

### Sanções e regime disciplinar

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A competência em matéria de poder disciplinar pertence à direcção do SBSI, que decidirá sob proposta do conselho de gerência dos SAMS do SBSI.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Prescrição de infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1 — O SBSI pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

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

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um enfermeiro, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode por em causa o gozo de 22 dias úteis de férias.

4 — A suspensão de trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder 30 dias seguidos por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias seguidos.

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do arguido, toman-

do-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções

1 — O SBSI manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do enfermeiro.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3 — Com autorização do enfermeiro em causa, o SBSI fornecerá ao sindicato de que ele seja sócio nota de registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode o SBSI suspender preventivamente o enfermeiro, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão do enfermeiro que seja representante sindical ou membro da Comissão de Trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicié a prática de uma infracção disciplinar, o SBSI comunicará por escrito, ao enfermeiro que tenha incorrido nas respectivas infracções, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à Comissão de Trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o enfermeiro for representante sindical, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical.

4 — O enfermeiro dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — O SBSI, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considerem patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6 — O SBSI não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, o SBSI dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do enfermeiro, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do enfermeiro, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao enfermeiro e à Comissão de Trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao enfermeiro suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 372.º da Lei 99/2003, de 27 de Agosto.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciando e conduzindo de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrarem o conceito de justa causa de despedimento, o SBSI comunicará, por escrito, ao arguido e à Comissão de Trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a este uma cópia da nota de culpa.

3 — A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a sua residência.

4 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

5 — A presunção do n.º 4 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitado aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas, se, à data desta, o enfermeiro estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 43.<sup>a</sup> e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o enfermeiro:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à inspecção do trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte do SBSI;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de colegas de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer.

3 — Quanto aos enfermeiros que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos a contar do termo do seu exercício o prazo referido na segunda parte do número anterior.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou se este for nulo;

- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo enfermeiro.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 80.<sup>a</sup>;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao enfermeiro são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 80.<sup>a</sup>

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, o SBSI apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 80.<sup>a</sup>, competindo-lhes a prova dos mesmos.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Consequência da nulidade das sanções

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do enfermeiro, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui o SBSI na obrigação de indemnizar o enfermeiro nos termos dos números seguintes.

3 — Se a sanção consistiu em despedimento e o enfermeiro não optar pela reintegração no SBSI, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o enfermeiro tem direito:

- a) Se tiver menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea a), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de cinco;
- c) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, o que lhe competir por efeito da alínea a), mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;
- d) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea c), será acrescida de dois, três, quatro ou cinco meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço.

4 — Tratando-se de uma sanção abusiva, e esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista no n.º 3.

5 — Tratando-se de multa ou suspensão abusiva, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Suspensão do despedimento

Quando o enfermeiro for despedido poderá, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

### CAPÍTULO IX

#### Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Prazo de prescrição

Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Prova de créditos

Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Privilégios creditórios

Os créditos previstos neste capítulo gozam dos privilégios consignados na lei civil.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Arbitragem

O SBSI e os enfermeiros poderão, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes dos respectivos contratos individuais de trabalho.

### CAPÍTULO X

#### Formação profissional

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Formação permanente

1 — Ao enfermeiro pode ser concedida, a seu pedido, dispensa da prestação de trabalho sem perda de retribuição, nas condições previstas nos números seguintes, para frequência de cursos e acções de formação profissional de reconhecido interesse para o SBSI.

2 — A dispensa do trabalho, nos termos previstos nesta cláusula, não poderá ultrapassar, anualmente, o total de 10 dias úteis, a utilizar de uma só vez ou em períodos interpolados, desde que esteja em regime de tempo completo ou tempo completo prolongado.

3 — A dispensa do trabalho prevista nesta cláusula será solicitada pelo enfermeiro, por escrito e fundamentadamente, com antecedência mínima de 30 dias e só será concedida desde que integrada num plano que assegure o funcionamento dos serviços e ou da unidade orgânica em que o enfermeiro se encontra colocado.

4 — Aos enfermeiros em regime de tempo parcial será concedido um número de dias úteis correspondentes, com um mínimo de três dias úteis, calculados de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Número de dias} = (10 \times \text{número de horas semanais}) / 35$$

5 — Fora dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula e exclusivamente para fins de formação profissional, desde que o requeira com a antecedência de 30 dias e o funcionamento dos serviços e ou da unidade orgânica em que se encontra colocado o permita, ao enfermeiro pode ser concedida autorização para:

- a) O gozo seguido, ou interpolado, de períodos até 11 dias de férias já vencidas;
- b) Utilizar, anualmente, seguida ou interpoladamente, uma licença sem retribuição até seis dias úteis.

6 — Após a conclusão da acção de formação, o enfermeiro apresentará um relatório da mesma, bem como documento comprovativo da sua participação.

7 — As despesas de inscrição, transporte, alojamento e alimentação poderão ser comparticipadas.

8 — A concessão dos benefícios desta cláusula não é acumulável com os benefícios das cláusulas 73.<sup>a</sup>, 93.<sup>a</sup> e 109.<sup>a</sup>-A, salvo se for do interesse do SBSI.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Pós-graduações

1 — Aos enfermeiros poderá ser concedida autorização para a frequência de pós-graduações em enfermagem, que habilite para a prestação de cuidados numa área de especialização em enfermagem.

2 — A autorização será concedida mediante solicitação dos interessados, desde que o SBSI manifeste na sua atribuição interesse relevante. O SBSI pode negar o diferimento da pretensão, sempre que haja excesso de candidatos que ponha em causa o normal funcionamento dos serviços.

3 — A autorização confere direito a ausência do serviço, sem perda de retribuição, pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

4 — O enfermeiro que beneficiar da autorização atrás referida assume o compromisso de exercer funções no SBSI por um período de tempo consecutivo de três anos, após conclusão do curso.

5 — Após a recepção do pedido formulado pelo enfermeiro para lhe ser concedida autorização para frequência dos cursos referidos no n.º 1 desta cláusula, deverá o conselho de gerência pronunciar-se num prazo não superior a 30 dias.

6 — O enfermeiro, em caso de rescisão do contrato por sua iniciativa, obriga-se a indemnizar o SBSI pelo montante por este dispendido com os seus vencimentos durante o período em que frequentou o curso.

7 — A indemnização prevista no número anterior poderá ser regularizada com eventuais créditos que o enfermeiro tenha em relação ao SBSI.

8 — A concessão dos benefícios desta cláusula não é acumulável com os benefícios das cláusulas 73.<sup>a</sup>, 92.<sup>a</sup> e 109.<sup>a</sup>-A, salvo se for do interesse do SBSI.

## CAPÍTULO XI

### Benefícios sociais

#### SECÇÃO I

#### Segurança social

##### SUBSECÇÃO I

Regime a partir de 1 de Janeiro de 2001

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>-A

##### Âmbito

1 — O regime previsto nesta subsecção aplica-se aos enfermeiros bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos, admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

2 — Os enfermeiros admitidos até 31 de Dezembro de 2000 poderão beneficiar do regime previsto nesta subsecção, desde que manifestem essa intenção até 90 dias após a publicação deste acordo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, deixando de lhes ser aplicado o regime previsto na subsecção seguinte.

3 — Os enfermeiros admitidos até 31 de Dezembro de 2000 que venham a manifestar a intenção de beneficiar do regime previsto nesta subsecção, em data posterior aos 90 dias referidos no número anterior, só poderão obter esse benefício com a concordância do SBSI.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>-B

##### Garantia

1 — Para garantir os benefícios previstos nas cláusulas 93.<sup>a</sup>-D, 93.<sup>a</sup>-E e 93.<sup>a</sup>-F, o SBSI criará um fundo de pensões.

2 — Os enfermeiros abrangidos por este fundo de pensões com contratos de trabalho sem termos que, após o decurso do período experimental, os façam cessar, por sua iniciativa, quando passarem à situação de reforma por parte da segurança social, têm garantia do complemento referido na cláusula 93.<sup>a</sup>-D, calculado com base nas retribuições consideradas para esse efeito e na antiguidade que, em ambas as situações, detinham à data da demissão.

3 — O SBSI no acto de admissão dos enfermeiros providenciará uma detalhada explicação sobre os benefícios decorrentes do respectivo fundo de pensões.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>-C

##### Doença

1 — O SBSI garante a título de complemento de subsídio de doença a diferença entre a retribuição mensal

efectiva líquida a que o trabalhador teria direito se não estivesse com baixa e os benefícios decorrentes de contribuições para a segurança social com fundamento na prestação de serviços ao SBSI.

2 — O SBSI pode não atribuir o benefício a que se refere a presente cláusula nos casos de elevado absentismo.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>-D

##### Reforma

Quando os enfermeiros passarem à situação de reforma da segurança social, o SBSI garante-lhes:

- a) Um complemento de pensão de reforma, pago 12 vezes por ano, em função do tempo de serviço no SBSI, cujo montante mensal se calculará de acordo com a fórmula referida na alínea d);
- b) Um complemento de pensão de reforma, referente ao subsídio de Natal, de montante igual ao referido na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro;
- c) Um complemento de pensão de reforma, referente ao 14.º mês, de montante igual ao referido na alínea a), a satisfazer no mês de Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 68.<sup>a</sup>;
- d) O montante mensal do complemento de pensão de reforma referida na alínea a) é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$$0,5\% \times N \times RME \times FHTS$$

sendo:

*N* o número de anos completos de efectivo serviço, até um máximo de 30;

*RME* a remuneração mensal efectiva, devendo qualquer das prestações previstas na alínea b) do n.º 2 da cláusula 61.<sup>a</sup> ter sido paga ininterruptamente nos cinco anos imediatamente anteriores à passagem à reforma;

*FHTS* o factor horas de trabalho semanal, que só deverá ter aplicabilidade nas situações de enfermeiros que tenham trabalhado em regime de horário de trabalho a tempo parcial, casos em que o *FHTS* é igual à média de horas de trabalho semanal dos anos de actividade ao serviço do SBSI a dividir pelas horas de trabalho semanal de horário a tempo completo.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>-E

##### Falecimento

1 — Por morte do enfermeiro o SBSI garante aos respectivos beneficiários os seguintes benefícios:

- a) Um complemento de subsídio de morte correspondente à diferença entre seis mensalidades da retribuição mensal efectiva líquida a que o falecido teria direito e o valor pago a esse título pela segurança social;
- b) Um complemento de pensão de sobrevivência, pago 12 vezes por ano, igual a 60% do valor do complemento de pensão de reforma a que o falecido teria direito, ou do complemento de pensão de reforma já em pagamento;

- c) Um complemento de pensão de sobrevivência, referente ao subsídio de Natal, de montante igual ao referido na alínea b), a satisfazer no mês de Novembro;
- d) Um complemento de pensão de sobrevivência, referente ao 14.º mês, de montante igual ao referido na alínea b), a satisfazer no mês de Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 68.<sup>a</sup>

2 — A determinação dos benefícios dos complementos previstos no n.º 1 far-se-á segundo as regras estabelecidas pelos organismos oficiais que atribuem os respectivos subsídios e pensões.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>-F

##### Actualização

As mensalidades referidas nas cláusulas 93.<sup>a</sup>-D e 93.<sup>a</sup>-E serão actualizadas anualmente em percentagem igual à que se verificar para o aumento do índice 100 referido no anexo I.

#### SUBSECÇÃO II

Regime anterior a 1 de Janeiro de 2001

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O SBSI garante aos enfermeiros, admitidos em datas anteriores a 1 de Janeiro de 2001, que não tenham aderido nos prazos previstos na cláusula 93.<sup>a</sup>-A ao fundo de pensões, bem como aos demais titulares de pensões e subsídios previstos nesta subsecção, a diferença entre o valor dos benefícios dela constantes e os da mesma natureza atribuídos pela segurança social.

2 — Para efeitos do número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para a segurança social com fundamento na prestação de serviço ao SBSI.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Doença

1 — Nos casos de doença, o valor a considerar pelo SBSI, para os efeitos desta secção, é o da retribuição mensal efectiva líquida a que o enfermeiro teria direito se não estivesse com baixa.

2 — O SBSI pode não atribuir o benefício a que se refere a presente cláusula nos casos de elevado absentismo.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Invalidez ou reforma

1 — Os valores a considerar pelo SBSI, para efeitos desta secção, nos casos de invalidez ou quando enfermeiros tenham atingido 65 anos de idade, com regime de trabalho em tempo completo, são os seguintes:

- a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo II, às retribuições fixadas no anexo I;
- b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro;

- c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 68.<sup>a</sup>

2 — As percentagens referidas no anexo II reportam-se à prestação de trabalho em tempo completo. No caso de trabalho em tempo completo prolongado ou tempo parcial, as percentagens são aplicadas sobre a retribuição de base que resultar da aplicação do disposto na cláusula 98.<sup>a</sup>

3 — Excepcionalmente, e por acordo de ambas as partes, poderá o enfermeiro, atingida a idade referida no n.º 1 e tendo menos de 70 anos, continuar ao serviço, nos termos da lei.

4 — Todos os enfermeiros abrangidos por esta cláusula têm direito à actualização das mensalidades recebidas, sempre que seja actualizado o anexo I.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Falecimento

1 — Por morte do enfermeiro, os valores a considerar pelo SBSI, para efeitos desta secção, serão os seguintes:

- a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento, ou pensão de doença ou invalidez, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;
- b) Uma pensão mensal de sobrevivência, igual a 40% do valor da retribuição mensal, constante no anexo I, para o respectivo escalão;
- c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Novembro;
- d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 68.<sup>a</sup>

2 — A pensão prevista na alínea b) do número anterior terá como limite máximo a mensalidade atribuída ao enfermeiro nos termos da alínea a) do n.º 1 da cláusula 96.<sup>a</sup> ou aquela a que o enfermeiro teria direito no momento do falecimento, caso ainda se encontre no activo.

3 — A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do n.º 1 far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

4 — São beneficiários da pensão de sobrevivência:

- a) Cônjuge sobrevivente;
- b) Filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior, e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

5 — As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do n.º 1 desta cláusula são atribuídos do seguinte modo:

- a) 50% para o cônjuge sobrevivente;
- b) 50% para os filhos ou adoptados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;
- c) 100% para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;
- d) 100% para o cônjuge sobrevivente, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

6 — A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivente será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o enfermeiro não tiver deixado cônjuge sobrevivente ou por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do enfermeiro, nas condições referidas na alínea b) do n.º 4 desta cláusula.

7 — Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acrescerá à dos restantes.

8 — A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o enfermeiro, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

9 — As actualizações do anexo I aplicam-se a todos os pensionistas.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Cálculo do tempo de trabalho semanal

Para todos os efeitos do regime previsto neste capítulo, será considerada como tempo de trabalho semanal a média de horas de trabalho semanal dos anos de actividade ao serviço do SBSI.

## SECÇÃO II

### Assistência médica

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Assistência médica

1 — Os enfermeiros e respectivo agregado familiar têm direito a assistência prestada pelo SBSI nos termos do respectivo regulamento.

2 — As contribuições para os SAMS do SBSI, previstas no respectivo regulamento para efeitos de atribuição/manutenção de direito à assistência, terão como limite mínimo o valor correspondente à aplicação das percentagens fixadas a 50% da remuneração do escalão 1.



## SECÇÃO III

### Regime especial de maternidade e paternidade e licença parental

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Regime especial de maternidade

1 — A enfermeira tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — A enfermeira ainda pode optar por uma licença de maternidade superior em mais 30 dias, que serão necessariamente gozados a seguir ao parto, contando para todos os efeitos legais como serviço efectivo.

3 — A enfermeira deverá informar o SBSI até 7 dias após o parto de qual a modalidade de licença de maternidade irá optar, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

4 — A enfermeira deve comunicar logo que possível a data provável do parto.

5 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

6 — Nas situações de risco clínico para a enfermeira ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções e independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a enfermeira goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

7 — Para o efeito a enfermeira deve informar o SBSI com 10 dias de antecedência em relação à data de início do gozo da licença ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível. Simultaneamente deve apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto.

8 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

9 — A licença prevista no n.º 1, com duração mínima de 14 dias e máxima de 30, é atribuída à enfermeira em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

10 — O direito a faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

11 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a enfermeira não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral da doença.

12 — As faltas dadas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 10 e 13 desta cláusula não poderão ser descontadas

para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou retribuição.

13 — Por incapacidade física ou psíquica da enfermeira, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, por morte da mãe ou ainda por decisão conjunta dos pais, os direitos previstos nos números anteriores poderão ser gozados pelo pai, por um período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, mas não superior ao remanescente daquele período, caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, ressalvando-se o período mínimo de 30 dias de licença ao pai no caso de morte da mãe.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>-A

##### Regime especial de paternidade e licença parental

1 — O enfermeiro é obrigado a ter uma licença de paternidade de cinco dias úteis seguidos ou interpolados, que gozará no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho, devendo para tal informar o SBSI com cinco dias de antecedência em relação ao início do período.

2 — As faltas por nascimento são equiparadas a serviço efectivo, mas implicam a perda de subsídio de refeição.

3 — O enfermeiro tem direito a uma licença parental de 15 dias ou período equivalente imediatamente subsequente à licença por maternidade ou por paternidade, tendo direito a um subsídio, nos termos da legislação da segurança social.

4 — No caso de o pai enfermeiro pretender gozar a licença de paternidade por decisão conjunta entre ele e a mãe, deverá informar o SBSI com pelo menos 10 dias de antecedência e cumprir as normas legalmente estabelecidas.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1 — A enfermeira grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessário e justificado.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho de duas horas diárias para o efeito, sendo uma no início do turno e outra no final do mesmo, durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime mais favorável for acordado com o SBSI.

3 — No caso de nascimento de múltiplos ao período referido no número anterior é acrescido trinta minutos por jornada de trabalho e por gémeo.

4 — Se a enfermeira trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do período normal de trabalho, não podendo ser inferior a trinta minutos.

5 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>-A

##### Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa, a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>-B

##### Faltas para assistência especial a filhos

1 — Os enfermeiros têm direito a faltar para assistência a filhos, filhos do cônjuge que com este residam e adoptados, menores de 10 anos, até ao limite de 30 dias por ano.

2 — As faltas a que se refere o número anterior são consideradas como serviço efectivo, salvo quanto à retribuição, e implicam ainda a perda do subsídio de refeição.

3 — Nos casos referidos no n.º 1, o enfermeiro tem direito, tanto no ano de regresso como no seguinte, a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado, respectivamente, no ano da suspensão de funções e no de regresso à actividade.

4 — O disposto nas alíneas anteriores não prejudica o gozo de um período mínimo de oito dias úteis de férias consecutivos.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Desempenho de tarefas no período de maternidade

É assegurado à enfermeira, durante a gravidez e até três meses após o parto, o direito de não desempenhar, sem perda de quaisquer regalias, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>-A

##### Cláusula de salvaguarda

As lacunas desta secção são integradas pelas normas legais sobre a matéria.

#### SECÇÃO IV

##### Subsídio infantil e de estudo

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Subsídio infantil

1 — Será atribuído aos enfermeiros um subsídio mensal por cada filho, de valor igual a € 23,83.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.

3 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago conjuntamente com o vencimento.

4 — O presente subsídio não é considerado retribuição para todos e quaisquer efeitos previstos neste acordo.

5 — No caso de ambos os cônjuges serem trabalhadores do SBSI, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago àquele a quem for creditado o abono de família.

6 — O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao enfermeiro na situação de doença, invalidez ou reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos enfermeiros os seguintes subsídios trimestrais por cada filho com direito ao abono de família que frequente o ensino oficial ou oficializado:

- a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade — € 26,49;
- b) 5 e 6.º anos de escolaridade — € 37,45;
- c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — € 46,54;
- d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — € 56,52;
- e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior — € 64,77.

2 — Os subsídios referidos no número anterior venem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da cláusula anterior.

4 — O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Princípio da proporcionalidade

Os enfermeiros em regime de tempo parcial têm direito aos subsídios previstos nesta secção, calculados proporcionalmente ao regime de trabalho em tempo completo.

#### SECÇÃO V

##### Prémio de antiguidade

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

1 — Os enfermeiros no activo que completem 15, 25 e 35 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva, calculada em função do disposto na cláusula 98.<sup>a</sup>

2 — Os enfermeiros no activo que forem colocados na situação de invalidez ou reforma com mais de 25 e menos de 35 anos de bom e efectivo serviço, no momento da passagem a essa situação, têm direito à parte proporcional do prémio de antiguidade atribuído aos enfermeiros que perfazem 35 anos de bom e efectivo

serviço, calculada na base de um décimo por cada ano completo de bom e efectivo serviço para além do 25.º

3 — Para efeitos de aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço do SBSI.

4 — Para efeitos de determinação dos anos de bom e efectivo serviço referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

- a) Os anos em que os respectivos enfermeiros tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão;
- b) Os anos em que, para além das férias, os enfermeiros tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
- b) As previstas nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 100.ª;
- c) Internamento hospitalar e períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;
- d) Exercício de funções nos corpos gerentes da associação sindical outorgante, Comissão de Trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais, até aos limites previstos na lei e neste acordo;
- e) Casamento;
- f) Falecimento de familiar, no limite do que a lei prevê;
- g) Faltas decorrentes do cumprimento de ordens e imposições judiciais de que o enfermeiro não se possa eximir.

6 — Quando o enfermeiro estiver incurso no n.º 4 da presente cláusula, o prémio a que terá direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o enfermeiro abrangido apenas pela alínea b) desse número o receber antes da passagem à situação de invalidez ou reforma.

## **CAPÍTULO XII**

### **Execução do contrato**

#### **Cláusula 107.ª**

##### **Princípio geral**

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente acordo.

#### **Cláusula 108.ª**

##### **Infracções às cláusulas convencionais**

As infracções às cláusulas deste acordo serão punidas nos termos da lei.

#### **Cláusula 109.ª**

##### **Cumprimento da obrigação contratual infringida**

1 — O pagamento de qualquer multa ou coima não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 — Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações devidas aos enfermeiros prejudicados.

3 — O produto das multas aplicadas por infracção das cláusulas deste acordo terá o destino que a lei determinar.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Disposições gerais e transitórias**

#### **Cláusula 109.ª-A**

##### **Curso de complementos de formação**

1 — Mediante solicitação dos interessados, será concedido, em cada ano escolar, a um máximo de 10 enfermeiros que tenham sido admitidos nas escolas superiores de enfermagem redução de horário de trabalho para frequência do curso de complemento de formação, sem prejuízo da antiguidade e com retribuição calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 67.ª, desde que não haja excesso de candidatos à frequência do curso que comprometa o normal funcionamento dos serviços.

2 — Em caso de indeferimento do pedido será informado o SEP.

3 — A atribuição deste benefício não é acumulável com os benefícios previstos nas cláusulas 73.ª, 92.ª e 93.ª

#### **Cláusula 110.ª**

##### **Casos omissos**

Os casos omissos serão resolvidos nos termos da lei aplicável.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

#### **Cláusula 111.ª**

##### **Princípios gerais**

1 — O SBSI assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos enfermeiros e seus representantes, para cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A segurança, higiene e saúde no trabalho é objecto de regulamentação própria deste AE, que dele há-de fazer parte integrante.

3 — Todos os trabalhadores são submetidos a exames médicos, de acordo com as disposições legais, sendo obrigatória a sua comparência quando convocados.

4 — Os enfermeiros que não cumpram estes princípios poderão ser objecto de sanções previstas na lei.

## **CAPÍTULO V**

### **Comissão paritária**

#### **Cláusula 112.ª**

1 — Será constituída uma comissão formada por dois elementos de cada uma das entidades signatárias com

competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.

2 — Os elementos de cada uma das entidades signatárias poderão ser assessorados por até dois elementos, que não terão direito a voto.

3 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

A deliberação tomada por unanimidade considera-se para todos os efeitos como integrando a convenção a que respeita, devendo ser depositada e publicada nos mesmos termos da convenção colectiva.

#### ANEXO I

1 — Escalões de remuneração previstos na cláusula 59.<sup>a</sup>:

Escalão	Índice
1 .....	110
2 .....	115
3 .....	123
4 .....	133
5 .....	143
6 .....	154
7 .....	164
8 .....	174
9 .....	185
10 .....	195
11 .....	205
12 .....	215
13 .....	225
14 .....	235
15 .....	245
16 .....	255

2 — O valor do índice 100 é de € 1023,18.

#### ANEXO II

Anos completos de serviço	Percentagem a aplicar sobre o anexo I
1 .....	21,5
2 .....	26
3 .....	26
4 .....	26
5 .....	27,5
6 .....	29
7 .....	31,5
8 .....	33,5
9 .....	35
10 .....	37
11 .....	41
12 .....	43,5
13 .....	47
14 .....	49,5
15 .....	53
16 .....	56,5
17 .....	59,5
18 .....	62,5
19 .....	65
20 .....	67,5
21 .....	70
22 .....	72,5
23 .....	74
24 .....	76
25 .....	77,5
26 .....	78,5
27 .....	80

Anos completos de serviço	Percentagem a aplicar sobre o anexo I
28 .....	82
29 .....	83,5
30 ou mais .....	85

O presente acordo de empresa substitui o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2001.

Em representação do SBSI — Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*Víriato Baptista*, vice-presidente.  
*Fernando Martins*, secretário.

Em representação do SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

*Jorge Rebelo*, dirigente nacional.  
*Rui Marroni*, dirigente regional de Lisboa.  
*Jorge Luís*, dirigente regional de Lisboa.

Depositado em 23 de Maio de 2007, a fl. 164 do livro n.º 10, com o n.º 85/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Novo texto acordado para as cláusulas 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 38.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup>-A, 40.<sup>a</sup>, 41.<sup>a</sup>, 42.<sup>a</sup>, 45.<sup>a</sup> e 47.<sup>a</sup>, anexos I e II e cláusula 30.<sup>a</sup> do anexo III e aditamento das cláusulas 39.<sup>a</sup>-B, 39.<sup>a</sup>-C e 43.<sup>a</sup>-A do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1999, e alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2000.

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Âmbito

O presente AE 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.<sup>a</sup>

###### Vigência

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2007.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### 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 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição por cada período normal diário completo de trabalho prestado. (Nova redacção com produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008: 1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.)

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....

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 n.ºs 1 a 7 desta cláusula, com excepção do referido no n.º 4, que não se aplicará.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-A

##### Adicional de remuneração

- 1 — .....

2 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a 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 — .....

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-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 n.º 1 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 nas cláusulas 19.<sup>a</sup> e 45.<sup>a</sup> do AE.

- 4 — (*Suprimido.*)

5 — 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 39.<sup>a</sup>-C

##### Prémio de assiduidade

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de € 162, 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) Uma falta — prémio mensal — € 129,60;
- b) Duas faltas — prémio mensal — € 97,20;
- c) Três ou mais faltas — prémio mensal — € 4,86 vezes o número de dias de prestação de trabalho.

4 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 7,43 por 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 por mês, que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

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

- a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;
- b) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa, ou faltas dadas para ida ao tribunal em acções em que a TRANSTEJO é autora por indicação do réu;
- c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;
- d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue.

7 — O prémio mensal de assiduidade não é devido no 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 no n.º 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.

10 — Quanto à diferença do prémio de assiduidade referido no n.º 1, para o valor vigente na SOFLUSA, a empresa obriga-se a repor 50 % da diferença até Abril de 2007; a partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Abono de função

Eliminado por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### 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 mensais para os trabalhadores integrados em dois turnos; este valor será actualizado da seguinte forma: € 17,50 mensais a partir de Outubro de 2007, € 20 mensais a partir de Fevereiro de 2008 e € 25 mensais a partir de Junho de 2008;
- b) € 25 mensais para os trabalhadores integrados em três turnos; este valor será actualizado da seguinte forma: € 32,50 mensais a partir de Outubro de 2007, € 37,50 mensais a partir de Fevereiro de 2008 e € 45,26 mensais a partir de Junho de 2008.

2 — .....

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### 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, fiscal e motoristas-estafetas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 15,89.

b) .....

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de inovação tecnológica

1 — Os oficiais administrativos incluídos no grupo II da tabela salarial do anexo II, 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 cláusula 39.<sup>a</sup>, com excepção dos n.ºs 4 e 5.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alteração do local de trabalho

1 — .....

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 € 7,38.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — .....

2 — .....

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 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

## ANEXO I

### Secção III

#### Serviço de fiscalização

##### Categorias

[...]

Chefe de terminal.

[...]

##### Definição de funções

[...]

*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.

[...]

[São eliminadas as categorias de subchefe do serviço de fiscalização (secção III), encarregado carpinteiro de construção naval, operário-chefe carpinteiro e pré-oficial carpinteiro (secção V), ajudante de electricista (secção VI), ajudante de fiel de armazém (secção IX), servente de limpeza/estação (secção XII) e técnico operacional (secção XIV).]

## ANEXO II

### Tabela salarial

Categorias	Euros
<b>Grupo I</b>	
Técnico auxiliar TA 5 .....	1 088,04
Técnico auxiliar TA 4 .....	1 020,87
Técnico auxiliar TA 3 .....	972,82

Categorias	Euros
Técnico auxiliar TA 2 .....	904,63
Técnico auxiliar TA 1 .....	857,09
<b>Grupo II</b>	
Chefe de serviços administrativos .....	972,82
Tesoureiro .....	829,20
Chefe de secção .....	782,70
Oficial administrativo principal .....	740,34
Primeiro-oficial administrativo .....	693,33
Segundo-oficial administrativo .....	638,04
Terceiro-oficial administrativo .....	593,62
<b>Grupo III</b>	
Encarregado de reparações mecânicas .....	782,70
Mecânico principal .....	829,20
Mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	773,92
Mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	757,90
Mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	748,61
Técnico de electrónica .....	782,70
Encarregado de reparações eléctricas .....	782,70
Electricista principal .....	829,20
Electricista de 1. <sup>a</sup> .....	773,92
Pré-oficial electricista .....	748,61
Oficial principal carpinteiro .....	829,20
Oficial carpinteiro .....	773,92
<b>Grupo IV</b>	
Superintendente .....	972,82
Mestre-encarregado TL (subchefe mov.) .....	904,63
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.) .....	782,70
Mestre .....	726,90
Marinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	615,31
Marinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	593,62
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> .....	711,93
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> .....	696,42
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> .....	689,71
Ajudante de maquinista .....	593,62
<b>Grupo V</b>	
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
<b>Grupo VI</b>	
Encarregado de instalações fixas .....	740,34
Enfermeiro .....	740,34
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

## ANEXO III

### Regulamento de higiene e segurança

#### Artigo 30.º

1 — .....

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 — .....

4 — .....

Número de empregadores abrangidos pelo presente AE — 1.

Número de trabalhadores abrangidos pelo presente AE — 368.

Lisboa, 15 de Maio de 2007.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.:

*João António da Silva Pintassilgo*, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Narciso André Serra Clemente*, mandatário.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente AE 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.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2007.

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 AE 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.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### 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 AE;
- i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de 10 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 n.º 57/77, expressamente o solicitarem;
- l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;
- m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as



suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;

- n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;
- p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração, até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;
- q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;
- r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;
- s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;
- t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### 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 fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;
- i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
- j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

- l) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
- m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180 dias, retomar as suas funções;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;
- i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

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

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

4 — O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto

ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.

### **CAPÍTULO III**

#### **Admissão e carreira profissional**

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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, contínuo, motorista e bilheteiro.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>, 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, 2.º 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

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

2 — Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à Comissão de Trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> classe será promovido à 1.<sup>a</sup> classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;
- e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista e 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 3.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 2.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria;
- h) O mecânico de 2.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

##### 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 as 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.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Locais de trabalho**

1 — Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.

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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>**

##### **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 trinta e cinco 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 Comissão de Tra-

balhadores, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 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.<sup>a</sup>**

##### **Horário de trabalho**

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2 — A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3 — Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida no número anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4 — Os turnos e escalas de serviço serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5 — Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas.

7 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100% RH.

8 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10 — As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 Inspecção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionamento 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Registo de trabalho suplementar

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Límite do trabalho suplementar

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar de menores

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre

entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.<sup>a</sup>, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Dispensa de trabalho nocturno

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### 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 *en* 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.<sup>a</sup>

##### Constituição da retribuição

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Remunerações base mínimas

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

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

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

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;
- c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

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

(Nova redacção com produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 — 1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.)

2 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.<sup>a</sup>

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 3.<sup>a</sup>, 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 n.ºs 1 a 7 desta cláusula, com excepção do referido no n.º 4, que não se aplicará.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-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 a 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 39.<sup>a</sup>, com excepção dos n.ºs 4 e 5.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-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 n.º 1 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 19.<sup>a</sup> e na cláusula 45.<sup>a</sup> do acordo de empresa.

4 — (*Suprimido.*)

5 — 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 39.<sup>a</sup>-C

##### **Prémio de assiduidade**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de € 162, 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) Uma falta — prémio mensal — € 129,60;
- b) Duas faltas — prémio mensal — € 97,20;
- c) Três ou mais faltas — prémio mensal — € 4,86 vezes o número de dias de prestação de trabalho.

4 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 7,43 por 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 por mês, que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

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

- a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;
- b) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa, ou faltas dadas para ida ao tribunal em acções em que a TRANSTEJO é autora por indicação do réu;

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

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

7 — O prémio mensal de assiduidade não é devido no 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 no n.º 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.

10 — Quanto à diferença do prémio de assiduidade referido no n.º 1, para o valor vigente na SOFLUSA, a empresa obriga-se a repor 50 % da diferença até Abril de 2007; a partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Abono de função**

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **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 mensais para os trabalhadores integrados em dois turnos; este valor será actualizado da seguinte forma: € 17,50 mensais a partir de Outubro de 2007, € 20 mensais a partir de Fevereiro de 2008 e € 25 mensais a partir de Junho de 2008;
- b) € 25 mensais para os trabalhadores integrados em três turnos; este valor será actualizado da seguinte forma: € 32,50 mensais a partir de Outubro de 2007, € 37,50 mensais a partir de Fevereiro de 2008 e € 45,26 a partir de Junho de 2008.

2 — Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.



#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### 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, fiscal e 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.<sup>a</sup>

##### 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 4 m.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de inovação tecnológica

1 — Os oficiais administrativos incluídos no grupo II da tabela salarial do anexo II, 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 cláusula 39.<sup>a</sup>, com excepção dos n.ºs 4 e 5.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 € 7,38.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

2 — O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.<sup>a</sup>, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

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

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Férias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### 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 de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas e interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que seja gozada interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

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

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção por doença

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

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

## SECÇÃO II

### Feriados

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 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 1.º 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 2.º 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) Três 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.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### 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 10 dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### 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 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei e nos casos omissos;
- b) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;
- c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 presuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5 — Nos contratos a prazo o impedimento previsto no n.º 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 presumam a efectiva prestação de trabalho.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

### CAPÍTULO VII

#### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Maternidade — Direitos especiais

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem 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 110 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- d) Dos 110 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 de 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, ressaltando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

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

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

- a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;
- b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

## CAPÍTULO VIII

### **Disciplina**

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar**

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

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais 20 dias.

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

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

- a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;
- b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;
- c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;
- d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à Comissão de Trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;
- e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5 — Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que

resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea *d*) do número anterior.

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do trabalho**

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Proporcionalidade das sanções**

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

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Recursos**

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Presunção de sanção abusiva**

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

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea *i*) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Comunicação das sanções**

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

2 — Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos diri-

gentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

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

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

### CAPÍTULO IX

#### Segurança social — Direitos complementares

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença e acidente

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### 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 n.º 100/97, de 13 de Setembro;
- c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;
- d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Subsídios de reforma

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Subsídio por morte

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

### CAPÍTULO X

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

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.<sup>a</sup>

##### 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 afec-

tados 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Indemnizações

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

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Garantias diversas

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

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

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Normas supletivas

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

## ANEXO I

### Secção I

#### Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado do tráfego local.  
Mestre do tráfego local.  
Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe do tráfego local.  
Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

#### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

#### Definição de funções

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

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 1.ª 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 2.ª classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª 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 1.ª

Maquinista prático de 2.ª

Maquinista prático de 3.ª

Ajudante de maquinista.

### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

### 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.

Fiscal.

Chefe de terminal.

Chefe de zona.

Chefe de estação.

Bilheteiro.

#### Definição de funções

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

*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 das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e 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 seu 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 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.* — É o profissional que 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.<sup>a</sup>

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.* — É o profissional que 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**

Oficial principal carpinteiro.

Oficial de 1.<sup>a</sup>

Oficial de 2.<sup>a</sup>

#### **Definição de funções**

*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.

## **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 de um 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.

## **Secção VII**

### **Mecânicos**

#### **Definição de funções**

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

*Mecânico.* — É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desmanagem 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, bai-léu 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.

*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, controlo 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

(Eliminada.)

## 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

(Eliminada.)

## 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:

- Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;
- Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Categorias	Euros
<b>Grupo I</b>	
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
<b>Grupo II</b>	
Chefe de serviços administrativos .....	972,82
Tesoureiro .....	829,20
Chefe de secção .....	782,70
Oficial administrativo principal .....	740,34
Primeiro-oficial administrativo .....	693,33
Segundo-oficial administrativo .....	638,04
Terceiro-oficial administrativo .....	593,62
<b>Grupo III</b>	
Encarregado de reparações mecânicas .....	782,70
Mecânico principal .....	829,20
Mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	773,92
Mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	757,90
Mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	748,61
Técnico de electrónica .....	782,70
Encarregado de reparações eléctricas .....	782,70
Electricista principal .....	829,20
Electricista de 1. <sup>a</sup> .....	773,92
Pré-oficial electricista .....	748,61
Oficial principal carpinteiro .....	829,20
Oficial carpinteiro .....	773,92
<b>Grupo IV</b>	
Superintendente .....	972,82
Mestre-encarregado TL (subchefe mov.) .....	904,63
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.) .....	782,70
Mestre .....	726,90
Marinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	615,31
Marinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	593,62
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> .....	711,93
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> .....	696,42

Categorias	Euros
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> .....	689,71
Ajudante de maquinista .....	593,62
<b>Grupo V</b>	
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
<b>Grupo VI</b>	
Encarregado de instalações fixas .....	740,34
Enfermeiro .....	740,34
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

### ANEXO III

#### 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:

- O chão, as escadas e os corredores;
- Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- 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 emanções 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 inspecção periodicamente.

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

## Artigo 15.º

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

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

### **Lavabos**

## Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

## Artigo 17.º

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

## Artigo 18.º

1 — As retores devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retores 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 retores distintas para os homens e para as mulheres.

### **Assentos**

## Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre

que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

## Artigo 21.º

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

### **Vestiários**

## Artigo 22.º

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

## Artigo 23.º

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

## Artigo 24.º

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

## Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

### **Locais subterrâneos e semelhantes**

## Artigo 26.º

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

### **Primeiros socorros**

## Artigo 27.º

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

## Artigo 28.º

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

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

3 — Cada armário, caixa ou estojos de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os pri-

meios cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

### Medidas a tomar contra a propagação das doenças

#### Artigo 29.º

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

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras;
- d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;
- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paíóis, *conferrdans*, cisternas, etc.) — fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em baileu 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 à distância e devidamente purificado;
- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;
- l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
- m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;
- n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

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

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante vinte 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 n.º 1 do presente artigo.

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

#### Artigo 30.º

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

2 — Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar € 249,40 por trabalhador.

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

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

Número de empregadores abrangidos pelo presente AE — 1.

Número de trabalhadores abrangidos pelo presente AE — 368.

Lisboa, 15 de Maio de 2007.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.:

*João António da Silva Pintassilgo*, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Narciso André Serra Clemente*, mandatário.

Depositado em 22 de Maio de 2007, a fl. 164 do livro n.º 10, com o n.º 82/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.



**AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Novo texto acordado para as cláusulas 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 38.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup>-A, 39.<sup>a</sup>-B, 41.<sup>a</sup>, 42.<sup>a</sup>, 43.<sup>a</sup>-A e 45.<sup>a</sup>, anexos I e II e cláusula 30.<sup>a</sup> do anexo III e aditamento da cláusula 39.<sup>a</sup>-C do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO, S. A., e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1999, e alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 2000, e 17, de 8 de Maio de 2002.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão do acordo**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente AE 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.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2007.

2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**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 — .....  
3 — .....  
4 — .....

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição por cada período normal diário com-

pleto de trabalho prestado. (Nova redacção com produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008: 1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.)

2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....

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 n.ºs 1 a 7 desta cláusula, com excepção do referido no n.º 4, que não se aplicará.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>-A**

**Adicional de remuneração**

1 — .....  
2 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a 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 — .....

**Cláusula 39.<sup>a</sup>-B**

**Subsídio de transporte**

1 — .....  
2 — Ao subsídio de transporte previsto no n.º 1 será atribuído o valor diário de € 1,92, dependendo a sua concessão da justificação e autorização da respectiva chefia.  
3 — .....  
4 — (*Suprimido.*)  
5 — .....

### Cláusula 39.<sup>a</sup>-C

#### Prémio de assiduidade

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de € 162, 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) Uma falta — prémio mensal — € 129,60;
- b) Duas faltas — prémio mensal — € 97,20;
- c) Três ou mais faltas — prémio mensal — € 4,86 vezes o número de dias de prestação de trabalho.

4 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 7,43 por 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 por mês, que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

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

- a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;
- b) Ausência por comparação em tribunal como testemunha arrolada pela empresa, ou faltas dadas para ida ao tribunal em acções em que a TRANSTEJO é autora por indicação do réu;
- c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;
- d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue.

7 — O prémio mensal de assiduidade não é devido no 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 no n.º 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.

10 — Quanto à diferença do prémio de assiduidade referido no n.º 1, para o valor vigente na SOFLUSA, a empresa obriga-se a repor 50 % da diferença até Abril de 2007; a partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### 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 mensais para os trabalhadores integrados em dois turnos; este valor será actualizado da seguinte forma: € 17,50 mensais a partir de Outubro de 2007, € 20 mensais a partir de Fevereiro de 2008 e € 25 mensais a partir de Junho de 2008;
- b) € 25 mensais para os trabalhadores integrados em três turnos; este valor será actualizado da seguinte forma: € 32,50 mensais a partir de Outubro de 2007, € 37,50 mensais a partir de Fevereiro de 2008 e € 45,26 mensais a partir de Junho de 2008.

2 — .....

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### 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, fiscal e motoristas-estafetas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 15,89.

b) .....

### Cláusula 43.<sup>a</sup>-A

#### Subsídio de inovação tecnológica

1 — Os oficiais administrativos incluídos no grupo II da tabela salarial do anexo II, 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 — .....

## Cláusula 45.<sup>a</sup>

### Subsídio de alteração do local de trabalho

1 — .....

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 € 7,38.

### ANEXO I

São eliminadas as categorias de subchefe do serviço de fiscalização (secção III), encarregado carpinteiro de construção naval, operário-chefe carpinteiro e pré-oficial carpinteiro (secção V), ajudante de electricista (secção VI), ajudante de fiel de armazém (secção IX), servente de limpeza/estação (secção XII) e técnico operacional (secção XIV).

### ANEXO II

#### Tabela salarial

Categorias	Euros
<b>Grupo I</b>	
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
<b>Grupo II</b>	
Chefe de serviços administrativos .....	972,82
Tesoureiro .....	829,20
Chefe de secção .....	782,70
Oficial administrativo principal .....	740,34
Primeiro-oficial administrativo .....	693,33
Segundo-oficial administrativo .....	638,04
Terceiro-oficial administrativo .....	593,62
<b>Grupo III</b>	
Encarregado de reparações mecânicas .....	782,70
Mecânico principal .....	829,20
Mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	773,92
Mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	757,90
Mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	748,61
Técnico de electrónica .....	782,70
Encarregado de reparações eléctricas .....	782,70
Electricista principal .....	829,20
Electricista de 1. <sup>a</sup> .....	773,92
Pré-oficial electricista .....	748,61
Oficial principal carpinteiro .....	829,20
Oficial carpinteiro .....	773,92
<b>Grupo IV</b>	
Superintendente .....	972,82
Mestre-encarregado TL (subchefe mov.) .....	904,63
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.) .....	782,70
Mestre .....	726,90
Marinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	615,31
Marinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	593,62
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> .....	711,93
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> .....	696,42
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> .....	689,71
Ajudante de maquinista .....	593,62
<b>Grupo V</b>	
Chefe de serviço de fiscalização .....	904,63
Chefe de terminal .....	789,42
Chefe de zona .....	655,09

Categorias	Euros
Chefe de estação .....	638,04
Fiscal .....	711,93
Bilheteiro .....	615,31
<b>Grupo VI</b>	
Encarregado de instalações fixas .....	740,34
Enfermeiro .....	740,34
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

### ANEXO III

#### Regulamento de higiene e segurança

#### Artigo 30.º

1 — .....

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 — .....

4 — .....

Número de empregadores abrangidos pelo presente AE — 1.

Número de trabalhadores abrangidos pelo presente AE — 368.

Lisboa, 15 de Maio de 2007.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.:

*João António da Silva Pintassilgo*, mandatário.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas:

*Frederico Fernandes Pereira*, mandatário.

#### Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente AE 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.<sup>a</sup>

### Vigência

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2007.

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 AE 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.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### 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 AE;

- i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de 10 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 n.º 57/77, expressamente o solicitarem;
- l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;
- m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;
- n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;
- p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração, até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;
- q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;
- r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;
- s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;
- t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### 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 fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;
- i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
- j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- l) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
- m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180 dias, retomar as suas funções;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo

nos casos expressamente previstos na lei e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

- i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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, contínuo, motorista e bilheteiro.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>, 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, 2.º 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

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

2 — Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à Comissão de Trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> classe será promovido à 1.<sup>a</sup> classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;
- e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista e 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 3.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 2.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria;
- h) O mecânico de 2.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

##### Promoções facultativas

1 — Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facul-

tativas 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 as 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.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Locais de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.

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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

##### 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 trinta e cinco 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 Comissão de Trabalhadores, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 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.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2 — A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3 — Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida no número anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4 — Os turnos e escalas de serviço serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5 — Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas.

7 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100% RH.

8 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10 — As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 Inspecção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 condicionamento 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Registo de trabalho suplementar

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos

dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Limite do trabalho suplementar

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar de menores

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.<sup>a</sup>, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Dispensa de trabalho nocturno

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.

## **CAPÍTULO V**

### **Retribuição do trabalho**

#### **Cláusula 34.<sup>a</sup>**

##### **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 *en* 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.<sup>a</sup>**

##### **Constituição da retribuição**

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

#### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

##### **Remunerações base mínimas**

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

#### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

##### **Pagamento da retribuição**

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

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

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;
- c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

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

#### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

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

(Nova redacção com produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 — 1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.)

2 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.<sup>a</sup>

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 3.<sup>a</sup>, 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 n.ºs 1 a 7 desta cláusula, com excepção do referido no n.º 4, que não se aplicará.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>-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 a 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 39.<sup>a</sup>, com excepção dos n.ºs 4 e 5.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>-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 n.º 1 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 19.<sup>a</sup> e na cláusula 45.<sup>a</sup> do acordo de empresa.

4 — (*Suprimido.*)

5 — 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 39.<sup>a</sup>-C

#### Prémio de assiduidade

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de € 162, 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) Uma falta — prémio mensal — € 129,60;
- b) Duas faltas — prémio mensal — € 97,20;
- c) Três ou mais faltas — prémio mensal — € 4,86 vezes o número de dias de prestação de trabalho.

4 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 7,43

por 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 por mês, que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

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

- a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;
- b) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa, ou faltas dadas para ida ao tribunal em acções em que a TRANSTEJO é autora por indicação do réu;
- c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;
- d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue.

7 — O prémio mensal de assiduidade não é devido no 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 no n.º 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.

10 — Quanto à diferença do prémio de assiduidade referido no n.º 1, para o valor vigente na SOFLUSA, a empresa obriga-se a repor 50 % da diferença até Abril de 2007; a partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Abono de função

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### 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 mensais para os trabalhadores integrados em dois turnos; este valor será actualizado da seguinte forma: € 17,50 mensais a partir de Outubro de 2007, € 20 mensais a partir de Fevereiro de 2008 e € 25 mensais a partir de Junho de 2008;
- b) € 25 mensais para os trabalhadores integrados em três turnos; este valor será actualizado da seguinte forma: € 32,50 mensais a partir de Outubro de 2007, € 37,50 mensais a partir de Fevereiro de 2008 e € 45,26 a partir de Junho de 2008.

2 — Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### 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, fiscal e 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.<sup>a</sup>

##### 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 4 m.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de inovação tecnológica

1 — Os oficiais administrativos incluídos no grupo II da tabela salarial do anexo II, 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 cláusula 39.<sup>a</sup>, com excepção dos n.ºs 4 e 5.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 € 7,38.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

2 — O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.<sup>a</sup>, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

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

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Férias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### 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 de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### 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 inter-sindical 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.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas e interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que seja gozada interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

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

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção por doença

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

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do

facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

## SECÇÃO II

### Feriados

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

###### 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.<sup>a</sup>

###### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 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 1.º 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 2.º 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) Três 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, aci-

dente 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.

##### Cláusula 59.<sup>a</sup>

###### 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 10 dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

##### Cláusula 60.<sup>a</sup>

###### 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 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei e nos casos omissos;
- b) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;
- c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Cláusula 61.<sup>a</sup>

###### 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.<sup>a</sup>

##### 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 presuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5 — Nos contratos a prazo o impedimento previsto no n.º 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 presuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

## CAPÍTULO VII

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Maternidade — Direitos especiais

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem 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 110 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- d) Dos 110 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 de 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 67.<sup>a</sup>

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

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

- a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;
- b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Disciplina**

#### **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **Processo disciplinar**

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

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais 20 dias.

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

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

- a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;
- b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;
- c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;
- d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à Comissão de Trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;
- e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

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

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

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **Suspensão do trabalho**

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

#### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

#### **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

##### **Proporcionalidade das sanções**

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

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Recursos

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Presunção de sanção abusiva

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

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Comunicação das sanções

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

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

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

## CAPÍTULO IX

### Segurança social — Direitos complementares

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença e acidente

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### 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 n.º 100/97, de 13 de Setembro;
- c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;
- d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Subsídios de reforma

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Subsídio por morte

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

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Indemnizações

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como

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

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Garantias diversas

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

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

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Normas supletivas

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

## ANEXO I

### Secção I

#### Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado do tráfego local.  
Mestre do tráfego local.  
Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe do tráfego local.  
Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

#### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

## Definição de funções

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

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:

- Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;
- Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;
- Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;
- Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;
- Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
- Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;
- Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

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

4 — *Marinheiro de 1.<sup>a</sup> 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 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.<sup>a</sup> 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 1.<sup>a</sup>  
Maquinista prático de 2.<sup>a</sup>  
Maquinista prático de 3.<sup>a</sup>  
Ajudante de maquinista.

#### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

#### 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.

Fiscal.

Chefe de terminal.

Chefe de zona.

Chefe de estação.

Bilheteiro.

#### Definição de funções

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

*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 das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e 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 seu 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 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.* — É o profissional que 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 ime-

diatamente inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula 18.<sup>a</sup>

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 com-

pletos 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.* — É o profissional que 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 documen-

tos 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**

Oficial principal carpinteiro.

Oficial de 1.<sup>a</sup>

Oficial de 2.<sup>a</sup>

#### **Definição de funções**

*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 desençalhe.

## **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 de um 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.

## **Secção VII**

### **Mecânicos**

#### **Definição de funções**

*Encarregado.* — É o trabalhador que coordena, orienta e controla o trabalho dos mecânicos, promovendo a reparação ou inspecção do equipamento de qualquer barco da frota. Proceda 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.* — É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requirem maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

*Mecânico.* — É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desmanagem 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, baileu 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.

*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, controlo 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**

(Eliminada.)

### **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***(Eliminada.)***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:

- Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;
- Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

**ANEXO II****Tabela salarial**

Categorias	Euros
<b>Grupo I</b>	
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
<b>Grupo II</b>	
Chefe de serviços administrativos .....	972,82
Tesoureiro .....	829,20
Chefe de secção .....	782,70
Oficial administrativo principal .....	740,34
Primeiro-oficial administrativo .....	693,33
Segundo-oficial administrativo .....	638,04
Terceiro-oficial administrativo .....	593,62
<b>Grupo III</b>	
Encarregado de reparações mecânicas .....	782,70
Mecânico principal .....	829,20
Mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	773,92
Mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	757,90
Mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	748,61
Técnico de electrónica .....	782,70
Encarregado de reparações eléctricas .....	782,70

Categorias	Euros
Electricista principal .....	829,20
Electricista de 1. <sup>a</sup> .....	773,92
Pré-oficial electricista .....	748,61
Oficial principal carpinteiro .....	829,20
Oficial carpinteiro .....	773,92
<b>Grupo IV</b>	
Superintendente .....	972,82
Mestre-encarregado TL (subchefe mov.) .....	904,63
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.) .....	782,70
Mestre .....	726,90
Marinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	615,31
Marinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	593,62
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> .....	711,93
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> .....	696,42
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> .....	689,71
Ajudante de maquinista .....	593,62
<b>Grupo V</b>	
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
<b>Grupo VI</b>	
Encarregado de instalações fixas .....	740,34
Enfermeiro .....	740,34
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

**ANEXO III****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:

- O chão, as escadas e os corredores;
- Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- 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 inspecção periodicamente.

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

#### Artigo 15.º

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

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

#### **Lavabos**

#### Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

#### Artigo 17.º

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

#### Artigo 18.º

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

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

## Artigo 19.º

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

## Assentos

## Artigo 20.º

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

## Artigo 21.º

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

## Vestiários

## Artigo 22.º

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

## Artigo 23.º

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

## Artigo 24.º

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

## Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

## Locais subterrâneos e semelhantes

## Artigo 26.º

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

## Primeiros socorros

## Artigo 27.º

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

## Artigo 28.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve

ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

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

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

## Medidas a tomar contra a propagação das doenças

## Artigo 29.º

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

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras;
- d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;
- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confèrrements*, cisternas, etc.) — fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em baileu 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 à distância e devidamente purificado;
- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;

- l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
- m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;
- n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;
- o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante vinte 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 n.º 1 do presente artigo.

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

#### Artigo 30.º

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

2 — Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar € 249,40 por trabalhador.

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

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

Número de empregadores abrangidos pelo presente AE — 1.

Número de trabalhadores abrangidos pelo presente AE — 368.

Lisboa, 15 de Maio de 2007.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.:

*João António da Silva Pintassilgo*, mandatário.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas:

*Frederico Fernandes Pereira*, mandatário.

Depositado em 22 de Maio de 2007, a fl. 164 do livro n.º 10, com o n.º 81/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### **AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Novo texto acordado para as cláusulas 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 38.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup>-A, 40.<sup>a</sup>, 41.<sup>a</sup>, 42.<sup>a</sup>, 45.<sup>a</sup> e 47.<sup>a</sup>, anexos I e II e cláusula 30.<sup>a</sup> do anexo III e aditamento das cláusulas 39.<sup>a</sup>-B, 39.<sup>a</sup>-C e 43.<sup>a</sup>-A do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO, S. A., e o STFCMM — Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1999, e alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2000.

#### CAPÍTULO I

##### **Área, âmbito, vigência e revisão do acordo**

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### **Âmbito**

O presente AE 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.<sup>a</sup>

###### **Vigência**

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2007.

- 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### 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 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição por cada período normal diário completo de trabalho prestado. (Nova redacção com produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008: 1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.)

- 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....  
 5 — .....  
 6 — .....  
 7 — .....  
 a) .....  
 b) .....  
 c) .....

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 n.ºs 1 a 7 desta cláusula, com excepção do referido no n.º 4, que não se aplicará.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-A

##### Adicional de remuneração

1 — .....

2 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a 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 — .....

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-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 n.º 1 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 nas cláusulas 19.<sup>a</sup> e 45.<sup>a</sup> do AE.

4 — (*Suprimido.*)

5 — 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 39.<sup>a</sup>-C

##### Prémio de assiduidade

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de € 162, 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) Uma falta — prémio mensal — € 129,60;  
 b) Duas faltas — prémio mensal — € 97,20;  
 c) Três ou mais faltas — prémio mensal — € 4,86 vezes o número de dias de prestação de trabalho.

4 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 7,43 por 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 por mês, que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

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

- a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;
- b) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa, ou faltas dadas para ida ao tribunal em acções em que a TRANSTEJO é autora por indicação do réu;
- c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;
- d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue.

7 — O prémio mensal de assiduidade não é devido no 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 no n.º 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.

10 — Quanto à diferença do prémio de assiduidade referido no n.º 1, para o valor vigente na SOFLUSA, a empresa obriga-se a repor 50 % da diferença até Abril de 2007; a partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Abono de função

Eliminado por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### 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 mensais para os trabalhadores integrados em dois turnos; este valor será actualizado da

seguinte forma: € 17,50 mensais a partir de Outubro de 2007, € 20 mensais a partir de Fevereiro de 2008 e € 25 mensais a partir de Junho de 2008;

- b) € 25 mensais para os trabalhadores integrados em três turnos; este valor será actualizado da seguinte forma: € 32,50 mensais a partir de Outubro de 2007, € 37,50 mensais a partir de Fevereiro de 2008 e € 45,26 mensais a partir de Junho de 2008.

2 — .....

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### 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, fiscal e motoristas-estafetas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 15,89.

b) .....

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de inovação tecnológica

1 — Os oficiais administrativos incluídos no grupo II da tabela salarial do anexo II, 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 cláusula 39.<sup>a</sup>, com excepção dos n.ºs 4 e 5.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alteração do local de trabalho

1 — .....

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 € 7,38.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — .....

2 — .....

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 — .....
5 — .....
6 — .....
7 — .....
8 — .....
9 — .....

## ANEXO I

### Secção III

#### Serviço de fiscalização

##### Categorias

[...]  
Chefe de terminal.  
[...]

##### Definição de funções

[...]

*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.

[...]

[São eliminadas as categorias de subchefe do serviço de fiscalização (secção III), encarregado carpinteiro de construção naval, operário-chefe carpinteiro e pré-oficial carpinteiro (secção V), ajudante de electricista (secção VI), ajudante de fiel de armazém (secção IX), servente de limpeza/estação (secção XII) e técnico operacional (secção XIV).]

## ANEXO II

### Tabela salarial

Categorias	Euros
<b>Grupo I</b>	
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
<b>Grupo II</b>	
Chefe de serviços administrativos .....	972,82
Tesoureiro .....	829,20
Chefe de secção .....	782,70
Oficial administrativo principal .....	740,34

Categorias	Euros
Primeiro-oficial administrativo .....	693,33
Segundo-oficial administrativo .....	638,04
Terceiro-oficial administrativo .....	593,62
<b>Grupo III</b>	
Encarregado de reparações mecânicas .....	782,70
Mecânico principal .....	829,20
Mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	773,92
Mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	757,90
Mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	748,61
Técnico de electrónica .....	782,70
Encarregado de reparações eléctricas .....	782,70
Electricista principal .....	829,20
Electricista de 1. <sup>a</sup> .....	773,92
Pré-oficial electricista .....	748,61
Oficial principal carpinteiro .....	829,20
Oficial carpinteiro .....	773,92
<b>Grupo IV</b>	
Superintendente .....	972,82
Mestre-encarregado TL (subchefe mov.) .....	904,63
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.) .....	782,70
Mestre .....	726,90
Marinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	615,31
Marinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	593,62
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> .....	711,93
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> .....	696,42
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> .....	689,71
Ajudante de maquinista .....	593,62
<b>Grupo V</b>	
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
<b>Grupo VI</b>	
Encarregado de instalações fixas .....	740,34
Enfermeiro .....	740,34
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

## ANEXO III

### Regulamento de higiene e segurança

#### Artigo 30.º

- 1 — .....
- 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 — .....
- 4 — .....

Número de empregadores abrangidos pelo presente AE — 1.

Número de trabalhadores abrangidos pelo presente AE — 368.

Lisboa, 15 de Maio de 2007.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.:

*João António da Silva Pintassilgo*, mandatário.

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

*José Manuel Afonso Varandas*, mandatário.

### **Texto consolidado**

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito, vigência e revisão do acordo**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito**

O presente AE 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.<sup>a</sup>**

##### **Vigência**

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2007.

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 AE 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.

## **CAPÍTULO II**

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **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 AE;
- i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de 10 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 n.º 57/77, expressamente o solicitarem;
- l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;
- m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;
- n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;



- p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração, até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;
- q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;
- r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;
- s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;
- t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### 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 fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;
- i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
- j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- l) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
- m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180 dias, retomar as suas funções;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;
- i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.

### **CAPÍTULO III**

#### **Admissão e carreira profissional**

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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, contínuo, motorista e bilheteiro.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>, 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, 2.º 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

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

2 — Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à Comissão de Trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> classe será promovido à 1.<sup>a</sup> classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;
- e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista e 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 3.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 2.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria;
- h) O mecânico de 2.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

##### 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 as 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.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Locais de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.

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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

##### 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 trinta e cinco 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 Comissão de Trabalhadores, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 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.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2 — A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3 — Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida no número anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4 — Os turnos e escalas de serviço serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5 — Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas.

7 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100% RH.

8 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10 — As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### **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-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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 condicionamento 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Registo de trabalho suplementar**

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Límite do trabalho suplementar**

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar de menores**

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

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

2 — A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.<sup>a</sup>, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Dispensa de trabalho nocturno

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

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### 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 *en* 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.<sup>a</sup>

#### Constituição da retribuição

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

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Remunerações base mínimas

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Pagamento da retribuição

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

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

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

- b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;
- c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

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

(Nova redacção com produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 — 1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.)

2 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.<sup>a</sup>

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 situa-

ções, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

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

7 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.<sup>a</sup>, 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 n.ºs 1 a 7 desta cláusula, com excepção do referido no n.º 4, que não se aplicará.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-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 a 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 39.<sup>a</sup>, com excepção dos n.ºs 4 e 5.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-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 n.º 1 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 19.<sup>a</sup> e na cláusula 45.<sup>a</sup> do acordo de empresa.

4 — (*Suprimido.*)

5 — 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 39.<sup>a</sup>-C

##### **Prémio de assiduidade**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de € 162, 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) Uma falta — prémio mensal — € 129,60;
- b) Duas faltas — prémio mensal — € 97,20;
- c) Três ou mais faltas — prémio mensal — € 4,86 vezes o número de dias de prestação de trabalho.

4 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 7,43 por 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 por mês, que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

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

- a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;
- b) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa, ou faltas dadas para ida ao tribunal em acções em que a TRANSTEJO é autora por indicação do réu;
- c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

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

7 — O prémio mensal de assiduidade não é devido no 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 no n.º 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.

10 — Quanto à diferença do prémio de assiduidade referido no n.º 1, para o valor vigente na SOFLUSA, a empresa obriga-se a repor 50 % da diferença até Abril de 2007; a partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Abono de função**

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **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 mensais para os trabalhadores integrados em dois turnos; este valor será actualizado da seguinte forma: € 17,50 mensais a partir de Outubro de 2007, € 20 mensais a partir de Fevereiro de 2008 e € 25 mensais a partir de Junho de 2008;
- b) € 25 mensais para os trabalhadores integrados em três turnos; este valor será actualizado da seguinte forma: € 32,50 mensais a partir de Outubro de 2007, € 37,50 mensais a partir de Fevereiro de 2008 e € 45,26 a partir de Junho de 2008.

2 — Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **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, fiscal e 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.<sup>a</sup>

##### 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 4 m.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de inovação tecnológica

1 — Os oficiais administrativos incluídos no grupo II da tabela salarial do anexo II, 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 cláusula 39.<sup>a</sup>, com excepção dos n.ºs 4 e 5.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 € 7,38.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

2 — O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.<sup>a</sup>, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

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

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Férias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### 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 ressaltando 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 de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas e interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que seja gozada interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano

civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção por doença

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

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

### SECÇÃO II

#### Feriados

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 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 1.º 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 2.º 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) Três 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.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### 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 10 dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### 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 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei e nos casos omissos;
- b) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;
- c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 presuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados

dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5 — Nos contratos a prazo o impedimento previsto no n.º 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 presumam a efectiva prestação de trabalho.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

### CAPÍTULO VII

#### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Maternidade — Direitos especiais

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem 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 110 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;

- d) Dos 110 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 de 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, ressaltando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### 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 49.<sup>a</sup>;
- 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 supor-

tará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

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

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 20 dias.

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

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

- a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;
- b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;
- c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;
- d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à Comissão de Trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;
- e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do trabalho**

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Proporcionalidade das sanções**

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

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Recursos**

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Presunção de sanção abusiva**

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

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Comunicação das sanções**

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

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

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

### CAPÍTULO IX

#### Segurança social — Direitos complementares

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença e acidente

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### 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 n.º 100/97, de 13 de Setembro;
- c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;
- d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Subsídios de reforma

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Subsídio por morte

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

### CAPÍTULO X

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato individual de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Indemnizações

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

### CAPÍTULO XI

#### Disposições finais

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Garantias diversas

1 — Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão

tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

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

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Normas supletivas

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

### ANEXO I

#### Secção I

##### Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado do tráfego local.

Mestre do tráfego local.

Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

##### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

##### Definição de funções

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

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 1.ª 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 2.ª classe do tráfego local*. — O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª 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 1.<sup>a</sup>  
 Maquinista prático de 2.<sup>a</sup>  
 Maquinista prático de 3.<sup>a</sup>  
 Ajudante de maquinista.

#### **Quadros e acessos**

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

#### **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.  
 Fiscal.  
 Chefe de terminal.  
 Chefe de zona.  
 Chefe de estação.  
 Bilheteiro.

#### **Definição de funções**

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

*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 das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e 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 seu 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 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.* — É o profissional que 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.<sup>a</sup>

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 infor-

mação, 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.* — É o profissional que 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 pro-

cedimentos 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

Oficial principal carpinteiro.

Oficial de 1.<sup>a</sup>

Oficial de 2.<sup>a</sup>

#### Definição de funções

**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.

## 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 de um 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.

## Secção VII

### Mecânicos

#### Definição de funções

**Encarregado.** — É o trabalhador que 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.** — É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas

desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

*Mecânico.* — É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desmanagem 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, baileu 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 con-

cordância 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.

*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, controlo e arquivo dos dados técnicos necessários ao desenvol-

vimento 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 acas, 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

(Eliminada.)

## 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

(Eliminada.)

## 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:

- Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;
- Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Categorias	Euros
<b>Grupo I</b>	
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
<b>Grupo II</b>	
Chefe de serviços administrativos .....	972,82
Tesoureiro .....	829,20
Chefe de secção .....	782,70
Official administrativo principal .....	740,34
Primeiro-oficial administrativo .....	693,33
Segundo-oficial administrativo .....	638,04
Terceiro-oficial administrativo .....	593,62
<b>Grupo III</b>	
Encarregado de reparações mecânicas .....	782,70
Mecânico principal .....	829,20
Mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	773,92
Mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	757,90
Mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	748,61
Técnico de electrónica .....	782,70
Encarregado de reparações eléctricas .....	782,70
Electricista principal .....	829,20
Electricista de 1. <sup>a</sup> .....	773,92
Pré-oficial electricista .....	748,61
Oficial principal carpinteiro .....	829,20
Oficial carpinteiro .....	773,92
<b>Grupo IV</b>	
Superintendente .....	972,82
Mestre-encarregado TL (subchefe mov.) .....	904,63
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.) .....	782,70
Mestre .....	726,90
Marinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	615,31
Marinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	593,62
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> .....	711,93
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> .....	696,42
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> .....	689,71
Ajudante de maquinista .....	593,62
<b>Grupo V</b>	
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
<b>Grupo VI</b>	
Encarregado de instalações fixas .....	740,34
Enfermeiro .....	740,34
Encarregado de armazém .....	655,09

Categorias	Euros
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

### ANEXO III

#### 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:

- O chão, as escadas e os corredores;
- Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- 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 inspecção periodicamente.

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

#### **Artigo 15.º**

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

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

### **Lavabos**

#### **Artigo 16.º**

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

#### **Artigo 17.º**

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

#### **Artigo 18.º**

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

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

#### **Artigo 19.º**

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

### **Assentos**

#### **Artigo 20.º**

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

#### **Artigo 21.º**

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

### **Vestiários**

#### **Artigo 22.º**

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

#### **Artigo 23.º**

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

#### **Artigo 24.º**

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

#### **Artigo 25.º**

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

### **Locais subterrâneos e semelhantes**

#### **Artigo 26.º**

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

### **Primeiros socorros**

#### **Artigo 27.º**

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

#### **Artigo 28.º**

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

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

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

### **Medidas a tomar contra a propagação das doenças**

#### **Artigo 29.º**

1 — A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este

acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras;
- d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;
- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confferdans*, cisternas, etc.) — fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bai-léu 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 à distância e devidamente purificado;
- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;
- l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
- m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;
- n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;
- o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante vinte 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 n.º 1 do presente artigo.

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

#### Artigo 30.º

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

2 — Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar € 249,40 por trabalhador.

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

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

Número de empregadores abrangidos pelo presente AE — 1.

Número de trabalhadores abrangidos pelo presente AE — 361.

Lisboa, 29 de Março de 2007.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.:

*João António da Silva Pintassilgo*, mandatário.

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

*José Manuel Afonso Varandas*, mandatário.

Depositado em 22 de Maio de 2007, a fl. 164 do livro n.º 10, com o n.º 84/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.



**AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Novo texto acordado para as cláusulas 1.<sup>a</sup> a 5.<sup>a</sup>, 11.<sup>a</sup>, 13.<sup>a</sup>, 15.<sup>a</sup>, 16.<sup>a</sup>, 18.<sup>a</sup> a 21.<sup>a</sup>, 27.<sup>a</sup>, 30.<sup>a</sup>, 32.<sup>a</sup>, 34.<sup>a</sup> e 38.<sup>a</sup> a 91.<sup>a</sup>, anexos I e II e cláusula 30.<sup>a</sup> do anexo III e aditamento da secção XV do anexo I do AE celebrado entre a TRANSTEJO, S. A., e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1986.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão do acordo**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente AE 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.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2007.

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 AE 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.

**CAPÍTULO II**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) .....
- c) .....
- d) .....

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) .....

g) .....

h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais e em organismos de segurança social como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;

i) .....

j) .....

l) .....

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

n) .....

o) .....

p) .....

q) .....

r) .....

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

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

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**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) .....

d) .....

e) Respeitar e fazer-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) .....

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 infrações disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;

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

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

- l) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
- m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- n) Cumprir as normas do regulamento de farmamentos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180 dias, retomar as suas funções;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;
- i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

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

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

4 — O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto

ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — A empresa disponibilizará aos seus trabalhadores efectivos, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2 — O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores contratados a termo, a partir da data em que completarem dois anos de vigência do contrato.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Idade mínima

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade.

2 — .....

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>, garantindo cursos de especialização, quando necessário.

5 — .....

6 — .....

7 — .....

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Contratos a prazo

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

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.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

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

2 — Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à Comissão de Trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Promoções facultativas

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — As decisões finais sobre promoções competem ao conselho de administração, com o parecer prévio da comissão de promoções.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Locais de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.

2 — .....

3 — .....

4 — Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.<sup>a</sup>

5 — .....

6 — .....

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — .....

2 — .....

3 — O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4 — .....

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 — .....

7 — .....

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2 — A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3 — Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4 — Os turnos e escalas de serviço serão organizados de forma que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5 — Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100% RH.

8 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10 — As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas,

excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Registo de trabalho suplementar

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — .....

2 — A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.<sup>a</sup> dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — .....

2 — .....

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 34.<sup>a</sup>

##### Generalidades

1 — .....

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 — .....

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 — .....

6 — .....

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### 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 vendidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual foi o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição por cada período normal diário completo de trabalho prestado. (Nova redacção com produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008: 1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.)

2 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.<sup>a</sup>

3 — O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e dos 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 3.<sup>a</sup>, 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 n.ºs 1 a 7 desta cláusula, com excepção do referido no n.º 4, que não se aplicará.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>-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 a 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.<sup>os</sup> 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 39.<sup>a</sup>, com excepção dos n.<sup>os</sup> 4 e 5.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>-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 n.º 1 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 nas cláusulas 19.<sup>a</sup> e 45.<sup>a</sup> do AE.

4 — (*Suprimido.*)

5 — 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 39.<sup>a</sup>-C

#### Prémio de assiduidade

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de € 162, 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) Uma falta — prémio mensal — € 129,60;
- b) Duas faltas — prémio mensal — € 97,20;
- c) Três ou mais faltas — prémio mensal — € 4,86 vezes o número de dias de prestação de trabalho.

4 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 7,43 por 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 por mês, que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

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

- a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;
- b) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa, ou faltas dadas para ida ao tribunal em acções em que a TRANSTEJO é autora por indicação do réu;
- c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;
- d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue.

7 — O prémio mensal de assiduidade não é devido no 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 no n.º 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.

10 — Quanto à diferença do prémio de assiduidade referido no n.º 1, para o valor vigente na SOFLUSA, a empresa obriga-se a repor 50 % da diferença até Abril de 2007; a partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de

assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Abono de função

Eliminado por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### 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 mensais para os trabalhadores integrados em dois turnos; este valor será actualizado da seguinte forma: € 17,50 mensais a partir de Outubro de 2007, € 20 mensais a partir de Fevereiro de 2008 e € 25 mensais a partir de Junho de 2008;
- b) € 25 mensais para os trabalhadores integrados em três turnos; este valor será actualizado da seguinte forma: € 32,50 mensais a partir de Outubro de 2007, € 37,50 mensais a partir de Fevereiro de 2008 e € 45,26 mensais a partir de Junho de 2008.

2 — Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### 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, fiscal e 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.<sup>a</sup>

##### 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 4 m.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de inovação tecnológica

1 — Os oficiais administrativos incluídos no grupo II da tabela salarial do anexo II, 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 cláusula 39.<sup>a</sup>, com excepção dos n.ºs 4 e 5.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 € 7,38.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

2 — O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos

da cláusula 34.<sup>a</sup>, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

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

## **CAPÍTULO VI**

### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Férias**

###### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

###### **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 de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

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

###### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

###### **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 inter-sindical 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.<sup>a</sup>**

###### **Férias seguidas e interpoladas**

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que seja gozada interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

###### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

###### **Cumulação de férias**

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

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

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

###### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

###### **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.<sup>a</sup>

##### **Alteração ou interrupção por doença**

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

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

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

### SECÇÃO II

#### **Feriados**

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Tipo de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 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 1.º 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 2.º 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) Três 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.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### 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 10 dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### 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 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei e nos casos omissos;
- b) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;
- c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 presuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5 — Nos contratos a prazo o impedimento previsto no n.º 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 presuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

## **CAPÍTULO VII**

### **Condições especiais de trabalho**

#### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

##### **Maternidade — Direitos especiais**

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem 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 110 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- d) Dos 110 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 de 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 67.<sup>a</sup>**

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

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

- a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;
- b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Disciplina**

#### **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **Processo disciplinar**

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

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tomar necessária a respectiva prorrogação por mais 20 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 dis-

ciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

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

- a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;
- b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;
- c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;
- d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;
- e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do trabalho**

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **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 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Recursos**

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Presunção de sanção abusiva

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

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Comunicação das sanções

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

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

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

### CAPÍTULO IX

#### Segurança social — Direitos complementares

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença e acidente

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### 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 n.º 100/97, de 13 de Setembro;
- c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;
- d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Subsídios de reforma

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Subsídio por morte

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

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Indemnizações

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como

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

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Garantias diversas

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

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

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Normas supletivas

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

## ANEXO I

### Secção III

#### Serviço de fiscalização

##### Categorias

[...]  
Chefe de terminal.  
[...]

##### Definição de funções

[...]

*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.

[...]

#### Secção IV

##### Empregados de escritório

[...]

##### Dotação de quadros

1 — .....  
2 — .....  
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.<sup>a</sup>

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.

#### 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:

- Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;
- Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

[São eliminadas as categorias de subchefe do serviço de fiscalização (secção III), encarregado carpinteiro de construção naval, operário-chefe carpinteiro e pré-oficial carpinteiro (secção V), ajudante de electricista (secção VI), ajudante de fiel de armazém (secção IX), servente de limpeza/estação (secção XII) e técnico operacional (secção XIV).]

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Categorias	Euros
<b>Grupo I</b>	
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
<b>Grupo II</b>	
Chefe de serviços administrativos .....	972,82
Tesoureiro .....	829,20
Chefe de secção .....	782,70
Oficial administrativo principal .....	740,34
Primeiro-oficial administrativo .....	693,33
Segundo-oficial administrativo .....	638,04
Terceiro-oficial administrativo .....	593,62
<b>Grupo III</b>	
Encarregado de reparações mecânicas .....	782,70
Mecânico principal .....	829,20
Mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	773,92
Mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	757,90
Mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	748,61
Técnico de electrónica .....	782,70
Encarregado de reparações eléctricas .....	782,70
Electricista principal .....	829,20
Electricista de 1. <sup>a</sup> .....	773,92
Pré-oficial electricista .....	748,61
Oficial principal carpinteiro .....	829,20
Oficial carpinteiro .....	773,92
<b>Grupo IV</b>	
Superintendente .....	972,82
Mestre-encarregado TL (subchefe mov.) .....	904,63
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.) .....	782,70
Mestre .....	726,90
Marinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	615,31
Marinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	593,62
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> .....	711,93
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> .....	696,42
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> .....	689,71
Ajudante de maquinista .....	593,62
<b>Grupo V</b>	
Chefe de serviço de fiscalização .....	904,63
Chefe de terminal .....	789,42

Categorias	Euros
Chefe de zona .....	655,09
Chefe de estação .....	638,04
Fiscal .....	711,93
Bilheteiro .....	615,31
<b>Grupo VI</b>	
Encarregado de instalações fixas .....	740,34
Enfermeiro .....	740,34
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

### ANEXO III

#### Regulamento de higiene e segurança

#### Artigo 30.º

1 — .....

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 — .....

4 — .....

Número de empregadores abrangidos pelo presente AE — 1.

Número de trabalhadores abrangidos pelo presente AE — 368.

Lisboa, 15 de Maio de 2007.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.:

João António da Silva Pintassilgo, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Domingos Barão Paulino, mandatário.

Fernando Carlos Teixeira Lucas, mandatário.

#### Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente AE 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.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2007.

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 AE 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.

### CAPÍTULO II

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- Passar declarações referentes ao comportamento e competência profissionais aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em

organismos de segurança social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;

- i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de 10 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 n.º 57/77, expressamente o solicitarem;
- l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;
- m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;
- n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;
- p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração, até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;
- q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;
- r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;
- s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;
- t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### 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 fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;
- i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
- j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- l) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
- m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180 dias, retomar as suas funções;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo



nos casos expressamente previstos na lei e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

- i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.

### **CAPÍTULO III**

#### **Admissão e carreira profissional**

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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, contínuo, motorista e bilheteiro.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>, 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, 2.º 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

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

2 — Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à Comissão de Trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> classe será promovido à 1.<sup>a</sup> classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;
- e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista e 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 3.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 2.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria;
- h) O mecânico de 2.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

##### Promoções facultativas

1 — Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facul-

tativas 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 as 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.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Locais de trabalho**

1 — Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.

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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>**

##### **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 trinta e cinco 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 Comissão de Trabalhadores, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 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.<sup>a</sup>**

##### **Horário de trabalho**

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2 — A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3 — Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida no número anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4 — Os turnos e escalas de serviço serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5 — Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas.

7 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100% RH.

8 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10 — As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 Inspecção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 condicionamento 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Registo de trabalho suplementar

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos

dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Limite do trabalho suplementar

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar de menores

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.<sup>a</sup>, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Dispensa de trabalho nocturno

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### 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 *en* 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.<sup>a</sup>

##### Constituição da retribuição

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Remunerações base mínimas

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

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

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

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;
- c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

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

(Nova redacção com produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 — 1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.)

2 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.<sup>a</sup>

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 3.<sup>a</sup>, 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 n.ºs 1 a 7 desta cláusula, com excepção do referido no n.º 4, que não se aplicará.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-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 a 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 39.<sup>a</sup>, com excepção dos n.ºs 4 e 5.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-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 n.º 1 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 19.<sup>a</sup> e na cláusula 45.<sup>a</sup> do acordo de empresa.

4 — (*Suprimido.*)

5 — 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 39.<sup>a</sup>-C

##### Prémio de assiduidade

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de € 162, 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) Uma falta — prémio mensal — € 129,60;
- b) Duas faltas — prémio mensal — € 97,20;
- c) Três ou mais faltas — prémio mensal — € 4,86 vezes o número de dias de prestação de trabalho.

4 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 7,43

por 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 por mês, que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

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

- a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;
- b) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa, ou faltas dadas para ida ao tribunal em acções em que a TRANSTEJO é autora por indicação do réu;
- c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;
- d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue.

7 — O prémio mensal de assiduidade não é devido no 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 no n.º 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.

10 — Quanto à diferença do prémio de assiduidade referido no n.º 1, para o valor vigente na SOFLUSA, a empresa obriga-se a repor 50 % da diferença até Abril de 2007; a partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Abono de função

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### 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 mensais para os trabalhadores integrados em dois turnos; este valor será actualizado da seguinte forma: € 17,50 mensais a partir de Outubro de 2007, € 20 mensais a partir de Fevereiro de 2008 e € 25 mensais a partir de Junho de 2008;
- b) € 25 mensais para os trabalhadores integrados em três turnos; este valor será actualizado da seguinte forma: € 32,50 mensais a partir de Outubro de 2007, € 37,50 mensais a partir de Fevereiro de 2008 e € 45,26 a partir de Junho de 2008.

2 — Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### 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, fiscal e 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.<sup>a</sup>

##### 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 4 m.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de inovação tecnológica

1 — Os oficiais administrativos incluídos no grupo II da tabela salarial do anexo II, 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 cláusula 39.<sup>a</sup>, com excepção dos n.ºs 4 e 5.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 € 7,38.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

2 — O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.<sup>a</sup>, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

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



## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Férias

###### Cláusula 47.<sup>a</sup>

###### 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 de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

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

###### Cláusula 48.<sup>a</sup>

###### 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 inter-sindical 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.<sup>a</sup>

###### Férias seguidas e interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que seja gozada interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

###### Cláusula 50.<sup>a</sup>

###### Cumulação de férias

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

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

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

###### Cláusula 51.<sup>a</sup>

###### 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.<sup>a</sup>

###### Alteração ou interrupção por doença

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

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do

facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

## SECÇÃO II

### Feriados

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.  
2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 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 1.º 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 2.º 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) Três 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, aci-

- dente 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.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### 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 10 dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### 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 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei e nos casos omissos;
- b) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;
- c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 presuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5 — Nos contratos a prazo o impedimento previsto no n.º 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 presuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

## CAPÍTULO VII

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Maternidade — Direitos especiais

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem 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 110 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- d) Dos 110 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 de 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 67.<sup>a</sup>

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

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

- a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;
- b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais 20 dias.

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

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

- a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;
- b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;
- c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;
- d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à Comissão de Trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;
- e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do trabalho**

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Proporcionalidade das sanções**

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

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Recursos**

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Presunção de sanção abusiva

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

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Comunicação das sanções

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

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

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

### CAPÍTULO IX

#### Segurança social — Direitos complementares

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença e acidente

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### 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 n.º 100/97, de 13 de Setembro;
  - c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;
  - d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Subsídios de reforma

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Subsídio por morte

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis

meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

## **CAPÍTULO X**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 84.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do contrato de trabalho**

1 — A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

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.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **Indemnizações**

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

## **CAPÍTULO XI**

### **Disposições finais**

#### **Cláusula 89.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **Garantias diversas**

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

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

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

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

#### **Cláusula 91.<sup>a</sup>**

##### **Normas supletivas**

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

## **ANEXO I**

### **Secção I**

#### **Trabalhadores dos transportes fluviais**

Mestre-encarregado do tráfego local.

Mestre do tráfego local.

Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

## Definição de funções

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

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 1.ª 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 2.ª classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª 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 1.ª  
Maquinista prático de 2.ª  
Maquinista prático de 3.ª  
Ajudante de maquinista.

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

## 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.

Fiscal.

Chefe de terminal.

Chefe de zona.

Chefe de estação.

Bilheteiro.

## Definição de funções

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

*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 das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e 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 seu 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 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.* — É o profissional que 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 admi-

nistrativo, 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.<sup>a</sup>

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 ins-

truções 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.* — É o profissional que 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

Oficial principal carpinteiro.

Oficial de 1.<sup>a</sup>

Oficial de 2.<sup>a</sup>

#### Definição de funções

*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.

## 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 de um 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.

## **Secção VII**

### **Mecânicos**

#### **Definição de funções**

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

*Mecânico.* — É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desmanagem 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, baileu 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.

*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, controlo 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

(Eliminada.)

## 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

(Eliminada.)

## 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:

- Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;
- Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

## ANEXO II

Tabela salarial

Categorias	Euros
<b>Grupo I</b>	
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
<b>Grupo II</b>	
Chefe de serviços administrativos .....	972,82
Tesoureiro .....	829,20
Chefe de secção .....	782,70
Oficial administrativo principal .....	740,34
Primeiro-oficial administrativo .....	693,33
Segundo-oficial administrativo .....	638,04
Terceiro-oficial administrativo .....	593,62

Categorias	Euros
<b>Grupo III</b>	
Encarregado de reparações mecânicas .....	782,70
Mecânico principal .....	829,20
Mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	773,92
Mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	757,90
Mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	748,61
Técnico de electrónica .....	782,70
Encarregado de reparações eléctricas .....	782,70
Electricista principal .....	829,20
Electricista de 1. <sup>a</sup> .....	773,92
Pré-oficial electricista .....	748,61
Oficial principal carpinteiro .....	829,20
Oficial carpinteiro .....	773,92
<b>Grupo IV</b>	
Superintendente .....	972,82
Mestre-encarregado TL (subchefe mov.) .....	904,63
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.) .....	782,70
Mestre .....	726,90
Marinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	615,31
Marinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	593,62
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> .....	711,93
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> .....	696,42
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> .....	689,71
Ajudante de maquinista .....	593,62
<b>Grupo V</b>	
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
<b>Grupo VI</b>	
Encarregado de instalações fixas .....	740,34
Enfermeiro .....	740,34
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

### ANEXO III

#### 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:

- O chão, as escadas e os corredores;
- Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- 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 inspecção periodicamente.

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

### **Artigo 15.º**

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

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

## **Lavabos**

### **Artigo 16.º**

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

### **Artigo 17.º**

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

### **Artigo 18.º**

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

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

### **Artigo 19.º**

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

## **Assentos**

### **Artigo 20.º**

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

### **Artigo 21.º**

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

## **Vestiários**

### **Artigo 22.º**

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

### **Artigo 23.º**

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

### **Artigo 24.º**

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

### **Artigo 25.º**

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

## **Locais subterrâneos e semelhantes**

### **Artigo 26.º**

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

## Primeiros socorros

### Artigo 27.º

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

### Artigo 28.º

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

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

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

### Medidas a tomar contra a propagação das doenças

### Artigo 29.º

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

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras;
- d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;
- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confferdants*, cisternas, etc.) — fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em baileu 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 à distância e devidamente purificado;

- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;
- l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
- m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;
- n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;
- o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante vinte 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 n.º 1 do presente artigo.

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

### Artigo 30.º

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

2 — Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar € 249,40 por trabalhador.

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

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

Número de empregadores abrangidos pelo presente AE — 1.

Número de trabalhadores abrangidos pelo presente AE — 368.

Lisboa, 15 de Maio de 2007.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.:

*João António da Silva Pintassilgo*, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

*Domingos Barão Paulino*, mandatário.

*Fernando Carlos Teixeira Lucas*, mandatário.

Depositado em 22 de Maio de 2007, a fl. 164 do livro n.º 10, com o n.º 83/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Novo texto acordado para as cláusulas 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 38.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup>-A, 39.<sup>a</sup>-B, 41.<sup>a</sup>, 42.<sup>a</sup>, 43.<sup>a</sup>-A e 45, anexos I e II e cláusula 30.<sup>a</sup> do anexo III e aditamento da cláusula 39.<sup>a</sup>-C, do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1999, e alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 2000, e 16, de 29 de Abril de 2002.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito, vigência e revisão do acordo**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito**

O presente AE 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.<sup>a</sup>**

###### **Vigência**

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2007.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

##### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

###### **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 — .....

3 — .....

4 — .....

##### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

###### **Subsídio de refeição**

1 — A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição por cada período normal diário completo de trabalho prestado. (Nova redacção com produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008: 1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.)

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

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 n.ºs 1 a 7 desta cláusula, com excepção do referido no n.º 4, que não se aplicará.

##### **Cláusula 39.<sup>a</sup>-A**

###### **Adicional de remuneração**

1 — .....

2 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a 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 — .....

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-B

##### Subsídio de transporte

1 — .....

2 — Ao subsídio de transporte previsto no n.º 1 será atribuído o valor diário de € 1,92, dependendo a sua concessão da justificação e autorização da respectiva chefia.

3 — .....

4 — (*Suprimido.*)

5 — .....

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-C

##### Prémio de assiduidade

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de € 162, 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) Uma falta — prémio mensal — € 129,60;
- b) Duas faltas — prémio mensal — € 97,20;
- c) Três ou mais faltas — prémio mensal — € 4,86 vezes o número de dias de prestação de trabalho.

4 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 7,43 por 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 por mês, que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

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

- a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de qua-

tro 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 é autora por indicação do réu;
- c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;
- d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue.

7 — O prémio mensal de assiduidade não é devido no 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 no n.º 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.

10 — Quanto à diferença do prémio de assiduidade referido no n.º 1, para o valor vigente na SOFLUSA, a empresa obriga-se a repor 50 % da diferença até Abril de 2007; a partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### 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 mensais para os trabalhadores integrados em dois turnos; este valor será actualizado da seguinte forma: € 17,50 mensais a partir de Outubro de 2007, € 20 mensais a partir de Fevereiro de 2008 e € 25 mensais a partir de Junho de 2008;
- b) € 25 mensais para os trabalhadores integrados em três turnos; este valor será actualizado da seguinte forma: € 32,50 mensais a partir de Outubro de 2007, € 37,50 mensais a partir de Fevereiro de 2008 e € 45,26 mensais a partir de Junho de 2008.

2 — .....

## Cláusula 42.<sup>a</sup>

### 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, fiscal e motoristas-estafetas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 15,89.

b) .....

## Cláusula 43.<sup>a</sup>-A

### Subsídio de inovação tecnológica

1 — Os oficiais administrativos incluídos no grupo II da tabela salarial do anexo II, 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 — .....

## Cláusula 45.<sup>a</sup>

### Subsídio de alteração do local de trabalho

1 — .....

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 € 7,38.

## ANEXO

[São eliminadas as categorias de subchefe do serviço de fiscalização (secção III), encarregado carpinteiro de construção naval, operário-chefe carpinteiro e pré-oficial carpinteiro (secção V), ajudante de electricista (secção VI), ajudante de fiel de armazém (secção IX), servente de limpeza/estação (secção XII) e técnico operacional (secção XIV).]

## ANEXO II

### Tabela salarial

Categorias	Euros
<b>Grupo I</b>	
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
<b>Grupo II</b>	
Chefe de serviços administrativos .....	972,82
Tesoureiro .....	829,20
Chefe de secção .....	782,70

Categorias	Euros
Oficial administrativo principal .....	740,34
Primeiro-oficial administrativo .....	693,33
Segundo-oficial administrativo .....	638,04
Terceiro-oficial administrativo .....	593,62
<b>Grupo III</b>	
Encarregado de reparações mecânicas .....	782,70
Mecânico principal .....	829,20
Mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	773,92
Mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	757,90
Mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	748,61
Técnico de electrónica .....	782,70
Encarregado de reparações eléctricas .....	782,70
Electricista principal .....	829,20
Electricista de 1. <sup>a</sup> .....	773,92
Pré-oficial electricista .....	748,61
Oficial principal carpinteiro .....	829,20
Oficial carpinteiro .....	773,92
<b>Grupo IV</b>	
Superintendente .....	972,82
Mestre-encarregado TL (subchefe mov.) .....	904,63
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.) .....	782,70
Mestre .....	726,90
Marinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	615,31
Marinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	593,62
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> .....	711,93
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> .....	696,42
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> .....	689,71
Ajudante de maquinista .....	593,62
<b>Grupo V</b>	
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
<b>Grupo VI</b>	
Encarregado de instalações fixas .....	740,34
Enfermeiro .....	740,34
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

## ANEXO III

### Regulamento de higiene e segurança

## Artigo 30.º

1 — .....

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 — .....

4 — .....

Número de empregadores abrangidos pelo presente AE — 1.

Número de trabalhadores abrangidos pelo presente AE — 368.

Lisboa, 15 de Maio de 2007.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.:

*João António da Silva Pintassilgo*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, membro do secretariado na qualidade de mandatário.

*José Luís Silva Pimenta Diaz*, mandatário.

### **Texto consolidado**

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito, vigência e revisão do acordo**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito**

O presente AE 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.<sup>a</sup>**

##### **Vigência**

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2007.

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 AE 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.

## **CAPÍTULO II**

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **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 AE;
- i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de 10 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 n.º 57/77, expressamente o solicitarem;
- l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;
- m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;
- n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;

- p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração, até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;
- q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;
- r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;
- s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;
- t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### 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 fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;
- i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
- j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- l) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
- m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180 dias, retomar as suas funções;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;
- i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.

### **CAPÍTULO III**

#### **Admissão e carreira profissional**

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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, contínuo, motorista e bilheteiro.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>, 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, 2.º 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

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

2 — Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à Comissão de Trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> classe será promovido à 1.<sup>a</sup> classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;
- e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista e 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 3.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 2.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria;
- h) O mecânico de 2.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

##### 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 as 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.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Locais de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.

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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

##### 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 trinta e cinco 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 Comissão de Trabalhadores, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 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.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2 — A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3 — Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida no número anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4 — Os turnos e escalas de serviço serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5 — Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas.

7 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100% RH.

8 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10 — As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### **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-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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 condicionamento 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Registo de trabalho suplementar**

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Limite do trabalho suplementar**

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar de menores**

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

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

2 — A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.<sup>a</sup>, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.



### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Dispensa de trabalho nocturno

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

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### 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 *en* 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.<sup>a</sup>

#### Constituição da retribuição

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

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Remunerações base mínimas

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Pagamento da retribuição

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

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

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

- b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;
- c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

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

(Nova redacção com produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 — 1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.)

2 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.<sup>a</sup>

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 situa-

ções, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

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

7 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.<sup>a</sup>, 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 n.ºs 1 a 7 desta cláusula, com excepção do referido no n.º 4, que não se aplicará.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-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 a 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 39.<sup>a</sup>, com excepção dos n.ºs 4 e 5.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-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 n.º 1 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 19.<sup>a</sup> e na cláusula 45.<sup>a</sup> do acordo de empresa.

4 — (*Suprimido.*)

5 — 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 39.<sup>a</sup>-C

##### **Prémio de assiduidade**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de € 162, 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) Uma falta — prémio mensal — € 129,60;
- b) Duas faltas — prémio mensal — € 97,20;
- c) Três ou mais faltas — prémio mensal — € 4,86 vezes o número de dias de prestação de trabalho.

4 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 7,43 por 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 por mês, que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

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

- a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;
- b) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa, ou faltas dadas para ida ao tribunal em acções em que a TRANSTEJO é autora por indicação do réu;
- c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

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

7 — O prémio mensal de assiduidade não é devido no 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 no n.º 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.

10 — Quanto à diferença do prémio de assiduidade referido no n.º 1, para o valor vigente na SOFLUSA, a empresa obriga-se a repor 50 % da diferença até Abril de 2007; a partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Abono de função**

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **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 mensais para os trabalhadores integrados em dois turnos; este valor será actualizado da seguinte forma: € 17,50 mensais a partir de Outubro de 2007, € 20 mensais a partir de Fevereiro de 2008 e € 25 mensais a partir de Junho de 2008;
- b) € 25 mensais para os trabalhadores integrados em três turnos; este valor será actualizado da seguinte forma: € 32,50 mensais a partir de Outubro de 2007, € 37,50 mensais a partir de Fevereiro de 2008 e € 45,26 a partir de Junho de 2008.

2 — Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **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, fiscal e 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.<sup>a</sup>

##### 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 4 m.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de inovação tecnológica

1 — Os oficiais administrativos incluídos no grupo II da tabela salarial do anexo II, 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 cláusula 39.<sup>a</sup>, com excepção dos n.ºs 4 e 5.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 € 7,38.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

2 — O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.<sup>a</sup>, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

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

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Férias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### 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 ressaltando 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 de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas e interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que seja gozada interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano

civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção por doença

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

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

## SECÇÃO II

### Feriados

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 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 1.º 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 2.º 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) Três 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.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### 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 10 dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### 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 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei e nos casos omissos;
- b) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;
- c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 presuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados

dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5 — Nos contratos a prazo o impedimento previsto no n.º 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 presumam a efectiva prestação de trabalho.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

### CAPÍTULO VII

#### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Maternidade — Direitos especiais

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem 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 110 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;

- d) Dos 110 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 de 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, ressaltando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### 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 49.<sup>a</sup>;
- 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 supor-

tará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

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

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 20 dias.

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

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

- a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;
- b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;
- c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;
- d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à Comissão de Trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;
- e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

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



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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do trabalho**

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Proporcionalidade das sanções**

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

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Recursos**

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Presunção de sanção abusiva**

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

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Comunicação das sanções**

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

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

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

### CAPÍTULO IX

#### Segurança social — Direitos complementares

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença e acidente

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### 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 n.º 100/97, de 13 de Setembro;
- c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;
- d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Subsídios de reforma

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Subsídio por morte

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

### CAPÍTULO X

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato individual de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Indemnizações

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

### CAPÍTULO XI

#### Disposições finais

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Garantias diversas

1 — Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão

tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

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

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Normas supletivas

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

### ANEXO I

#### Secção I

##### Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado do tráfego local.

Mestre do tráfego local.

Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

##### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

##### Definição de funções

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

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 1.ª 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 2.ª classe do tráfego local*. — O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª 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 1.ª  
Maquinista prático de 2.ª  
Maquinista prático de 3.ª  
Ajudante de maquinista.

#### **Quadros e acessos**

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

#### **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.  
Fiscal.  
Chefe de terminal.  
Chefe de zona.  
Chefe de estação.  
Bilheteiro.

#### **Definição de funções**

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

*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 das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e 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 seu 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 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.* — É o profissional que 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.<sup>a</sup>

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 infor-

mação, 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.* — É o profissional que 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 pro-

cedimentos 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

Oficial principal carpinteiro.

Oficial de 1.<sup>a</sup>

Oficial de 2.<sup>a</sup>

#### Definição de funções

**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.

## 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 de um 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.

## Secção VII

### Mecânicos

#### Definição de funções

**Encarregado.** — É o trabalhador que 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.** — É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas

desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

*Mecânico.* — É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desmanagem 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, baileu 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 con-

cordância 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.

*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, controlo e arquivo dos dados técnicos necessários ao desenvol-

vimento 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 acas, 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

(Eliminada.)

## 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

(Eliminada.)

## 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:

- Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;
- Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Categorias	Euros
<b>Grupo I</b>	
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
<b>Grupo II</b>	
Chefe de serviços administrativos .....	972,82
Tesoureiro .....	829,20
Chefe de secção .....	782,70
Official administrativo principal .....	740,34
Primeiro-oficial administrativo .....	693,33
Segundo-oficial administrativo .....	638,04
Terceiro-oficial administrativo .....	593,62
<b>Grupo III</b>	
Encarregado de reparações mecânicas .....	782,70
Mecânico principal .....	829,20
Mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	773,92
Mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	757,90
Mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	748,61
Técnico de electrónica .....	782,70
Encarregado de reparações eléctricas .....	782,70
Electricista principal .....	829,20
Electricista de 1. <sup>a</sup> .....	773,92
Pré-oficial electricista .....	748,61
Official principal carpinteiro .....	829,20
Official carpinteiro .....	773,92
<b>Grupo IV</b>	
Superintendente .....	972,82
Mestre-encarregado TL (subchefe mov.) .....	904,63
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.) .....	782,70
Mestre .....	726,90
Marinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	615,31
Marinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	593,62
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> .....	711,93
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> .....	696,42
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> .....	689,71
Ajudante de maquinista .....	593,62
<b>Grupo V</b>	
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
<b>Grupo VI</b>	
Encarregado de instalações fixas .....	740,34
Enfermeiro .....	740,34
Encarregado de armazém .....	655,09



Categorias	Euros
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

### ANEXO III

#### 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:

- O chão, as escadas e os corredores;
- Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- 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 inspecção periodicamente.

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

#### **Artigo 15.º**

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

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

### **Lavabos**

#### **Artigo 16.º**

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

#### **Artigo 17.º**

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

#### **Artigo 18.º**

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

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

#### **Artigo 19.º**

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

### **Assentos**

#### **Artigo 20.º**

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

#### **Artigo 21.º**

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

### **Vestiários**

#### **Artigo 22.º**

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

#### **Artigo 23.º**

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

#### **Artigo 24.º**

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

#### **Artigo 25.º**

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

### **Locais subterrâneos e semelhantes**

#### **Artigo 26.º**

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

### **Primeiros socorros**

#### **Artigo 27.º**

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

#### **Artigo 28.º**

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

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

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

### **Medidas a tomar contra a propagação das doenças**

#### **Artigo 29.º**

1 — A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este

acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras;
- d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;
- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confferdans*, cisternas, etc.) — fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em baileu 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 à distância e devidamente purificado;
- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;
- l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
- m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;
- n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;
- o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante vinte 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 n.º 1 do presente artigo.

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

#### Artigo 30.º

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

2 — Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar € 249,40 por trabalhador.

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

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

Número de empregadores abrangidos pelo presente AE — 1.

Número de trabalhadores abrangidos pelo presente AE — 368.

Lisboa, 15 de Maio de 2007.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.:

*João António da Silva Pintassilgo*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, membro do secretário na qualidade de mandatário.

*José Luís Silva Pimenta Diaz*, mandatário.

Depositado em 22 de Maio de 2007, a fl. 164 do livro n.º 10, com o n.º 80/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a empresa Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006.

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A., que se dedica à actividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>-A**

**Laboração contínua**

1 a 3 — .....

4 — O subsídio de laboração contínua é de € 322, quantitativo sobre o qual incidirão as percentagens de aumento anuais até à data da entrada em vigor do regime.

.....

**Cláusula 46.<sup>a</sup>**

**Ajudas de custo**

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de € 62,70 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente, de € 91,10 e de € 164,10 para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço — € 37,40;

Pelo almoço ou jantar — € 16.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

.....

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**

**Seguro**

1 — .....

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro e ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a € 55 271,60.

3 — .....

.....

**Cláusula 68.<sup>a</sup>**

**Remuneração do trabalho por turnos**

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de três turnos rotativos — € 164;

b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — € 99,90.

2 a 6 — .....

.....

**Cláusula 72.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 a 5 — .....

6 — O valor da 1.<sup>a</sup> e da 2.<sup>a</sup> diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Nível	Diuturnidade (euros)
1 .....	52,60
2 .....	52,60
3 .....	52,60
4 .....	42,90
5 .....	38,20
6 .....	33,90
7 .....	30,70
8 .....	30,70
9 .....	30,70
10 .....	30,70
11 .....	30,70
Seguintes .....	30,70

7 — A 3.<sup>a</sup> diuturnidade é de € 30,10 para todos os trabalhadores.

8 — A 4.<sup>a</sup> diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.<sup>a</sup> e é de € 34,10 para todos os trabalhadores.

9 — A 5.<sup>a</sup> e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.<sup>a</sup> e é de € 34,10 para todos os trabalhadores.

.....

# Cláusula 74.<sup>a</sup>

## Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 82,10, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

# Cláusula 100.<sup>a</sup>

## Serviços sociais

1 a 3 — .....

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada, para o período compreendido entre as 24 e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalhador por turnos é de € 8,60.

# Cláusula 100.<sup>a</sup>-A

## Subsídio escolar

1 e 2 — .....

3 — Para efeitos do número anterior, os montantes a atribuir serão os seguintes — ano escolar de 2007-2008:

- 1.º ciclo — € 24,30;
- 2.º ciclo — € 63;
- 3.º ciclo — € 119,50;
- Secundário — € 183,60;
- Universitário — € 544,70.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Operador geral de processo.* — É o executante e vigilante de operações de centrifugação ou filtração ou produção de açúcar areado amarelo. Na centrifugação é responsável pela centrifugação dos magmas ou das massas cozidas, manobrando não só as centrífugas como o equipamento anexo. Na filtração é responsável pela produção de licor, manobrando os filtros, assim como o equipamento anexo, relativamente à carbonatação, leite de cal e lavagem dos gases. Na produção de açúcar areado amarelo é responsável pela arear da cozedura, movimentação e penetração, até ao armazenamento do produto em silos para ser embalado. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e outros operadores, conforme os casos. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

## ANEXO IV

### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Euros
1	Profissional de engenharia do grau 6 ..... Profissional de economia do grau 6 .....	2 539

Níveis	Categorias profissionais	Euros
2	Profissional de engenharia do grau 5 ..... Profissional de economia do grau 5 .....	2 246
3	Profissional de engenharia do grau 4 ..... Profissional de economia do grau 4 ..... Director de serviços (escritórios) .....	1 850
4	Profissional de engenharia do grau 3 ..... Profissional de economia do grau 3 ..... Chefe de serviços (escritórios) ..... Inspector administrativo (escritórios) ..... Analista de sistemas (escritórios) .....	1 553
5	Profissional de engenharia do grau 2 ..... Profissional de economia do grau 2 ..... Encarregado geral (açucareiros) ..... Construtor civil do grau 4 ..... Chefe de divisão (escritórios) ..... Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos) ..... Encarregado (fogueiro) ..... Técnico administrativo principal qualificado .....	1 345
6	Profissional de engenharia do grau 1-B ..... Profissional de economia do grau 1-B ..... Chefe de turno ou mestre (açucareiros) ..... Encarregado geral de armazéns (açucareiros) ..... Chefe de secção (escritórios) ..... Programador (escritórios) ..... Contabilista (escritórios) ..... Tesoureiro (escritórios) ..... Encarregado (metalúrgicos) ..... Encarregado (electricistas) ..... Técnico de electrónica (electricistas) ..... Encarregado (fogueiros) ..... Encarregado geral (construção civil) ..... Enfermeiro-coordenador (enfermeiros) ..... Desenhador-projectista (técnico de desenho) ..... Chefe de secção de vendas (técnico de vendas) ..... Despachantes privativos (despachantes) ..... Construtor civil do grau 3 ..... Experimentador de investigação (químicos) ..... Chefe de laboratório de rotina (químicos) ..... Técnico administrativo principal ..... Secretário de administração principal .....	1 150
7	Profissional de engenharia do grau 1-A ..... Profissional de economia do grau 1-A ..... Contramestre e encarregado (açucareiros) ..... Secretário de administração (escritórios) ..... Subchefe de secção (escritórios) ..... Técnico administrativo (escritórios) ..... Subencarregado (metalúrgicos) ..... Subencarregado (electricistas) ..... Encarregado de 1. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Inspector de vendas (técnico de vendas) ..... Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria) ..... Construtor civil do grau 2 ..... Técnico electricista ..... Técnico metalúrgico ..... Analista-chefe ..... Fogheiro-chefe .....	1 029
	Capataz ou supervisor (açucareiros) ..... Oficial principal (açucareiros) ..... Técnico de sala de controlo (açucareiros) ..... Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas) ..... Encarregado de 2. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Construtor civil do grau 1 ..... Chefe de armazém (metalúrgicos) ..... Enfermeiro (enfermeiros) ..... Fogheiro-chefe (fogueiros) .....	

Níveis	Categorias profissionais	Euros
8	Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho) ..... Escriturário principal (escritórios) ..... Analista principal (químicos) ..... Secretário de direcção (escritórios) ..... Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios) ..... Operador de computador ..... Oficial principal pedreiro ..... Oficial principal carpinteiro ..... Oficial principal pintor ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico principal .....	995
9	Analista de 1. <sup>a</sup> (químicos) ..... Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> (açucareiros) ..... Cozedor (açucareiros) ..... Coordenador (açucareiros) ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> (escritórios) ..... Caixa (escritórios) ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Fiel de armazém (metalúrgicos) ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Oficial (electricistas) ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> (fogoeiros) ..... Operador de turboalternador (fogoeiros) ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> com mais de três anos (construção civil) ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> com mais de três anos (construção civil) ..... Estucador de 1. <sup>a</sup> com mais de três anos (construção civil) ..... Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> com mais de três anos (construção civil) ..... Carpinteiro de tosco de 1. <sup>a</sup> com mais de três anos (construção civil) ..... Motorista de pesados (rodoviários) ..... Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho) ..... Vendedor especializado (técnico de vendas) ..... Prospector de vendas (técnico de vendas) ..... Promotor de vendas (técnico de vendas) ..... Impressor litográfico (gráficos) ..... Técnico de higiene e qualidade ..... Centrifugador principal ..... Operador de descoloração de xarope para resina principal .....	908
10	Apontador de registo de fabrico (açucareiros) ..... Operador de tratamento de águas (açucareiros) ..... Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> (açucareiros) ..... Fiel de balança (açucareiros) ..... Centrifugador (açucareiros) ..... Operador de descoloração de xarope para carvão animal (açucareiros) ..... Filtrador de xarope ou licor por granulado ou ..... Operador de carbonatação (açucareiros) ..... Operador de bombagem (açucareiros) ..... Operador geral de processo ..... Concentrador (açucareiros) ..... Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros) ..... Operador de descoloração de xarope para resina (açucareiros) ..... Chefe de ensaio (açucareiros) ..... Operador de máquina Hesser Drohmann (açucareiros) ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> (fogoeiros) ..... Auxiliar de enfermagem (enfermeiros) ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> (escritórios) ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Ferramenteiro de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) .....	854

Níveis	Categorias profissionais	Euros
	Maçariqueiro de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Soldador de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Ferreiro ou forjador de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Lubrificador de veículos automóveis de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Apontador (metalúrgicos) ..... Analista de 2. <sup>a</sup> (químicos) ..... Motorista de ligeiros (rodoviários) ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> (cobradores) ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Estucador de 1. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho) ..... Operador de máquinas Rovená ..... Operador de compressoras CO <sub>2</sub> , leite de cal e carvão activado ..... Operador de filtros de prensa .....	
11	Guarda (açucareiros) ..... Jardineiro (açucareiros) ..... Operador de 1. <sup>a</sup> (açucareiros) ..... Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros) ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos) ..... Lubrificador de veículos automóveis de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Lubrificado de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Ferramenteiro (metalúrgicos) ..... Torneiro mecânica de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Ferreiro ou forjador de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Soldador de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Pintor de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Maçariqueiro de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Preparador e analista de 3. <sup>a</sup> (químicos) ..... Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano (electricistas) ..... Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> (fogoeiros) ..... Tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano (técnico de desenho) ..... Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios) ..... Porteiro (contínuos e porteiros) ..... Guarda (contínuos e porteiros) ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Guarda (contínuos e porteiros) ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Estucador de 2. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Carpinteiro de toscos de 2. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Ajudante de motorista (garagens e rodoviários) ..... Telefonista (telefonista e escritórios) .....	803
11-A	Operadores de 2. <sup>a</sup> .....	791
12	Ajudante (metalúrgicos) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (metalúrgicos) ..... Ajudante (construção civil) ..... Operador de 2. <sup>a</sup> (açucareiros) ..... Empregado de balcão (açucareiros) ..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano (electricistas) ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (escritórios) ..... Tirocinante do 1. <sup>o</sup> ano (técnico de desenho) ..... Chegador do 2. <sup>o</sup> ano (fogoeiros) .....	761

Níveis	Categorias profissionais	Euros
	Preparador estagiário do 2.º ano (químicos) . . . . .	
13	Empregado de refeitório (hotelaria) . . . . . Pessoal de limpeza e ou lavandaria e ou costura (açu- careiros ou hotelaria) . . . . . Estagiário do 1.º ano (escritórios) . . . . . Praticante do 1.º ano (metalúrgicos) . . . . . Preparador estagiário do 1.º ano (químicos) . . . . . Ajudante do 2.º ano (electricistas) . . . . . Chegador do 1.º ano (fogueiros) . . . . . Aprendiz do 2.º ano (construção civil) . . . . .	705
14	Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios) Aprendiz do 1.º ano (construção civil) . . . . . Aprendiz do 4.º ano (17 anos) (metalúrgicos) . . . . . Ajudante do 1.º ano (electricistas) . . . . .	626
15	Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios) Aprendiz do 3.º ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas) . . . . . Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) . . . . .	563
5	Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios) Aprendiz do 3.º ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas) . . . . . Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) . . . . .	474

*Nota.* — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2007.

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 210 trabalhadores.

Lisboa, 12 de Fevereiro de 2007.

Pela Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A.:

*Manuel Tomás Bexiga Espinho*, administrador-delegado.

*Pedro João Sousa Conde*, administrador.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante,  
Energia e Fogueiros de Terra:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Depositado em 21 de Maio de 2007, a fl. 164 do livro n.º 10, com o n.º 79/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**Acordo de adesão entre a ANIVEC/APIV — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ao CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.**

A ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção, por um lado, e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 549.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, a adesão ao CCT celebrado entre a ANIVEC/APIV e a FESETE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006.

#### Declaração

Para cumprimento do disposto nas alíneas *c*) e *h*) do artigo 543.º, conjugadas com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos os mesmos 6000 empregadores constantes do CCT ao qual se adere e mais 3000 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica é todo o território nacional.

Lisboa, 23 de Abril de 2007.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José António Simões*, secretário-geral.

Pela ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção:

*José Nunes de Oliveira*, mandatário.

*Alexandre Pinheiro*, mandatário.

Depositado em 24 de Maio de 2007, a fl. 165 do livro n.º 10, com o n.º 89/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Revisão global — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2007, o ACT mencionado em título, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, na tabela salarial, na função de categoria de quadro superior — nível IV — escalão B, onde se lê «€ 801» deve ler-se «€ 1801».

**AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **SINOOV — Sind. Nacional dos Officiais de Operações de Voo**

#### **TÍTULO I**

#### **Denominação, âmbito e sede**

##### **Artigo 1.º**

##### **Denominação**

O sindicato é designado por Sindicato Nacional dos Officiais de Operações de Voo, ou, abreviadamente, SINOOV.

##### **Artigo 2.º**

##### **Âmbito subjectivo e objectivo**

O SINOOV é uma associação sindical portuguesa de oficiais de operações de voo possuidores de licença emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente.

##### **Artigo 3.º**

##### **Âmbito geográfico**

A actuação do SINOOV desenvolve-se em Portugal continental e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

##### **Artigo 4.º**

##### **Sede**

1 — O SINOOV tem a sua sede em Lisboa, na Avenida da República, 62, 5.º, esquerdo.

2 — Mediante proposta da direcção, submetida a apreciação da assembleia geral, e deliberando esta por maioria simples dos associados presentes e dos representados, a sede pode ser transferida, serem criadas delegações ou outras formas de representação, em Lisboa ou em outras localidades, no âmbito geográfico referido no artigo 3.º

3 — As delegações e outras formas de representação poderão ser económica e financeiramente autónomas, nos termos que resultarem da proposta da direcção a submeter à deliberação da assembleia geral.



## TÍTULO II

### Princípios fundamentais, fins, competências e duração

#### Artigo 5.º

##### Princípios fundamentais

1 — O SINOOV é independente do Estado, de quaisquer outras pessoas colectivas de direito público, do patronato, dos partidos políticos e de instituições religiosas.

2 — A organização e gestão do SINOOV regem-se por princípios democráticos, sendo garantida a eleição livre e a destituição dos seus órgãos, bem como a livre discussão de todas as questões sindicais.

#### Artigo 6.º

##### Fins

Constituem fins do SINOOV:

- a) A defesa e promoção, individual ou colectiva, dos direitos e interesses profissionais, sociais e morais dos seus associados;
- b) A representação dos seus associados perante quaisquer instâncias ou autoridades, nomeadamente junto das respectivas entidades empregadoras e dos órgãos do poder político, administrativo e judicial, para defesa e promoção dos direitos e interesses referidos na alínea anterior;
- c) A prestação de assistência sindical, jurídica ou outra aos seus associados nos conflitos emergentes das relações de trabalho;
- d) A participação na elaboração da legislação relacionada com a actividade profissional dos seus associados;
- e) A promoção da solidariedade e união entre os seus associados;
- f) A promoção do aperfeiçoamento profissional, técnico, social e cultural dos seus associados;
- g) A promoção e organização de acções conducentes à concretização das justas pretensões dos associados;
- h) A colaboração com as autoridades competentes, nacionais ou internacionais, com outras associações profissionais e com as empresas de transporte aéreo no sentido do desenvolvimento da aviação civil em geral e da profissão em particular.

#### Artigo 7.º

##### Competências

Com vista à prossecução dos fins referidos no artigo anterior, compete ao SINOOV:

- a) Outorgar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- b) Fiscalizar e promover a aplicação dos instrumentos referidos na alínea anterior e da legislação do trabalho em geral;
- c) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações de carácter público ou privado;

- d) Manter informados os seus associados de todas as actividades do SINOOV, nomeadamente, promovendo a edição de jornais, boletins ou circulares.

#### Artigo 8.º

##### Duração

O SINOOV constitui-se por tempo indeterminado.

## TÍTULO III

### Dos associados, da quotização e do regime disciplinar

#### CAPÍTULO I

##### Dos associados

##### SECÇÃO I

##### Filiação, admissão e categorias

#### Artigo 9.º

##### Filiação

1 — Podem filiar-se no SINOOV todos os oficiais de operações de voo que, cumulativamente, preencham os seguintes requisitos:

- a) Possuam licença de oficial de operações de voo, emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente;
- b) Exerçam a sua actividade profissional de oficial de operações de voo no território nacional.

2 — Os oficiais de operações de voo de nacionalidade portuguesa, possuidores das licenças referidas na alínea a) do número anterior, que exerçam a sua actividade no estrangeiro podem filiar-se no SINOOV, competindo à direcção proceder ao respectivo enquadramento como associado com regime especial.

3 — Os oficiais de operações de voo de nacionalidade estrangeira, possuidores das licenças referidas na alínea a) do n.º 1, que respeitem os requisitos exigidos por tal autoridade para a emissão da licença portuguesa, só poderão filiar-se no SINOOV se vinculados por contrato de trabalho ou outro vínculo jurídico que, nos termos legais, legitime o exercício da respectiva actividade no território nacional e em empresa de transporte aéreo portuguesa ou, se estrangeira, com estabelecimento permanente em Portugal.

4 — Nenhum associado poderá estar filiado noutra associação com o mesmo âmbito objectivo e subjectivo do SINOOV, com excepção daqueles que exerçam a sua actividade profissional no estrangeiro.

#### Artigo 10.º

##### Admissão

1 — A admissão dos associados é da competência da Direcção.

2 — O pedido de admissão deve ser formulado por escrito e ser dirigido ao presidente da direcção, devendo conter os seguintes elementos:

- a) Cópia dos documentos comprovativos da habilitação para o desempenho da profissão, nos termos do artigo 9.º, n.º 1, alínea a);

- b) Cópia de contrato de trabalho ou documento comprovativo de vínculo jurídico que, nos termos legais, legitime o exercício da respectiva actividade no território nacional ou no estrangeiro;
- c) Declaração de integral conhecimento e adesão aos estatutos do SINOOV;
- d) Indicação do domicílio e demais contactos para efeitos de recepção e conhecimento de futuras comunicações;
- e) Assinatura do candidato.

3 — A decisão sobre o pedido de admissão é da responsabilidade da direcção e deve ser comunicada por escrito ao candidato no prazo máximo de 90 dias a contar da recepção do respectivo pedido.

4 — O pedido de admissão é um acto pessoal, o qual não pode ser efectuado por procurador ou por qualquer outro representante.

#### Artigo 11.º

##### Recusa de admissão

1 — A direcção pode recusar a admissão de um candidato, nomeadamente se este:

- a) Tiver prestado falsas declarações;
- b) Não preencher os requisitos constantes do artigo 9.º;
- c) Não formular o pedido de admissão nos termos indicados no artigo anterior.

2 — A admissão baseada em falsas declarações é nula, produzindo tal nulidade efeitos a partir da data da deliberação da direcção que tiver determinado o cancelamento da inscrição de associado.

3 — A recusa de admissão deve ser fundamentada e comunicada por escrito ao requerente da mesma no prazo máximo de 90 dias a contar da recepção do pedido de admissão.

4 — Da decisão prevista no número anterior cabe recurso para a assembleia geral, que deliberará no prazo máximo de 180 dias a contar da interposição do recurso.

5 — A tramitação do recurso referido no número anterior será regulada nos termos do regulamento da assembleia geral.

#### Artigo 12.º

##### Associados — Categorias

1 — São estabelecidas as seguintes categorias de associados:

- a) Jubilados;
- b) Efectivos;
- c) Com regime especial;
- d) Honorários.

2 — A modificação das condições e requisitos especificamente requeridos para cada categoria de associado implicará automaticamente a sujeição do respectivo associado ao regime próprio da nova categoria que lhe corresponda em virtude da modificação, na data em que ela se verifique e se o contrário não estiver expressamente previsto nos presentes estatutos.

#### Artigo 13.º

##### Associados jubilados

São associados jubilados os oficiais de operações de voo reformados.

#### Artigo 14.º

##### Regime

1 — Os associados jubilados gozam de todos os direitos e estão submetidos a todos os deveres, nos termos e ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos.

2 — Os associados jubilados só poderão desempenhar funções na mesa da assembleia geral ou no conselho fiscal.

3 — Os oficiais de operações de voo que, exercendo um mandato em órgão ou estrutura electiva do SINOOV, adquiram, no decurso do referido mandato, as condições para a passagem à categoria de jubilados continuarão a exercer as respectivas funções no órgão para que foram eleitos até ao termo do mandato.

#### Artigo 15.º

##### Associados efectivos

1 — São associados efectivos os oficiais de operações de voo os que preencham os requisitos previstos no artigo 9.º, n.º 1.

2 — Os associados efectivos gozam de todos os direitos e encontram-se submetidos a todos os deveres previstos nestes estatutos.

#### Artigo 16.º

##### Associados com regime especial

São associados com regime especial:

- a) Os oficiais de operações de voo que, por situação de incapacidade, vejam definitivamente cancelada a sua licença de oficial de operações de voo pela autoridade aeronáutica competente;
- b) Os oficiais de operações de voo de nacionalidade portuguesa que exerçam a sua actividade profissional no estrangeiro;
- c) Os oficiais de operações de voo que não possam pertencer às outras categorias de associados.

#### Artigo 17.º

##### Regime

1 — Os associados com regime especial gozam de todos os direitos e estão submetidos a todos os deveres, nos termos e ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos.

2 — Os associados em regime especial não podem apresentar nem integrar listas de candidatura a cargos nos órgãos do SINOOV enquanto mantiverem tal categoria.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os associados que tenham passado para a categoria de associado em regime especial na pendência de mandato

para o qual tenham sido eleitos cessam de imediato o mesmo.

4 — Os associados que, por situação de incapacidade, vejam definitivamente cancelada a sua licença de oficial de operações de voo pela autoridade aeronáutica competente passarão automaticamente à categoria de associado jubilado quando se reformarem.

5 — O regime aplicável aos oficiais de operações de voo que não são ou não possam pertencer às outras categorias de associados é definido pela direcção.

#### Artigo 18.º

##### Associados honorários

1 — São associados honorários as pessoas singulares ou colectivas que desenvolvam ou hajam desenvolvido acções relevantes e meritórias em favor da aviação civil ou do SINOOV.

2 — A concessão da qualidade de associado honorário nos termos do número anterior é da competência da assembleia geral, mediante proposta submetida pela direcção.

#### Artigo 19.º

##### Regime

1 — Os associados honorários gozam de todos os direitos e estão submetidos a todos os deveres, nos termos e ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos.

2 — Os associados honorários não gozam de capacidade eleitoral activa nem de capacidade eleitoral passiva.

3 — Os associados honorários não têm acesso às contas, orçamentos e outros documentos do SINOOV.

### SECÇÃO II

#### Direitos e deveres dos associados

#### Artigo 20.º

##### Direitos

São direitos dos associados, nos termos e ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos:

- a) Participar e intervir nas assembleias e reuniões do SINOOV, podendo, nomeadamente, apresentar propostas, moções, requerimentos ou outros documentos pertinentes;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos e demais estruturas do SINOOV;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral;
- d) Participar em todas as actividades do SINOOV;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo SINOOV ou por organizações em que este esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- f) Ser esclarecidos pelos órgãos e demais estruturas do SINOOV dos motivos e fundamentos dos actos destes, nos termos regulamentares;
- g) Recorrer para a assembleia geral das decisões tomadas em sede disciplinar, bem como de todas

- as decisões tomadas em infracção aos estatutos ou contrárias a deliberações validamente tomadas;
- h) Ter acesso às contas, orçamentos e outros documentos, desde que não classificados como confidenciais pela direcção.

#### Artigo 21.º

##### Direito de tendência

1 — O SINOOV, pela sua própria natureza democrática e pluralista, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião referidas no número anterior exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos, designadamente através da participação nas assembleias e reuniões do SINOOV, podendo, nomeadamente, apresentar propostas, moções, requerimentos ou outros documentos pertinentes, sendo garantida a livre discussão de todas as questões sindicais.

3 — As correntes de opinião podem livremente exercer a sua intervenção e participação, sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

#### Artigo 22.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir as disposições dos estatutos e demais disposições regulamentares;
- b) Cumprir as deliberações dos órgãos competentes, nomeadamente da assembleia geral, tomadas de acordo com o disposto nos estatutos;
- c) Participar nas actividades do SINOOV e manter-se delas informados, nomeadamente participando na assembleia geral, nos termos dos estatutos, ou ainda em grupos de trabalho, desempenhando as funções para que foram eleitos ou nomeados;
- d) Desempenhar as funções nas comissões ou delegações para que foram nomeados pela direcção ou eleitos, salvo motivo impeditivo devidamente justificado;
- e) Pagar pontualmente as quotizações, ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos;
- f) Apoiar activamente as acções do SINOOV na prossecução das suas atribuições e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade os membros dos órgãos e demais estruturas do Sindicato e os demais associados;
- h) Comunicar à direcção do SINOOV, no prazo máximo de 30 dias, a alteração da sua situação profissional, a mudança de domicílio ou demais contactos, a reforma, a incapacidade por doença, a alteração da remuneração, a situação de desemprego, o cancelamento temporário ou definitivo da licença a que se refere o artigo 9.º, n.º 1, alínea a), ou ainda quando deixarem de exercer a actividade profissional de oficial de operações de voo.

### SECÇÃO III

#### **Suspensão, perda da qualidade e readmissão de associado**

##### **Artigo 23.º**

###### **Suspensão temporária da qualidade de associado**

1 — É suspensão temporariamente a qualidade de associado a todo oficial de operações de voo que:

- a) Sendo associado efectivo, tenha três meses de quotas em atraso;
- b) Sendo possuidor de licença de oficial de operações de voo emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente e exerça a sua actividade no estrangeiro, tenha seis meses de quotas em atraso.

2 — A direcção comunicará a suspensão temporária da qualidade de associado no prazo de 30 a contar da data da ocorrência dos factos mencionados no número anterior, através de carta registada expedida para o domicílio daquele, ou para outra que por ele tenha sido indicada.

3 — A suspensão temporária da qualidade de associado determina a perda de todos os direitos inerentes à respectiva categoria, não o exonerando porém do cumprimento dos restantes deveres a que, nos termos dos estatutos, está adstrito.

##### **Artigo 24.º**

###### **Perda da qualidade de associado**

1 — Independentemente da respectiva categoria, perdem a qualidade de associado os oficiais de operações de voo que:

- a) O requeiram através de carta, registada com aviso de recepção ou pessoalmente com registo de entrega, dirigida ao presidente da direcção do SINOOV;
- b) Cessem a actividade profissional de oficial de operações de voo, salvo se por efeito de reforma, cancelamento definitivo da respectiva licença pela autoridade aeronáutica competente ou situação de desemprego;
- c) Tenham sido punidos com a pena de expulsão;
- d) Estejam filiados noutro sindicato com o mesmo âmbito do SINOOV, com excepção daqueles que exerçam a sua actividade profissional no estrangeiro;
- e) Deixem de proceder ao pagamento da respectiva quotização, nos termos dos números seguintes.

2 — Perdem a qualidade de associado os associados efectivos que deixem de pagar as suas quotas durante um período de seis meses consecutivos e não procedam ao seu pagamento no prazo de dois meses após a recepção de carta registada expedida com o respectivo aviso solicitando o referido pagamento.

3 — Perdem a qualidade de associado os associados com regime especial que, exercendo a sua actividade profissional no estrangeiro, tenham as suas quotas em atraso durante um período de 12 meses e não procedam ao seu pagamento no prazo de 2 meses após o envio

da carta registada expedida com o respectivo aviso solicitando o referido pagamento.

4 — A decisão sobre a perda da qualidade de associado prevista nas alíneas *d)* e *e)* do n.º 1 e nos n.ºs 2 e 3 deste artigo é da competência da direcção, após a verificação dos respectivos pressupostos.

5 — A decisão referida no número anterior deve ser comunicada ao associado por escrito, através de carta registada ou pessoalmente com registo de entrega.

6 — Da decisão prevista no número anterior cabe recurso para a assembleia geral, que deliberará no prazo máximo de 180 dias a contar da data de interposição do recurso.

7 — A tramitação do recurso referido no número anterior será regulada nos termos do regulamento da assembleia geral.

##### **Artigo 25.º**

###### **Perda da qualidade de associado honorário**

1 — As entidades referidas no artigo 18.º, n.º 1, perdem a qualidade de associado honorário por extinção da personalidade do titular ou se tiverem praticado actos lesivos para a imagem e bom nome do SINOOV, para a aviação civil ou para a profissão de oficial de operações de voo.

2 — A decisão de perda da qualidade de associado honorário nos casos mencionados no número anterior é da competência da assembleia geral, mediante proposta submetida pela direcção.

##### **Artigo 26.º**

###### **Readmissão de associado**

1 — A readmissão de associado é da competência da direcção.

2 — Poderão ser readmitidos como associados do SINOOV os oficiais de operações de voo que, satisfazendo os requisitos e condições de admissão previstos no artigo 9.º e não tenham perdido por mais de uma vez a qualidade de associado por falta de pagamento de quotas, se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Terem perdido a qualidade de associado nos termos das alíneas *b)* e *d)* do n.º 1 do artigo 24.º;
- b) Tendo perdido a qualidade de associado nos termos das alíneas *a)* e *e)* do n.º 1 e dos n.ºs 2 ou 3 do artigo 24.º, tenham estado desvinculados do SINOOV por período não inferior a dois anos.

3 — No caso da alínea *b)* do número anterior, o associado deverá, simultaneamente com o pedido de readmissão, proceder ao pagamento da quantia em dívida à data da perda daquela qualidade e da quantia correspondente a um ano de quotas, calculada de acordo com os montantes aplicáveis à data do pedido de readmissão.

4 — O pedido de readmissão deve ser formulado por escrito e dirigido ao presidente da direcção, sendo correspondentemente aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos artigos 9.º e 10.º

5 — A readmissão de associado que haja sido objecto de pena disciplinar de expulsão é da competência exclusiva da assembleia geral, a qual deverá votar favoravelmente o respectivo pedido de readmissão por maioria qualificada de dois terços dos associados presentes e representados.

6 — É aplicável o disposto no artigo 11.º, n.ºs 4 e 5, com as necessárias adaptações.

## **CAPÍTULO II**

### **Da quotização**

#### **Artigo 27.º**

##### **Quotas**

1 — As quotas constituem receitas do Sindicato e podem ser ordinárias ou suplementares.

2 — As quotas ordinárias são pagas mensalmente pelo associado, as quotas suplementares são definidas em assembleia geral, mediante proposta da direcção, devendo ser pagas no prazo fixado na respectiva deliberação.

3 — A quotização mensal dos associados efectivos corresponde a 1,3% do respectivo vencimento mensal líquido passivo de desconto em sede de IRS.

4 — A quotização mensal dos associados com regime especial referidos no artigo 16.º, alíneas b) e c), é fixada pela direcção.

5 — A direcção deverá apresentar, na assembleia geral que delibere sobre o orçamento, os montantes fixados nos termos do n.º 4 supra.

6 — As disposições relativas à quota ordinária, nomeadamente as relativas ao atraso no pagamento, aplicam-se, com as devidas adaptações, à quota suplementar, sem prejuízo do teor da deliberação tomada na respectiva assembleia.

7 — A assembleia geral que tiver deliberado o pagamento de quota suplementar deve fixar o respectivo regime de pagamento.

8 — Para efeitos do disposto no presente artigo, compreendem-se no vencimento mensal todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro.

#### **Artigo 28.º**

##### **Isenção**

1 — Estão isentos do pagamento de quotas:

- a) Os associados jubilados;
- b) Os associados honorários;
- c) Os associados que estejam em situação de desemprego ou aqueles que por situação de incapacidade tenham definitivamente cancelada a sua licença de oficial de operações de voo pela autoridade aeronáutica competente.

2 — Mediante requerimento fundamentado e em situações excepcionais, a assembleia geral, sob proposta

da direcção, poderá isentar do pagamento de quotas ou fixar regime especial para os associados que assim o requirem.

3 — A proposta da direcção, devidamente fundamentada, deve fixar as condições e duração da isenção.

#### **Artigo 29.º**

##### **Cobrança**

1 — Sempre que haja acordo com a entidade empregadora sobre a dedução automática no vencimento, a cobrança de quotas será efectuada mediante dedução na fonte.

2 — O associado deve conferir autorização à respectiva entidade empregadora para proceder em conformidade.

3 — Caso não haja acordo com a entidade empregadora, a dedução da quota é efectuada mediante débito em conta, devendo o associado conferir a necessária autorização à instituição de crédito que indicar.

4 — Excepcionalmente poderá a direcção aceitar que o pagamento seja efectuado por outras formas, de acordo com declaração expressa do associado nesse sentido.

## **CAPÍTULO III**

### **Regime disciplinar**

#### **Artigo 30.º**

##### **Sanções**

1 — Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão temporária de direitos;
- c) Expulsão.

2 — A determinação da sanção disciplinar aplicável é feita em função da culpa do associado e das circunstâncias concretas da ocorrência dos factos contrários aos estatutos.

3 — A aplicação de sanção disciplinar mais grave não depende de aplicação prévia de sanção disciplinar menos grave.

#### **Artigo 31.º**

##### **Advertência por escrito**

Incorrem na sanção de advertência por escrito todos os associados que, pela sua conduta profissional ou civil, contribuam para o desprestígio da classe profissional dos oficiais de operações de voo.

#### **Artigo 32.º**

##### **Suspensão temporária de direitos**

1 — Incorrem na sanção de suspensão temporária de direitos por período não inferior a 3 nem superior a 12 meses os associados que pela segunda vez tenham sido alvo de advertência por escrito, que tenham pra-

ticado qualquer acto contrário aos estatutos do SINOOV ou aos seus regulamentos, ou que contribuam, notória e comprovadamente, para o desprestígio da classe profissional dos oficiais de operações de voo.

2 — A suspensão referida no número anterior será agravada para um mínimo de 12 e um máximo de 36 meses se os actos do associado forem praticados de forma reiterada.

#### Artigo 33.º

##### Expulsão

Incorrem na sanção de expulsão os associados que:

- a) Não cumpram as deliberações da assembleia geral;
- b) Pratiquem actos lesivos à ética profissional e aos interesses e direitos dos associados do SINOOV de uma forma que revele especial despreito pelo SINOOV e pelos demais associados.

#### Artigo 34.º

##### Princípio da audiência prévia

Nenhuma sanção pode ser aplicada sem que ao associado sejam concedidas todas as possibilidades de defesa no competente processo disciplinar, nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 35.º

##### Competência disciplinar

1 — A direcção é o órgão competente para aplicação das sanções de advertência por escrito e suspensão temporária de direitos.

2 — A assembleia geral é o órgão competente para aplicação da sanção de expulsão.

#### Artigo 36.º

##### Processo disciplinar

1 — O procedimento disciplinar contra qualquer associado será obrigatoriamente reduzido a escrito e obedecerá sempre ao princípio do contraditório.

2 — O processo disciplinar poderá, caso tal se justifique, ser iniciado com uma fase de averiguações preliminares, da competência da direcção, cuja duração não deverá exceder 15 dias.

3 — A nota de culpa, em duplicado, será sempre notificada ao associado, pessoalmente com registo de entrega ou expedida por correio registado, devendo conter a descrição completa e especificada dos factos de que é acusado.

4 — O associado tem um prazo de 20 dias contados da recepção da nota de culpa para consultar o processo e apresentar a sua defesa, também por escrito, podendo requerer as diligências probatórias pertinentes que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar rol de testemunhas.

5 — A decisão será tomada no prazo máximo de 30 dias a contar do termo da fase de instrução do processo, sendo notificada ao associado nos termos constantes do n.º 3.

6 — É subsidiariamente aplicável o Código de Processo Penal.

#### Artigo 37.º

##### Recursos

1 — Das sanções disciplinares de advertência por escrito e suspensão temporária de direitos cabe recurso para a assembleia geral.

2 — O recurso deve ser interposto no prazo de 15 dias a contar da data em que o associado foi notificado da sanção disciplinar.

## TÍTULO IV

### Organização e funcionamento

#### CAPÍTULO I

##### Órgãos

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 38.º

##### Órgãos do Sindicato

São órgãos do Sindicato:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

#### Artigo 39.º

##### Duração do mandato

1 — Os órgãos gerentes e a mesa da assembleia geral do Sindicato são eleitos directamente para os respectivos cargos por um período de dois anos, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos por igual período de tempo, salvo o disposto no número seguinte.

2 — O presidente de órgão gerente do Sindicato não poderá desempenhar tais funções por mais de dois mandatos consecutivos.

#### Artigo 40.º

##### Cessação do mandato

1 — O mandato dos membros dos órgãos do Sindicato cessa:

- a) Por incapacidade permanente e definitiva do membro;
- b) Por destituição em assembleia geral;
- c) Por renúncia;
- d) Por incompatibilidade superveniente;
- e) Por caducidade, no termo do prazo do mandato.

2 — Os lugares vagos em consequência da cessação do mandato dos membros serão ocupados pelos respectivos suplentes, caso existam.

3 — No caso de cessação do mandato pelo presidente de um órgão, aquele será substituído pelo vice-presidente.

4 — Nos casos de renúncia colectiva ou renúncia da maioria dos membros de qualquer órgão, serão con-

vocadas eleições no prazo máximo de 60 dias a contar da data da mesma, sendo aplicável o disposto nos artigos 50.º e seguintes.

5 — Nos casos previstos no número anterior, os membros dos órgãos mantêm-se no exercício de funções até ao início do mandato dos novos órgãos, assegurando somente a gestão administrativa corrente do Sindicato, excepto se mandato diverso lhes for conferido em assembleia geral especialmente convocada para o efeito.

6 — Constitui renúncia colectiva a renúncia ao mandato efectuada por todos os membros do respectivo órgão.

7 — A cessação do mandato da direcção implica a cessação do mandato de todos os outros órgãos, sendo aplicável o disposto nos n.ºs 3 e 4 supra.

#### Artigo 41.º

##### Destituição

1 — Os órgãos podem ser destituídos em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mediante deliberação aprovada por maioria qualificada de dois terços do número total de associados presentes e representados.

2 — À situação prevista no número anterior é aplicável o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo anterior.

## CAPÍTULO II

### Assembleia geral

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 42.º

##### Constituição

A assembleia geral é o órgão soberano do Sindicato com competência deliberativa e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 43.º

##### Competência

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir, nos termos dos presentes estatutos, os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, em assembleia geral convocada para o efeito;
- b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- c) Aprovar o seu regimento;
- d) Deliberar, mediante proposta da direcção, sobre a filiação ou a manutenção da representação do SINOOV em organismos nacionais ou internacionais, tendo em conta o disposto no artigo 5.º, n.º 1;
- e) Aprovar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal, em assembleia geral realizada para o efeito, até ao dia 31 de Março do ano seguinte àquele a que se reportam;

- f) Aprovar e alterar o orçamento e o plano anual de actividades apresentado pela direcção, em assembleia geral convocada para o efeito, até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior ao que se reporta;
- g) Deliberar sobre a fusão, extinção e dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património, por maioria qualificada de três quartos de todos os associados presentes ou representados em assembleia geral especialmente convocada para o efeito;
- h) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre a aquisição, a oneração e alienação de bens imóveis;
- i) Pronunciar-se sobre todas as questões de natureza profissional;
- j) Resolver, em última instância, todos os diferendos que possam surgir entre os diversos órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados;
- k) Deliberar sobre a declaração de greve;
- l) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam apresentadas pelos órgãos do Sindicato ou pelos associados;
- m) Deliberar, mediante proposta da direcção, sobre a cobrança de quotas suplementares;
- n) Exercer todas as demais competências previstas nos presentes estatutos e não compreendidas nas competências próprias de outros órgãos.

#### Artigo 44.º

##### Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá duas vezes em sessão ordinária anual para exercer as competências previstas nas alíneas e) e f) do artigo 46.º

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral;
- b) Por iniciativa da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, 10 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 45.º

##### Convocação

1 — A assembleia geral será convocada pelo presidente da respectiva mesa, mediante publicação em jornal da área do concelho onde se situa a sede do SINOOV, com uma antecedência mínima de três dias em relação à data da sua realização.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a convocação da assembleia geral poderá ainda ser publicada mediante a afixação da respectiva convocatória na sede do SINOOV e através de aviso ou circular afixado distribuído nas empresas do sector.

3 — Os pedidos de convocação de assembleia geral extraordinária, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo anterior, deverão ser dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, a ordem de trabalhos prevista para a reunião.

4 — O disposto no número anterior é também aplicável aos pedidos de convocação de assembleia geral extraordinária por iniciativa da direcção.

5 — O presidente da mesa convocará a assembleia geral extraordinária no prazo máximo de 15 dias após a recepção dos requerimentos indicados no número anterior, sendo a convocatória publicada com a antecedência mínima de 3 dias em relação à data da respectiva realização.

6 — Na falta ou impedimento do presidente, a assembleia geral ordinária ou extraordinária será convocada por um dos secretários.

#### Artigo 46.º

##### Quórum

1 — As reuniões da assembleia geral terão início à hora constante da respectiva convocatória, desde que se encontre presente ou representado mais de um quarto do número de associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral pode funcionar uma hora depois da hora constante da convocatória com qualquer número de associados, sem prejuízo do disposto em norma legal imperativa, mas, neste último caso, o quórum deliberativo exigível deve constar do aviso convocatório.

3 — As reuniões extraordinárias da assembleia geral, requeridas pelos associados nos termos do disposto no artigo 47.º, n.º 2, alínea c), não se realizarão sem a presença efectiva de, pelo menos, metade do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

4 — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os associados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral sobre os mesmos assuntos antes de decorridos três meses sobre a data da reunião não realizada.

#### Artigo 47.º

##### Votação

1 — As deliberações da assembleia geral só poderão ter por objecto assuntos constantes da respectiva convocatória.

2 — Salvo disposição em contrário, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples dos associados presentes e representados.

3 — As deliberações nominativas são obrigatoriamente realizadas por voto secreto.

4 — Mediante decisão do presidente da mesa da assembleia geral ou proposta de associado, neste caso aprovada por maioria simples dos associados presentes, qualquer votação pode ser secreta.

5 — É permitida a representação por procuração.

6 — As procurações só poderão ser utilizadas em deliberações constantes da ordem de trabalhos.

7 — Na assembleia geral eleitoral é permitido o uso de voto por correspondência e por meios electrónicos.

#### Artigo 48.º

##### Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Em caso de falta ou impedimento o presidente será substituído pelo vice-presidente e este pelo secretário.

3 — A mesa da assembleia geral pode funcionar com o mínimo de um dos membros que a compõem, sendo os membros em falta substituídos por associados escolhidos entre os presentes na reunião.

4 — À mesa da assembleia geral são aplicáveis, com as devidas adaptações, as disposições respeitantes à cessação do mandato dos órgãos do Sindicato.

#### Artigo 49.º

##### Competência do presidente da mesa da assembleia geral

Compete em especial ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Dar posse aos órgãos eleitos;
- c) Dirigir o debate em reunião nos termos do regulamento da assembleia geral;
- d) Manter e exigir a boa ordem no desenrolar da reunião;
- e) Assinar e despachar o expediente relativo à mesa e, quanto aos livros de actas, proceder à assinatura dos termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas de assinatura;
- f) Convocar e presidir à assembleia geral eleitoral;
- g) Receber as listas de candidaturas e verificar a sua conformidade com os estatutos;
- h) Coordenar os trabalhos da comissão eleitoral;
- i) Assistir, quando o entenda necessário, às reuniões da direcção, não gozando no entanto do direito de voto nas deliberações aí tomadas.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral eleitoral e processo eleitoral

#### Artigo 50.º

##### Âmbito pessoal

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral activa

Gozam de capacidade eleitoral activa todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, com excepção dos associados honorários.



## Artigo 52.º

### Capacidade eleitoral passiva

1 — Gozam de capacidade eleitoral passiva todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, com excepção dos associados honorários e dos associados jubilados nos termos do número seguinte.

2 — Os associados jubilados só poderão ser eleitos para a mesa da assembleia geral e para o conselho fiscal.

## Artigo 53.º

### Cadernos eleitorais

1 — Até oito dias após a data da publicação do aviso convocatório da assembleia geral eleitoral, a direcção deverá elaborar cadernos eleitorais completos, dos quais deverão constar:

- a) Nome e número dos associados;
- b) Identificação da entidade empregadora, se não estiverem desempregados, e local de trabalho;
- c) Categoria de associado.

2 — Os cadernos eleitorais devem estar disponíveis na sede do SINOOV e, caso existam, nas representações ou delegações do Sindicato.

3 — A direcção elaborará tantos cadernos eleitorais quantas as listas candidatas e os necessários ao escrutínio, recebendo cada lista uma cópia daqueles.

4 — Durante a campanha eleitoral será facultada a consulta dos cadernos eleitorais a todos os associados que o requeiram.

## Artigo 54.º

### Convocação

A assembleia geral eleitoral é convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data da sua realização, mediante aviso publicado em jornal da área do concelho da sede do SINOOV.

## Artigo 55.º

### Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é a estrutura que organiza e fiscaliza o processo eleitoral.

2 — A comissão eleitoral será constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral, que preside, e por dois membros de cada lista concorrente.

3 — O presidente da mesa da assembleia geral não poderá, caso integre qualquer das listas concorrentes, presidir por inerência à comissão eleitoral, excepto se houver uma única lista candidata aos órgãos do SINOOV.

4 — Se o presidente da mesa da assembleia geral integrar qualquer das listas concorrentes, deverão os respectivos membros eleger o associado que presidirá à comissão eleitoral, no dia em que esta inicia funções.

5 — Na situação prevista no número anterior, o presidente da mesa da assembleia geral só poderá presidir à comissão eleitoral se for eleito por unanimidade.

## Artigo 56.º

### Início e cessação de funções

1 — A comissão eleitoral inicia as suas funções no dia útil seguinte à data limite de apresentação das listas de candidatos.

2 — A comissão eleitoral cessa as suas funções no 3.º dia útil posterior à data limite para impugnação do acto eleitoral.

3 — No caso de ter havido impugnação do acto eleitoral, a comissão manter-se-á em funções até ao 3.º dia útil posterior à data da decisão definitiva sobre tal impugnação.

4 — No prazo de 10 dias a contar da data de início de funções da comissão eleitoral, esta fixará, em documento escrito assinado pelos elementos que a compõem, os procedimentos a que o processo eleitoral obedecerá.

## Artigo 57.º

### Competência

Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir e organizar todo o processo administrativo das eleições, nomeadamente decidir sobre a existência ou não de urnas para voto directo, declarar a abertura e o encerramento da assembleia geral eleitoral e fixar as datas entre as quais decorrerá o sufrágio;
- b) Decidir sobre as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- c) Assegurar que todas as listas concorrentes tenham iguais oportunidades, de acordo com o orçamento previamente aprovado;
- d) Presidir ao sufrágio e realizar o escrutínio;
- e) Decidir sobre as impugnações do acto eleitoral que forem apresentadas e sobre quaisquer outras reclamações.

## Artigo 58.º

### Data das eleições

1 — Salvo nos casos previstos nos presentes estatutos, as eleições terão lugar no penúltimo mês do mandato dos órgãos gerentes em exercício.

2 — As eleições para todos os órgãos são realizadas no mesmo período eleitoral.

## Artigo 59.º

### Candidaturas

1 — A apresentação das listas de candidatos deve ser feita à mesa da assembleia geral até 20 dias antes da data de início do sufrágio.

2 — As candidaturas poderão ser apresentadas pela direcção cessante ou por grupo composto por, pelo menos, 10 associados com capacidade eleitoral activa.

3 — Das listas de candidatos devem constar:

- a) Número de membros da direcção, o qual deve manter-se constante até ao termo do mandato;

- b) Nome e número de associado;
- c) Identificação da entidade empregadora, se não estiverem desempregados, e local de trabalho;
- d) Composição nominal dos órgãos a que se candidatam.

4 — Os subscritores das diferentes listas serão identificados pelo nome completo, assinatura e número de associado.

5 — As listas poderão ser apresentadas pessoalmente com registo de entrega ou remetidas por correio registado para a sede do SINOOV.

6 — As listas de candidatos devem ser recebidas nos serviços administrativos do SINOOV até às 18 horas do último dia em que podem ser apresentadas.

7 — As listas de candidatos serão apresentadas para todos os órgãos do Sindicato e poderão integrar candidatos a outras estruturas do SINOOV.

8 — Por cada lista concorrente haverá três membros suplentes:

- a) Um membro suplente para a mesa da assembleia geral;
- b) Um membro suplente para o conselho fiscal;
- c) Um membro suplente para a direcção, independentemente do número de elementos que compõem este órgão.

#### Artigo 60.º

##### Desistência de candidatura

1 — A desistência de candidatura deverá ser formalizada através de declaração dirigida ao presidente da assembleia geral ou ao presidente da comissão eleitoral.

2 — A declaração referida no n.º 1 deverá ser apresentada pessoalmente com registo de entrega ou remetida por correio registado para a sede do SINOOV.

3 — Os subscritores da declaração serão identificados por nome completo, assinatura e número de associado.

#### Artigo 61.º

##### Votação

1 — O voto é pessoal, directo e secreto, não podendo ser efectuado por procurador ou qualquer outro representante.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, é admitida votação por correspondência e por via electrónica nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 62.º

##### Voto por correspondência e voto electrónico

1 — Os votos por correspondência devem respeitar os seguintes requisitos:

- a) O boletim de voto deve estar dobrado e inserido em sobrescrito fechado;
- b) O sobrescrito referido na alínea anterior deverá, por sua vez, ser inserido noutra sobrescrito

endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral ou à comissão eleitoral, no qual conste o nome e número de associado e a sua assinatura;

- c) Este último sobrescrito deverá ser recebido no SINOOV, por qualquer meio, até ao encerramento do sufrágio.

2 — A comissão eleitoral organizará um registo de recepção dos votos por correspondência.

3 — O voto electrónico será regulado pela assembleia geral.

#### Artigo 63.º

##### Mesas de voto

1 — Durante o período de sufrágio, poderão funcionar mesas de voto, nos termos que forem fixados pela comissão eleitoral.

2 — Caso a comissão eleitoral decida pela existência de mesas de voto:

- a) Cada lista concorrente deverá nomear um ou mais elementos que integrarão cada mesa de voto;
- b) A composição das mesas de voto deverá ser publicada cinco dias antes da realização do acto eleitoral;
- c) O presidente da comissão eleitoral preside às mesas de voto, podendo fazer-se representar por associado por ele designado para o efeito, o qual não poderá integrar qualquer lista.

#### Artigo 64.º

##### Sufrágio

1 — O sufrágio tem a duração de cinco dias úteis.

2 — Salvo deliberação em contrário da comissão eleitoral, o sufrágio decorrerá entre as 14 e as 18 horas, na sede do SINOOV ou nas respectivas representações, delegações ou outros locais designados, sem prejuízo do disposto quanto ao voto por correspondência e ao voto electrónico.

#### Artigo 65.º

##### Voto em branco ou nulo

1 — Corresponderá a voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Corresponderá a voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a lista que tenha desistido das eleições;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasuras ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não será considerado voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não sendo perfeitamente

desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do associado.

#### Artigo 66.º

##### Escrutínio

1 — Será eleita a lista que obtiver mais de metade dos votos validamente expressos, não se considerando como tal os votos em branco ou nulos.

2 — Se nenhuma das listas obtiver esse número de votos, proceder-se-á a segundo sufrágio, ao qual concorrerão as duas listas mais votadas que não tenham retirado a sua candidatura.

3 — A segunda volta de eleições realizar-se-á nos 15 dias posteriores ao apuramento dos resultados do primeiro sufrágio.

4 — Após o sufrágio, proceder-se-á de imediato ao apuramento dos resultados, o qual, logo que concluído, será anunciado.

#### Artigo 67.º

##### Impugnação do acto eleitoral

1 — O acto eleitoral pode ser impugnado com base em irregularidades.

2 — A reclamação deverá ser fundamentada e apresentada à comissão eleitoral até três dias de calendário após o encerramento da assembleia eleitoral.

3 — Caso a comissão eleitoral entenda, por decisão escrita e devidamente fundamentada, que a reclamação pode vir a obter provimento, comunica tal entendimento à mesa da assembleia geral.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão eleitoral poderá recusar a submissão da reclamação a apreciação e decisão em assembleia geral, caso entenda, por decisão escrita e devidamente fundamentada, que aquela poderá não obter provimento.

5 — Para efeitos do disposto no n.º 3 do presente artigo, o presidente da mesa da assembleia geral convocará, no prazo de 15 dias, uma assembleia geral para apreciação e decisão da impugnação.

#### Artigo 68.º

##### Inexistência de candidaturas

1 — Se, dentro do prazo fixado pelo artigo 59.º, n.º 1, não forem apresentadas listas de candidatos ou se se verificar desistência de candidatura de lista única, nos termos do artigo 60.º, será dado início a novo processo eleitoral nos 30 dias subsequentes à data prevista para o início do sufrágio.

2 — É aplicável ao novo processo eleitoral o disposto na presente secção.

3 — É aplicável, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 40.º, n.º 5.

4 — O procedimento descrito nos números anteriores repetir-se-á até efectiva realização de acto eleitoral.

#### Artigo 69.º

##### Tomada de posse

Os órgãos eleitos tomarão posse no prazo máximo de 30 dias após o apuramento dos resultados eleitorais, ou, no caso de impugnação destes, 7 dias após a deliberação da comissão eleitoral ou da assembleia geral, conforme os casos.

#### Artigo 70.º

##### Início do mandato

Os órgãos eleitos iniciarão o seu mandato no dia útil seguinte àquele em que tomaram posse.

### CAPÍTULO III

#### Direcção

#### Artigo 71.º

##### Constituição

1 — A direcção é o órgão gerente encarregue da administração e gestão do SINOOV.

2 — A direcção é composta por um número ímpar de membros, com um mínimo de três e máximo cinco membros.

3 — A direcção é constituída por:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Pelo vogal ou vogais.

4 — O vice-presidente substitui o presidente em caso de falta ou impedimento deste.

#### Artigo 72.º

##### Competência

1 — Compete à direcção:

- a) Dirigir, coordenar, gerir e administrar o Sindicato de acordo com o disposto nos estatutos e com a orientação definida no programa com que foi eleita;
- b) Aprovar o seu regimento;
- c) Cumprir as disposições estatutárias e, bem assim, as deliberações da assembleia geral;
- d) Administrar os bens do Sindicato;
- e) Celebrar contratos de locação de equipamentos;
- f) Discutir, negociar e assinar, com faculdade de delegação e revogação de poderes, os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e outra regulamentação laboral, nos termos da lei em vigor e com observância do disposto no n.º 2 infra;
- g) Decidir sobre a concessão de subsídios aos membros dos outros órgãos do SINOOV pelo exercício das suas funções;
- h) Aceitar ou rejeitar os pedidos de admissão de novos associados, nos termos dos estatutos;
- i) Exercer o poder disciplinar, nos termos dos estatutos;
- j) Elaborar regulamentos internos necessários à eficiência e modernização dos serviços administrativos;

- k) Promover a constituição e funcionamento de grupos de trabalho para fins específicos;
- l) Promover a constituição e funcionamento de comissões para apreciação de questões de natureza técnica ou disciplinares;
- m) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e as contas e, bem assim, o orçamento para o ano seguinte;
- n) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleia extraordinária sempre que o entenda necessário e nos termos dos estatutos;
- o) Organizar e manter actualizado o ficheiro dos associados;
- p) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- q) Propor à assembleia geral a filiação ou manutenção da representação do SINOOV em organismos nacionais ou internacionais;
- r) Arrecadar receitas e proceder à sua administração, nos termos dos presentes estatutos;
- s) Elaborar relatório, que deverá ser entregue ao presidente da mesa da assembleia geral e posteriormente à direcção seguinte, o qual deverá descrever de forma completa o estado dos processos pendentes e demais documentação do SINOOV.

2 — No uso da competência referida na alínea f) do n.º 1 supra, a direcção poderá delegar, com faculdade de revogação, os poderes de discussão, negociação e assinatura de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e outra regulamentação laboral.

### Artigo 73.º

#### Competências dos membros da direcção

1 — Compete, em especial, ao presidente da direcção:

- a) Coordenar o trabalho da direcção;
- b) Propor e fazer aprovar pela direcção o regimento desta;
- c) Convocar e dirigir as reuniões da direcção e assegurar a execução das deliberações tomadas;
- d) Assinar toda a correspondência oficial da direcção, podendo delegar esta competência, quando assim o entender, em qualquer outro membro da direcção;
- e) Elaborar os relatórios anuais das actividades em conjunto com os outros responsáveis pelos diversos sectores de actividade;
- f) Visar documentos de receitas e despesas;
- g) Abrir contas bancárias e proceder ao respectivo movimento;
- h) Constituir mandatários para a prática de actos determinados e precisamente definidos no instrumento de representação.

2 — Compete, em especial, ao vice-presidente:

- a) Substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos;
- b) Coadjuvar o presidente no desempenho das suas funções.

3 — Compete, em especial, ao membro da direcção nomeado tesoureiro:

- a) Zelar pelo património do Sindicato;
- b) Arrecadar e depositar as receitas;

- c) Proceder ao pagamento das despesas autorizadas pela direcção;
- d) Coordenar todos os serviços de contabilidade e tesouraria do Sindicato;
- e) Organizar o balanço e proceder ao fecho de contas.

4 — Compete a cada vogal exercer as competências que lhe sejam conferidas pelo presidente da direcção.

### Artigo 74.º

#### Reuniões e quórum

1 — A direcção define a periodicidade das respectivas reuniões, devendo reunir no mínimo uma vez trimestralmente.

2 — A direcção reúne com a maioria dos seus membros em exercício e delibera com um mínimo de dois terços dos membros em exercício.

### Artigo 75.º

#### Actas

1 — Devem ser exaradas e rubricadas actas com as deliberações tomadas e tudo o que tenha sido tratado em reunião.

2 — Toda a acta deve conter, designadamente:

- a) A identificação do órgão, o lugar, o dia e a hora da reunião;
- b) O nome dos participantes ou lista de presenças, a qual será anexada à acta;
- c) A ordem do dia constante da convocatória, caso esta exista;
- d) O teor das deliberações tomadas;
- e) Os resultados das votações;
- f) O sentido das declarações dos membros da direcção, se estes o requererem;
- g) A assinatura de todos os participantes na reunião.

3 — Sempre que as actas sejam registadas em folhas soltas, deve o presidente da direcção tomar as precauções e as medidas necessárias para impedir a sua falsificação.

### Artigo 76.º

#### Subsídios e reembolsos pelo desempenho de funções na direcção e nas comissões e grupos de trabalho

1 — Os membros da direcção têm direito a um subsídio, fixo ou variável, em virtude do desempenho das suas funções, bem como ao reembolso das quantias que tenham deixado de auferir no âmbito da sua actividade profissional pelo desempenho de funções sindicais.

2 — Os membros das comissões e grupos de trabalho constituídos nos termos destes estatutos poderão ter igualmente direito a um subsídio, mediante deliberação nesse sentido tomada pela direcção.

3 — O subsídio e suas actualizações devem constar do orçamento a submeter à assembleia geral.

4 — A direcção define o montante, os critérios e procedimentos relativos ao processamento do subsídio e reembolso referidos no n.º 1.

## Artigo 77.º

### Responsabilidade

1 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelos actos praticados no exercício das suas competências.

2 — São isentos de responsabilidade os membros da direcção que:

- a) Tendo estado presentes na reunião em que foi tomada a deliberação, tiverem manifestado o seu desacordo em declaração registada em acta;
- b) Não tendo estado presentes na reunião, tenham posteriormente declarado por escrito o seu desacordo, que igualmente será registado em acta.

## Artigo 78.º

### Vinculação

1 — O Sindicato obriga-se pela assinatura:

- a) Do presidente e de outro membro da direcção;
- b) De dois membros da direcção, no caso de ausência ou impedimento do presidente;
- c) Do(s) membro(s) da direcção que, para tanto, tenha(m) recebido, em acta, delegação da direcção para a prática de acto ou actos determinados;
- d) De mandatários no âmbito restrito dos poderes que lhes tenham sido conferidos.

2 — Os actos de mero expediente podem ser assinados por qualquer membro da direcção ou por funcionário do SINOOV a quem tal poder tenha sido expressamente conferido por deliberação da direcção.

## CAPÍTULO IV

### Conselho fiscal

## Artigo 79.º

### Constituição

O conselho fiscal é um órgão gerente do Sindicato, composto por três membros, um presidente, um vice-presidente e um vogal.

## Artigo 80.º

### Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e demais regulamentação e a observância das normas de democraticidade interna do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre o orçamento, relatório e contas de exercício apresentados pela direcção;
- c) Examinar trimestralmente a contabilidade do Sindicato e das restantes estruturas, bem como verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria;
- d) Conferir trimestralmente a regularidade da escrituração dos livros de actas da direcção;
- e) Elaborar actas da sua actividade em livro apropriado.

## Artigo 81.º

### Normas aplicáveis

São aplicáveis ao conselho fiscal, com as devidas adaptações, as regras estabelecidas quanto às reuniões e responsabilidade dos membros da direcção.

## CAPÍTULO V

### Delegados sindicais

## Artigo 82.º

### Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais constituem um corpo executivo que, em conjunto e em coordenação com a direcção, cuida das questões laborais dos associados que representam em determinada empresa.

2 — Os delegados sindicais são propostos pela direcção.

3 — Independentemente das propostas da direcção para a ocupação dos cargos de delegado sindical, qualquer associado no pleno uso dos seus direitos pode manifestar o seu interesse em desempenhar tal cargo, devendo, neste caso, a sua aceitação ser ratificada por maioria dos associados do SINOOV que prestem serviço na mesma empresa do candidato ao lugar.

4 — Da candidatura independente será dado conhecimento aos associados através de comunicação afixada nos locais de trabalho em cada empresa, considerando-se a mesma aceite quando, decorridos que sejam sete dias úteis sobre a sua afixação, não tenha havido oposição à candidatura por pelo menos metade dos associados da empresa onde o candidato exerce a sua actividade.

## Artigo 83.º

### Subsídios e reembolsos pelo desempenho de funções dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm direito a um subsídio, fixo ou variável, em virtude do desempenho das suas funções, bem como ao reembolso das quantias que tenham deixado de auferir no âmbito da sua actividade profissional pelo desempenho de funções sindicais.

## TÍTULO V

### Administração financeira

## Artigo 84.º

### Receitas

1 — Constituem receitas do SINOOV:

- a) As quotas;
- b) As contribuições extraordinárias provenientes de donativos, doações, legados e outras receitas com enquadramento legal.

2 — As receitas serão obrigatoriamente contabilizadas e terão a seguinte aplicação:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade e funcionamento do Sindicato;

- b) Constituição de fundos;
- c) Rentabilização dos activos e do património do SINOOV.

## TÍTULO VI

### Fusão e dissolução

#### Artigo 85.º

##### Fusão e dissolução

1 — A fusão e a dissolução do Sindicato só poderão ocorrer mediante deliberação tomada em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número de associados presentes ou representados, devendo a representação por procuração dotada de poderes especiais.

2 — Em caso de dissolução, a assembleia geral determinará, após regularização do passivo, o emprego ou a repartição do activo líquido ou dos bens do Sindicato.

3 — Em nenhum caso o saldo de liquidação e os bens do Sindicato poderão ser repartidos entre os associados.

4 — A assembleia geral determina quem procederá à liquidação, nos termos dos estatutos e em conformidade com as deliberações daquela.

## TÍTULO VII

### Alteração dos estatutos

#### Artigo 86.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral convocada expressamente para o efeito.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de dois terços do número dos associados presentes ou representados, devendo a representação por procuração ser dotada de poderes especiais.

## TÍTULO VIII

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 87.º

##### Da admissão extraordinária de oficiais de operações de voo jubilados

1 — A comissão instaladora e a direcção promoverão a divulgação da constituição do SINOOV junto de todos os oficiais de operações de voo que se encontrem, à data da constituição, na situação de reforma.

2 — Os oficiais de operações de voo que se encontrem na situação prevista no número anterior podem, até 31 de Dezembro de 2007, requerer a sua admissão no SINOOV com prejuízo, na parte aplicável, das disposições constantes nos artigos 9.º, n.º 1, e 10.º

3 — A admissão referida no número anterior faz-se directamente para a categoria de associado jubilado.

#### Artigo 88.º

##### Da comissão instaladora

1 — A comissão instaladora é composta por cinco membros, sendo um deles o presidente.

2 — A comissão instaladora, eleita na assembleia geral constituinte, será responsável por, nomeadamente:

- a) Preparar o primeiro acto eleitoral nos termos dos artigos 50.º e seguintes dos presentes estatutos;
- b) Convocar eleições, a realizar no prazo de 30 dias após a data de aceitação dos estatutos pela entidade competente;
- c) Praticar, nos termos do artigo 72.º dos presentes estatutos, os actos de gestão a que haja lugar e até à data de tomada de posse da direcção eleita no primeiro acto eleitoral.

3 — Proceder, por sorteio, à atribuição dos números de sócio entre todas as pessoas que adiram ao SINOOV até ao fim do prazo de apresentação de candidaturas para o primeiro acto eleitoral.

Registados em 25 de Maio de 2007, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 68, a fl. 104 do livro n.º 2.

### Sind. Nacional dos Psicólogos — Alteração

Alteração de estatutos aprovada em assembleia geral de 12 de Maio de 2007.

#### Artigo 1.º

O Sindicato Nacional dos Psicólogos é a associação sindical constituída pelos psicólogos que exerçam a sua actividade por conta de outrem, independentemente da natureza pública ou privada da entidade empregadora.

#### Artigo 7.º

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios anunciados, é filiado:

- a) Na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e, consequentemente, nas suas estruturas locais e regionais;
- b) Na EFPA — European Federation of Psychologists Associations (Federação Europeia de Associações de Psicólogos).

#### Artigo 26.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

### Artigo 33.º

- 1 — .....
- .....
- c) A requerimento de, pelos menos, 10% ou 200 associados.

### Artigo 41.º

A direcção do Sindicato é constituída por um mínimo de 9 membros e um máximo de 17 membros eleitos pela assembleia geral.

### Artigo 42.º

1 — Na primeira reunião da direcção os membros eleitos escolherão, entre si, o presidente.

2 — A direcção do Sindicato, na sua primeira reunião, deverá ainda:

- a) Eleger, de entre os seus membros, um secretariado executivo, quando tal se justifique, fixando o número de membros;
- b) Definir as funções dos restantes membros da direcção.

### Artigo 43.º

1 — Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos sócios;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar, anualmente, à assembleia geral o relatório e contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- g) Submeter à aprovação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- k) A direcção poderá delegar poderes no secretariado executivo.

2 — Compete ao secretariado executivo, de acordo com as deliberações da direcção, assegurar com carácter permanente:

- a) A aplicação das deliberações da direcção e o acompanhamento da sua execução;
- b) A coordenação da acção sindical nas diversas regiões;
- c) Assegurar o regular funcionamento e a gestão corrente do Sindicato, designadamente no

domínio patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;

- d) Exercer as demais funções que lhe forem delegadas pela direcção.

3 — .....

- a) O secretariado executivo reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por maioria de votos dos membros presentes;
- b) O secretariado executivo só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

### Artigo 44.º

1 — A direcção reúne sempre que necessário e, no mínimo de dois em dois meses e as deliberações são tomadas por simples maioria de votos de todos os seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — Em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

### Artigo 72.º

Os corpos gerentes são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os sócios que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as quotas nos dois meses anteriores.

### Artigo 73.º

Só podem ser eleitos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos seis meses anteriores à data da realização da assembleia.

### Artigo 74.º

Não podem ser eleitos os sócios que:

- a) Sejam membros da comissão de fiscalização;
- b) Exerçam cargos de direcção em partidos políticos, instituições religiosas ou outras associações relativamente às quais exista conflito de interesses.

### Artigo 77.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e suas delegações e publicado em um dos jornais mais lidos na localidade da sede ou por convocação individual, com antecedência mínima de 45 dias.

### Artigo 79.º

.....

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade e residência.

.....

6 — Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

7 — A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

#### Artigo 84.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da AG.

#### Artigo 85.º

.....

2 — As listas editadas pelo Sindicato sob o controlo da mesa da AG serão em papel branco liso, sem marca ou sinal exterior.

#### Artigo 87.º

.....

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;
- b) No referido envelope conste o número e a assinatura do associado;
- c) Este envelope, introduzido noutra, seja endereçado ao presidente da mesa da assembleia de voto por correio registado.

4 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

5 — Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

Registados em 15 de Maio de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 61/2007, a fl. 103 do livro n.º 2.

### **SNPB — Sind. Nacional dos Bombeiros Profissionais — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 23 de Março de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2006.

#### PARTE I

#### **Da constituição**

##### Artigo 1.º

##### **Denominação**

O SNPB — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais é uma associação de classe que, regida pelos presentes estatutos, abrange todos os trabalhadores que exerçam actividades de bombeiros profissionais, incluindo telefonistas, maqueiros, socorristas, motoristas e outros, cujo conteúdo funcional faz parte integrante da profissão de bombeiro profissional, independente-

mente de prestarem serviço em organismos públicos ou privados.

#### Artigo 2.º

##### **Sede, área ou âmbito**

1 — A sede do Sindicato é em Lisboa, na Avenida de D. Carlos I, 89, rés-do-chão, freguesia de Santos-o-Velho.

2 — A área ou o âmbito do SNBP compreende todo o território nacional, incluindo todos os distritos do continente e as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

3 — Podem ser criadas por deliberação da assembleia geral delegações em todo o território nacional.

### **CAPÍTULO II**

#### **Dos princípios fundamentais**

##### Artigo 3.º

##### **Fins**

1 — O SNBP tem como objectivo essencial e intransigente a defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais, culturais e morais dos seus associados, adopta os princípios do sindicalismo democrático na luta por esse objectivo, tendo em vista a construção de um movimento sindical forte e independente.

2 — A adopção daqueles princípios implica:

- a) A independência e autonomia do Sindicato em relação ao patronato e suas organizações, às confissões religiosas, ao Estado e a quaisquer partidos políticos;
- b) A consagração do direito de tendência, através da representação proporcional nos órgãos deliberados;
- c) O respeito pela opinião das minorias, sem pôr em causa o cumprimento da vontade expressa da maioria;
- d) O respeito pelas opções políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas de cada associado.

3 — A adopção daqueles princípios constitui também o Sindicato na obrigação de defender os seguintes direitos fundamentais:

- a) Direito ao trabalho e à garantia da estabilidade de emprego, não admitindo o despedimento sem justa causa;
- b) Direito a um salário digno;
- c) Direito à formação e orientação profissional;
- d) Direito à participação do movimento sindical nos organismos que determinam a política social, económica e cultural do País;
- e) Direito ao livre exercício da actividade sindical;
- f) Direito à livre negociação de convenções colectivas de trabalho;
- g) Direito à greve;
- h) Direito à igualdade de oportunidades de todos os associados na ascensão e promoção da sua carreira profissional, nomeadamente das mulheres, menores e diminuídos físicos;



- i) Direito à participação das organizações sindicais na definição do sistema de segurança social;
- j) Direito ao acesso de todos os trabalhadores, independentemente da sua condição, a um serviço nacional de saúde gratuito;
- k) Direito à protecção na doença, no desemprego e na velhice;
- l) Direito a uma absoluta igualdade de tratamento de todos os cidadãos, independentemente da sua raça, idade, sexo, ideologia ou religião, no acesso a todos os meios de instrução, de cultura e de satisfação das suas necessidades essenciais;
- m) Direito da terceira idade a desfrutar de boas condições de vida, nomeadamente os reformados e pensionistas;
- n) Direito a uma absoluta igualdade de tratamento de todos os cidadãos, independentemente da sua raça, idade, sexo, ideologia ou religião, no acesso a todos os meios de instrução, de cultura e de satisfação das suas necessidades essenciais;
- o) Direito a uma política social de pleno emprego e, nomeadamente, de protecção aos jovens.

4 — Aqueles princípios significam que o Sindicato deve:

- a) Proporcionar aos associados uma informação permanente e objectivamente fundamentada quer da sua actividade, quer das organizações de que seja membro;
- b) Promover o estudo e o debate de todas as questões do interesse dos associados;
- c) Defender activamente a construção e consolidação da democracia nos campos político, económico e social.

#### Artigo 4.º

##### Relações com outras organizações sindicais

Os princípios do sindicalismo democrático determinam ainda que o Sindicato deva estabelecer relações, associar-se, filiar-se ou participar em outras organizações sindicais nacionais ou internacionais, para fortalecimento do movimento sindical democrático, livre e independente e, através dele, contribuir para a emancipação dos trabalhadores.

#### Artigo 5.º

##### Competências

Para a realização dos seus fins, compete ao SNBP:

- a) Lutar pela satisfação dos legítimos interesses sociais, profissionais, materiais e culturais dos seus associados;
- b) Propor, negociar e outorgar, livremente, convenções colectivas de trabalho ou quaisquer protocolos ou instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- c) Declarar a greve e pôr-lhe termo;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Promover a defesa dos interesses dos trabalhadores e intervir nos domínios da planificação económica e social, através da participação nos órgãos legalmente constituídos para esse fim, que o Sindicato considere não colidirem com estes estatutos;

- f) Exigir o cumprimento das convenções colectivas de trabalho e demais instrumentos de regulação colectiva de trabalho;
- g) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais;
- h) Prestar gratuitamente toda a assistência sindical, jurídica e judicial de que os associados necessitem nos conflitos resultantes das relações de trabalho ou do exercício da actividade sindical;
- i) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;
- j) Prestar serviço de ordem económica e ou social aos seus associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- k) Aderir a organizações sindicais nacionais ou internacionais, nos termos destes estatutos;
- l) Por si só ou em colaboração com outras organizações sindicais ou internacionais em que esteja filiado ou cujos estatutos perfilhem os mesmos objectivos e obedeçam aos mesmos princípios, criar, gerir e administrar instituições de carácter económico, social, desportivo e cultural ou formas de prestar serviços que possam melhorar as condições de vida e bem-estar dos associados;
- m) Incrementar a valorização profissional e cultural, bem como a formação sindical dos associados, através de edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;
- n) Gerir ou administrar, por si ou com outros sindicatos, instituições de segurança social;
- o) Apoiar e enquadrar, pela forma mais adequada e correcta, as reivindicações dos trabalhadores;
- p) Promover ou participar na organização de iniciativas sociais, culturais ou desportivas que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos associados e respectivos agregados familiares;
- q) Receber a quotização dos associados e demais receitas e assegurar a sua adequada gestão;
- r) Defender, promover ou apoiar formas de cooperativas de produção, distribuição, consumo ou construção para o benefício dos seus associados;
- s) Exercer toda a actividade que vise a defesa dos interesses e direitos dos associados ou dos trabalhadores em geral;
- t) Exercer todas as demais funções que por lei lhe forem cometidas e não sejam contrárias a estes estatutos.

## PARTE II

### CAPÍTULO I

#### Artigo 6.º

##### Dos sócios

1 — Podem ser sócios do SNBP todos os trabalhadores que exerçam a actividade profissional na área ou âmbito referidos, respectivamente, nos artigos 1.º e 2.º destes estatutos e que nele livremente se inscrevam e sejam admitidos.

2 — Mantêm a qualidade de sócios, com todos os direitos e deveres consignados nos presentes estatutos e deles decorrentes, os associados que tenham passado à situação de invalidez ou invalidez presumível, bem como aqueles que tenham passado à situação de reforma.

3 — Mantêm ainda a qualidade de sócios os trabalhadores que se encontrem na situação de licença sem retribuição, desde que durante o período de licença satisfaçam o disposto no n.º 2 do artigo 14.º destes estatutos.

#### Artigo 7.º

##### Admissão

1 — O pedido de admissão a sócio do Sindicato, que implica a aceitação expressa dos estatutos e dos regulamentos do SNBP e o seu integral respeito, será feito mediante preenchimento de proposta tipo fornecida pelo Sindicato, subscrita pelo interessado.

2 — O pedido de admissão a sócio do Sindicato é apresentado à direcção, com menção do parecer da delegação regional ou do delegado sindical da localidade onde o trabalhador exerça a sua actividade.

3 — Se não existir delegado sindical na localidade onde o trabalhador exerça a sua actividade, o trabalhador candidato pode formular directamente o seu pedido de admissão à delegação regional da área ou, na inexistência desta, directamente à direcção.

#### Artigo 8.º

##### Recusa de admissão

1 — A direcção pode recusar a admissão a sócios do Sindicato por motivos devidamente fundamentados, sobretudo aos candidatos que comprovadamente não ofereçam garantias de respeito e observância dos princípios consignados nos presentes estatutos.

2 — Quando a direcção recuse a admissão a sócio, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada, será comunicada ao interessado por carta registada, com aviso de recepção, enviada para a morada indicada na proposta, no prazo de 15 dias úteis após a deliberação.

3 — Da deliberação da direcção será igualmente informada a delegação regional ou o delegado sindical cujos pareceres foram considerados para a decisão.

4 — Da decisão da direcção o interessado poderá interpor recurso para o conselho geral nos oito dias úteis subsequentes ao da recepção da carta referida no número anterior, devendo ser alegadas no recurso as razões que houver por convenientes.

5 — O conselho geral apreciará do recurso na primeira reunião posterior à data da sua recepção.

6 — O conselho geral delibera do recurso em última instância.

#### Artigo 9.º

##### Direito dos sócios

1 — São direitos dos sócios:

- a) Beneficiar dos direitos consignados nos presentes estatutos e deles decorrentes;
- b) Participar e intervir na vida do Sindicato;
- c) Eleger e ser eleito, nas condições definidas nestes estatutos, para qualquer cargo ou funções sindicais, nomeadamente para órgãos centrais ou de base do Sindicato e para delegado sindical;
- d) Ser informado e informar-se de toda a actividade do Sindicato e das organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que o Sindicato estiver filiado;
- e) Impugnar, junto dos órgãos estatutariamente competentes e nos termos dos presentes estatutos, os actos da direcção ou de qualquer outro dos órgãos centrais ou de base do Sindicato que considere ilegais ou antiestatutários;
- f) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do Sindicato em tudo quanto decorra das suas relações de trabalho com as instituições onde exerça a sua actividade profissional ou da sua actividade sindical, exercida no âmbito definido nestes estatutos;
- g) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato, bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro;
- h) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;
- i) Beneficiar do fundo social e de greve e de outros fundos, de acordo com os estatutos;
- j) Receber do Sindicato compensação por salários perdidos em virtude de represália, prisão ou outro motivo decorrente da sua acção ou actuação em defesa dos direitos do Sindicato ou de organizações sindicais em que esteja filiado;
- k) Receber o cartão de identificação de sócio e um exemplar dos estatutos, regulamentos internos, protocolos ou convenções colectivas de trabalho celebrados ou outorgados pelo Sindicato, bem como das respectivas alterações;
- l) Retirar-se a todo o tempo do Sindicato, mediante comunicação escrita dirigida à direcção;
- m) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Os sócios que tenham sido eleitos ou nomeados para qualquer cargo ou funções sindicais, nomeadamente as definidas na alínea c) do n.º 1 deste artigo, desempenham gratuitamente essa actividade. Contudo, ser-lhes-á assegurada pelo Sindicato, regularmente, a reposição de qualquer prejuízo económico decorrente do exercício desse cargo ou funções sindicais.

#### Artigo 10.º

##### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir as disposições dos estatutos e demais regulamentos do Sindicato;

- b) Participar, intervir nas actividades do Sindicato e das organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que o Sindicato estiver filiado, bem como manter-se delas informado. Diligenciar por exercer sempre o seu direito de voto comparecendo à assembleia geral e desempenhar com zelo e dignidade os cargos ou funções sindicais para que for eleito ou designado, nos termos destes estatutos;
- c) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato ou das organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que o Sindicato estiver filiado, bem como lutar no sentido de alargar e reforçar a organização do Sindicato nos locais de trabalho;
- d) Pagar regularmente as suas quotizações;
- e) Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;
- f) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, ao secretariado regional a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- g) Fortalecer a organização do Sindicato nos locais de trabalho;
- h) Devolver o cartão do SNBP quando tenha perdido essa qualidade.

#### Artigo 11.º

##### Suspensão de sócios

São suspensos os sócios que:

- a) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período superior a três meses;
- b) Tenham sido objecto de medida disciplinar de suspensão.

#### Artigo 12.º

##### Perda de qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio os que:

- a) Voluntariamente tenham deixado de exercer a sua actividade profissional;
- b) Tenham requerido a sua demissão nos termos legais;
- c) Deixem de pagar quotas durante o período de seis meses e, depois de avisados para pagarem as quotas em atraso, o não tenham feito no prazo de 30 dias úteis após a recepção do aviso;
- d) Tenham sido objecto de medida disciplinar de expulsão do SNBP;
- e) Se retirem voluntariamente, desde que o comuniquem por escrito à direcção e à delegação regional onde se encontrem inscritos, sem prejuízo de o Sindicato os obrigar ao pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação;
- f) Se filiem numa outra associação profissional de âmbito e objectivos semelhantes.

#### Artigo 13.º

##### Readmissão de sócio

1 — Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão ser readmitidos nos termos e nas condições exigidos para a admissão.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio:

- a) Por força do disposto na alínea c) do artigo anterior, para cuja readmissão bastará o pagamento de todas as quotas em dívida;
- b) Por força do disposto na alínea d) do artigo anterior, para cuja readmissão, decorrido um ano sobre a data da expulsão, será necessária deliberação favorável do conselho geral.

## CAPÍTULO II

### Da quotização

#### Artigo 14.º

##### Valor e quotização das quotas

1 — A quotização mensal é de 1% da retribuição base, incluindo, nos meses em que forem recebidos, os subsídios de férias e de Natal.

2 — A quotização mensal devida pelos sócios que se encontrem na situação prevista no n.º 3 do artigo 6.º destes estatutos será de 1% da retribuição base que aufeririam se se encontrassem no exercício da sua actividade normal de bombeiro profissional, incluindo, nos meses em que normalmente seriam recebidos, os subsídios de Natal e de férias.

3 — A quotização mensal devida pelos sócios em situação de reforma é de 1% sobre o valor do índice 100 da escala remuneratória.

4 — Incumbe ao Sindicato a cobrança das quotas dos associados, quer directa, quer indirectamente, pela forma que acorda com o sócio ou com este e a respectiva entidade empregadora.

#### Artigo 15.º

##### Isenção

1 — Estão isentos do pagamento de quotas os sócios:

- a) Que se encontrarem desempregados, inscritos nos centros de emprego da área de residência e ou nos serviços de colocação do Sindicato;
- b) Impedidos de trabalhar devido a doença prolongada por mais de um mês;
- c) Punidos disciplinarmente com sanções pecuniárias.

2 — Não estão isentos do pagamento de quotas os sócios que se encontrem na situação prevista na alínea b) do número anterior quando tenham direito a complemento de subsídio de doença.

3 — A quotização, nos termos do número anterior, incidirá sobre o valor pago pela entidade patronal a título de subsídio de doença.

## CAPÍTULO III

### Sanções e regime disciplinar

#### Artigo 16.º

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar sobre os sócios do Sindicato é exercido pelo conselho de ética e disciplina, mediante processo disciplinar.

#### Artigo 17.º

##### Prescrição

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 úteis e subsequentes àquele em que o conselho de ética e disciplina teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

3 — A instauração do processo disciplinar interrompe o prazo estabelecido no n.º 1 deste artigo.

#### Artigo 18.º

##### Sanções disciplinares

1 — Dentro dos limites dos estatutos, podem ser aplicadas as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão;
- c) Expulsão;
- d) Inelegibilidade no processo eleitoral imediato.

2 — As sanções referidas nas alíneas b) e c) do número anterior são da competência exclusiva do conselho geral, sob proposta do conselho de ética e disciplina, e poderão ser aplicadas aos sócios que:

- a) Violarem de forma grave os estatutos do Sindicato;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes ou, de qualquer forma, apelem ao desrespeito dessas deliberações;
- c) Ponham em causa ou desrespeitem os princípios destes estatutos ou, por qualquer forma, ofendam a dignidade do Sindicato e das organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que o Sindicato estiver filiado, bem como a dos titulares dos respectivos órgãos;
- d) Exercendo cargos ou funções sindicais, nomeadamente as definidas na alínea c) do n.º 1 do artigo 9.º destes estatutos, se recusem a cumprir os deveres estatutários inerentes a esses cargos ou funções;
- e) Usem os benefícios prestados pelo Sindicato de forma e com objectivos fraudulentos, de modo a obterem vantagens ilícitas, ou se constituam em mora ou insolventes, no pagamento de quaisquer débitos ao Sindicato, por serviços que por este lhes forem prestados.

3 — Constituem circunstâncias atenuantes os seguintes comportamentos:

- a) Ausência de antecedentes disciplinares;
- b) Confissão espontânea da infracção;

c) Reparação dos danos causados, se a estes houver lugar.

4 — A reincidência constitui circunstância agravante na determinação da medida da sanção.

#### Artigo 19.º

##### Fases do processo disciplinar

1 — O processo disciplinar compreende as seguintes fases:

- a) Inquérito preliminar;
- b) Dedução da nota de culpa;
- c) Resposta à nota de culpa;
- d) Instrução;
- e) Decisão e sua comunicação.

2 — Compete ao conselho de ética e disciplina proceder ao inquérito preliminar, dedução da nota de culpa, instrução, decisão e comunicação da sanção, dentro dos limites fixados no artigo 18.º destes estatutos.

#### Artigo 20.º

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar é iniciado por um inquérito preliminar, obrigatoriamente concluído em período nunca superior a 30 dias úteis.

2 — Se o processo houver de prosseguir, é deduzida nota de culpa, da qual constará a descrição completa e específica dos factos indicadores da infracção e, bem assim, as normas estatutárias e regulamentares violadas.

3 — A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando ao sócio o respectivo duplicado, contra recibo, no prazo de oito dias úteis contados sobre a data da conclusão da fase preliminar. Não sendo possível proceder à entrega pessoal do duplicado da nota de culpa, este será remetido por correio registado, com aviso de recepção.

4 — O sócio responderá à nota de culpa, por escrito, entregando ao Sindicato o respectivo duplicado, contra recibo, no prazo de oito dias úteis contados sobre a data da conclusão da fase preliminar. Não sendo possível proceder à entrega pessoal do duplicado da nota de culpa, este será remetido por correio registado, com aviso de recepção.

5 — O sócio responderá à nota de culpa, por escrito, dentro de 20 dias úteis contados sobre a data do recibo ou da recepção do aviso referido no número anterior, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar até três testemunhas por cada facto.

6 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias úteis contados sobre a data da apresentação da defesa. Este prazo poderá ser prorrogado, até ao limite de novo período de 30 dias úteis, quando o conselho de ética e disciplina o considere necessário ou, até ao total de 90 dias úteis, quando a deliberação seja da competência do conselho geral.

7 — A decisão deve ser notificada por carta registada, com aviso de recepção, ao sócio e à direcção do Sindicato, com a indicação dos fundamentos que a determinaram.

### Artigo 21.º

#### Recurso

1 — Das deliberações do conselho de ética e disciplina cabe sempre recurso para o conselho geral, o que deve ser feito dentro do prazo de 10 dias úteis contados sobre a data da respectiva notificação.

2 — As deliberações do conselho geral sobre a matéria disciplinar são sempre tomadas em última instância.

## PARTE III

### CAPÍTULO I

#### Dos órgãos nacionais do Sindicato

### Artigo 22.º

#### Órgãos nacionais

São órgãos do SNBP:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscal;
- e) O conselho de ética e disciplina.

### Artigo 23.º

#### Mandatos

1 — Todas as eleições são efectuadas por voto directo e secreto, de acordo com o regulamento eleitoral.

2 — A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 9.º, os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da remuneração têm direito ao reembolso pelo SNBP das importâncias correspondentes.

4 — Se, durante os seus mandatos, os órgãos eleitos, por qualquer motivo, ficarem reduzidos a menos de metade dos seus membros, incluindo os suplentes, compete à direcção nacional, por proposta do presidente do órgão em causa, do presidente da direcção nacional ou da própria direcção nacional, proceder à eleição do novo órgão, que funcionará até à próxima assembleia geral.

### Artigo 24.º

#### Corpos gerentes

1 — São corpos gerentes do Sindicato a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — A duração do mandato dos corpos gerentes do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

## CAPÍTULO II

### Da assembleia geral

### Artigo 25.º

#### Composição da assembleia geral

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral tem função exclusivamente deliberativa.

### Artigo 26.º

#### Competência

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a mesa da assembleia geral, o conselho geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho de ética e disciplina;
- b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
- c) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do Sindicato e consequente liquidação do respectivo património, que não poderá ser distribuído pelos associados;
- d) Definir as bases gerais e os princípios programáticos da política global do Sindicato;
- e) Deliberar sobre a filiação do Sindicato em organizações sindicais nacionais e internacionais;
- f) Aprovar o símbolo e a bandeira do Sindicato;
- g) Apreciar os actos dos órgãos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição no todo ou em parte;
- h) Pronunciar-se e deliberar sobre todas as propostas que o conselho geral e a direcção, no âmbito das suas competências, lhe queiram submeter e ainda sobre as propostas que lhe sejam apresentadas por um mínimo de 10% dos associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2 — As deliberações referidas nas alíneas a), d) e e) do número anterior serão tomadas por voto directo e secreto.

### Artigo 27.º

#### Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário efectivo e um suplente, eleitos em sessão eleitoral da assembleia geral por voto universal, directo e secreto mediante a apresentação de listas nominativas completas.

2 — O presidente ou quem o substitua tem voto de qualidade.

### Artigo 28.º

#### Convocação da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne em sessão eleitoral ordinária de quatro anos das competências conferidas na alínea a) do artigo 26.º, sendo convocada

pelo presidente da mesa da assembleia geral por aviso postal dirigido aos associados com antecedência mínima de oito dias, devendo o aviso da convocação conter a ordem de trabalhos e o dia, a hora e o local da realização da mesma.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente por iniciativa do presidente da respectiva mesa ou a pedido da direcção ou de 10% ou 200 dos seus associados.

3 — Os pedidos de convocação extraordinária da assembleia geral deverão ser dirigidos por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, devendo ser fundamentados e deles constar a respectiva ordem de trabalhos.

4 — O anúncio da convocação da assembleia geral ordinária deve ser publicado em pelo menos dois jornais nacionais de maior tiragem e, se possível, no jornal do Sindicato com a antecedência mínima de 90 dias.

5 — A convocação da assembleia geral extraordinária prevista no n.º 2 compete ao presidente da mesa da assembleia geral nos termos da lei.

#### Artigo 29.º

##### Funcionamento

1 — A assembleia geral funciona em primeira convocação com a presença de, pelo menos, metade dos associados e em segunda convocação com os associados presentes.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

3 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes e, sobre a dissolução ou prorrogação, o voto favorável de três quartos de todos os associados.

4 — A participação dos associados nas assembleias gerais far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa.

#### Artigo 30.º

##### Competência do presidente da assembleia geral

Compete ao presidente da assembleia geral:

- 1) Convocar as reuniões da assembleia geral, conforme o regulamento;
- 2) Dirigir as reuniões da assembleia geral;
- 3) Dar posse aos membros eleitos para os órgãos nacionais, num período máximo de 30 dias;
- 4) Comunicar aos órgãos competentes qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- 5) Redigir as actas das reuniões a que presidir;
- 6) Informar os associados das deliberações do órgão a que preside;
- 7) Exercer as atribuições que lhe forem concedidas pelo regulamento das assembleias gerais.

## CAPÍTULO III

### Do conselho geral

#### Artigo 31.º

##### Composição

1 — O conselho geral é composto:

- a) Pelo presidente da mesa da assembleia geral;
- b) Pelos membros da direcção nacional;
- c) Pelo presidente do conselho de ética e disciplina;
- d) Pelo presidente do conselho fiscal;
- e) Pelos secretários-coordenadores regionais.

2 — O conselho geral será presidido pelo presidente da direcção nacional, sendo eleitos dois vice-presidentes na sua primeira reunião.

#### Artigo 32.º

##### Funcionamento

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral ou a pedido da direcção nacional ou de 10% ou de 200 dos sócios do SNBP.

2 — A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta, a qualquer dos dois vice-presidentes.

3 — As reuniões ordinárias e extraordinárias do conselho geral devem ser convocadas com o mínimo de 10 dias de antecedência.

#### Artigo 33.º

##### Competência

1 — Compete ao conselho geral velar pelo cumprimento dos princípios estatutários, do programa de acção e das decisões directivas da assembleia geral por todos os membros e órgãos do SNBP e, em especial:

- a) Actualizar ou adoptar, sempre que necessário, a política e estratégia sindicais definidas pela assembleia geral;
- b) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários;
- c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício apresentados pela direcção nacional;
- d) Apresentar relatório pormenorizado das suas actividades à assembleia geral, do qual constará parecer sobre os relatórios anuais da direcção;
- e) Resolver os diferendos entre os órgãos do SNBP ou entre os sócios, após parecer do conselho de ética e disciplina;
- f) Decidir em última instância sobre a admissão de sócios, nos termos dos n.ºs 4, 5 e 6 do artigo 8.º, sobre a suspensão e expulsão dos sócios, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 18.º e dos n.ºs 1 e 2 do artigo 21.º, e sobre a readmissão de sócios, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 13.º;
- g) Fixar as condições de utilização do fundo de greve e do fundo social;

- h) Eleger os representantes do SNBP nas organizações em que esteja filiado;
- i) Aprovar regulamentos das delegações que lhe sejam presentes, bem como a constituição de novas delegações, e a extinção ou modificação das existentes, nos precisos termos destes estatutos;
- j) Dar parecer sobre criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou sobre a adesão a outras já existentes;
- k) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência da assembleia geral, salvo expressa delegação deste;
- l) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SNBP lhe apresentar;
- m) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- n) Nomear os órgãos de gestão administrativa do Sindicato no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;
- o) Apreciar e propor à assembleia geral da substituição da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e do conselho de ética e disciplina, no todo ou em parte;
- p) Nomear comissões especializadas e atribuir-lhes funções consultivas ou de estudo, nomeadamente de carácter interprofissional;
- q) Deliberar sobre o despedimento de trabalhadores do Sindicato sobre proposta da direcção;
- r) Aprovar o seu regulamento interno e o regulamento eleitoral;
- s) Convocar o conselho fiscal sempre que sejam apreciados as contas e o orçamento.

2 — A falta a duas reuniões seguidas ou a três interpoladas no espaço de 12 meses, não devidamente justificadas por escrito, implica uma imediata substituição do membro faltoso.

3 — O conselho geral, embora possa reunir logo que esteja presente um terço dos seus membros, só poderá deliberar validamente quando esteja presente, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

## CAPÍTULO IV

### Da direcção

#### Artigo 34.º

##### Constituição

1 — A direcção é o órgão executivo da associação e é constituída por 53 elementos.

2 — A direcção nacional é eleita em lista conjunta com a mesa da assembleia geral, conselho de ética e disciplina, conselho fiscal e secretários-coordenadores regionais.

3 — A direcção é eleita pela assembleia geral ordinária em sessão eleitoral por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que por sufrágio directo e secreto obtiver o maior número de votos expressos.

4 — O período de mandato da direcção nacional é de quatro anos, mantendo-se, no entanto, em funções até à posse da nova direcção eleita.

5 — Os membros da direcção nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício que lhe for confiado perante a assembleia geral, à qual deverá prestar todos os esclarecimentos por esta solicitados.

6 — Ficam isentos de responsabilidade os elementos que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução desde que na reunião seguinte, e após a leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente hajam votado contra.

7 — Para obrigar o SNBP bastam as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma delas obrigatoriamente a do presidente.

#### Artigo 35.º

##### Competência

Compete à direcção a representação do SNBP a nível nacional e internacional, a gestão e coordenação de todas as actividades destes e, em especial:

- a) Velar pelo cumprimento dos estatutos e dar execução às deliberações da assembleia geral e do conselho geral;
- b) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- c) Gerir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com os princípios definidos nestes estatutos e com a vontade e as orientações que resultem da livre discussão e intervenção democrática dos associados consubstanciadas nas deliberações dos órgãos do Sindicato estatutariamente adequados para as enformar;
- d) Deliberar sobre a admissão a sócios do Sindicato, nos termos destes estatutos;
- e) Organizar e dirigir os serviços do Sindicato ou destes dependentes, bem como elaborar e aprovar os respectivos regulamentos eleitorais e interno;
- f) Fazer a gestão dos recursos humanos e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato, dando-lhes as garantias de defesa estabelecidas para os trabalhadores em geral, de acordo com as normas e os regulamentos internos;
- g) Analisar a situação associativa e em função disso definir as medidas necessárias à defesa dos direitos e interesses sócio-profissionais dos seus associados;
- h) Negociar e outorgar protocolos ou convenções colectivas de trabalho, de acordo com o estabelecido nestes estatutos;
- i) Prestar informações aos associados acerca da actividade do Sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações sindicais, nacionais ou internacionais;
- j) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;

- k) Propor ao conselho geral a aplicação da sanção de despedimento a trabalhadores do Sindicato;
- l) Decidir da criação de delegações do SNBP quando e onde se tornem necessárias, assim como acompanhar, facilitar e apoiar os seus trabalhos;
- m) Reunir mensalmente em sessões ordinárias;
- n) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho fiscal e ao conselho geral o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte;
- o) Apresentar ao conselho geral o relatório de contas do ano anterior, bem como o respectivo parecer do conselho fiscal;
- p) Convocar o conselho fiscal;
- q) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
- r) Convocar o conselho geral e a assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;
- s) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos restantes órgãos do Sindicato;
- t) Criar os grupos de trabalho ou de estudos necessários ao melhor exercício das suas competências;
- u) Apreciar recursos interpostos pelos restantes órgãos do Sindicato;
- v) Propor a alteração total ou parcial dos estatutos;
- w) Exercer as demais funções que estatutária ou legalmente sejam da sua competência.

#### Artigo 35.º-A

##### Funções da direcção nacional

A direcção nacional deverá, na sua primeira reunião:

- a) Designar de entre si um presidente, dois vice-presidentes, um tesoureiro, um vogal efectivo e dois suplentes;
- b) Definir as funções de cada um dos seus restantes membros dos seus órgãos;
- c) Aprovar o regulamento e o seu funcionamento nos termos estatutários.

#### Artigo 36.º

##### Competência dos membros da direcção nacional

1 — Compete ao presidente da direcção ou, nos seus impedimentos, aos vice-presidentes ou, no caso de impedimentos de ambos, a quem substituir o presidente:

- a) Presidir às reuniões da direcção;
- b) Assegurar a gestão e coordenação da actividade global da direcção;
- c) Despachar todo o expediente de e para a direcção;
- d) Coordenar a elaboração das propostas referentes ao orçamento, às contas e ao relatório de actividades;
- e) Autorizar e assinar a realização de despesas não orçamentais, conjuntamente com o tesoureiro;
- f) Representar interna e externamente o Sindicato, podendo mandar, quando a necessidade o imponha, técnico competente, nomeadamente, na representação em juízo;
- g) Coordenar e dirigir o departamento de documentação, informação e relações públicas;

- h) Apresentar à assembleia geral as bases e os princípios programáticos da política global do Sindicato para o período do respectivo mandato e ao conselho geral o relatório de actividade do exercício de cada ano.

2 — Compete aos vice-presidentes da direcção:

- a) Substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos;
- b) A assembleia geral decidirá do seu próprio regimento;
- c) Preparar e recolher todos os elementos necessários sobre os assuntos que careçam de deliberação;
- d) Responsabilizar-se pela elaboração da ordem de trabalhos e das actas das reuniões da direcção, submetendo estas à aprovação e assinatura dos restantes membros da direcção;
- e) Preparar as reuniões da direcção;
- f) Coordenar a recepção e expedição da correspondência;
- g) Autorizar e assinar a realização de despesas não orçamentais, conjuntamente com o tesoureiro.

3 — Compete ao tesoureiro do Sindicato desempenhar as funções no Departamento Administrativo e Financeiro, cabendo-lhe as tarefas a regulamentar pela direcção.

4 — Compete ao vogal efectivo:

- a) Coadjuvar o presidente na gestão do Departamento de Documentação, Informação e Relações Públicas, cabendo-lhe a sua organização.

5 — Compete aos vogais suplentes:

- a) Coadjuvar o secretário no Departamento de Apoio;
- b) Coadjuvar o tesoureiro no Departamento Administrativo e Financeiro;
- c) Substituir o vogal efectivo.

## CAPÍTULO V

### Do conselho fiscal

#### Artigo 37.º

##### Composição

O conselho fiscal é composto por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais.

#### Artigo 38.º

##### Competência

1 — O conselho fiscal tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a direcção sempre que necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

2 — Os membros do conselho fiscal serão convocados para todas as reuniões do conselho geral e deverão participar obrigatoriamente naquelas em que sejam apreciadas as contas e o orçamento, todavia sempre sem direito a voto.



3 — Em especial, compete ao conselho fiscal:

- a) Reunir, pelo menos, uma vez por trimestre para examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria do Sindicato, elaborando um relatório, que apresentará à direcção nos 15 dias seguintes;
- b) Solicitar a convocação do conselho geral ou da assembleia geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do Sindicato;
- c) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;
- d) Apresentar ao conselho geral, à assembleia geral e à direcção todas as sugestões que repute de interesse para o Sindicato ou para as instituições deste dependentes, particularmente no domínio de gestão financeira;
- e) Dar anualmente pareceres sobre o relatório e contas, bem como o orçamento ordinário;
- f) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;
- g) Proceder à liquidação dos bens do Sindicato na altura da sua dissolução;
- h) Examinar, com regularidade, a contabilidade das delegações do Sindicato.

## CAPÍTULO VI

### Do conselho de ética e disciplina

#### Artigo 39.º

##### Composição

1 — O conselho de ética e disciplina é constituído por um presidente, dois vice-presidentes, um secretário e três vogais.

2 — O conselho de ética e disciplina reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que algum assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do Sindicato ou pelos seus sócios.

#### Artigo 40.º

##### Competência

1 — Compete ao conselho de ética e disciplina:

- a) Instaurar os processos disciplinares;
- b) Instaurar e submeter ao conselho fiscal os processos sobre os diferendos que surjam entre órgãos do SNBP;
- c) Propor à direcção as sanções a aplicar aos sócios;
- d) Dar parecer e fazer propostas ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos;
- e) Solicitar a convocação do conselho geral ou da assembleia geral sempre que seja necessário.

2 — O conselho de ética e disciplina deverá lavrar e assinar em livro próprio as actas correspondentes a todas as reuniões.

3 — O conselho de ética e disciplina apresentará o seu relatório anualmente ao conselho geral na reunião em que este aprovar o relatório e contas da direcção.

## PARTE IV

### CAPÍTULO I

#### Dos órgãos regionais

#### Artigo 41.º

##### Órgãos regionais

1 — São órgãos regionais do Sindicato:

- a) O secretário-coordenador regional;
- b) As delegações locais.

2 — Os secretariados-coordenadores regionais são seis:

- a) Lisboa e Vale do Tejo;
- b) Setúbal e Alentejo;
- c) Centro;
- d) Norte;
- e) Algarve;
- f) Madeira.

3 — Os secretariados-coordenadores regionais são compostos por um secretário-coordenador, dois relatores e dois vogais efectivos.

4 — Os delegados locais são sócios eleitos para as funções de delegados sindicais, que, sob a orientação e coordenação do Sindicato, fazem a dinamização associativa nos locais de trabalho, existindo delegados locais em todas as unidades onde haja associados.

#### Artigo 42.º

##### Competência dos secretários-coordenadores regionais

1 — Ao secretário-coordenador regional compete:

- a) Coordenar as actividades das delegações que estiverem na sua área de coordenação;
- b) Fazer a ligação entre as delegações e a direcção;
- c) Reunir com as delegações sempre que a situação o justifique;
- d) Reunir com a direcção sempre que esta o solicite;
- e) Solicitar a convocação do conselho geral;
- f) Dar parecer, quando solicitado, à direcção nacional acerca de admissão de associados.

2 — O secretariado-coordenador regional é eleito de acordo com o regulamento eleitoral.

#### Artigo 43.º

##### Competência dos delegados locais

1 — Aos delegados compete fazer a ligação entre o secretário-coordenador regional e o sócios e, em especial:

- a) Defender os interesses dos associados nos seus locais de trabalho;
- b) Distribuir informação sobre a actividade do Sindicato;
- c) Informar o secretário-coordenador regional dos problemas específicos dos respectivos serviços ou áreas de actuação;
- d) Assistir, quando convocados, às reuniões dos órgãos regionais do Sindicato.

2 — As eleições dos delegados locais é feita de acordo com o regulamento eleitoral.

## **PARTE V**

### **CAPÍTULO I**

#### **Dos meios financeiros e do património**

##### **Artigo 44.º**

###### **Competência orçamental**

Compete à direcção receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentais, bem como proceder à elaboração do orçamento do Sindicato, a submeter à aprovação do conselho geral.

##### **Artigo 45.º**

###### **Orçamento**

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

- a) O período de vigência coincidirá com o ano civil;
- b) Conterá verbas que permitam o funcionamento dos órgãos regionais.

2 — A direcção poderá apresentar ao conselho geral orçamentos suplementares que terão de ser apreciados e deliberados por este no prazo de 30 dias.

3 — Se o conselho geral não aprovar os orçamentos nos prazos referidos nestes estatutos, a direcção fará a gestão do Sindicato, subordinada ao princípio de que as despesas do exercício não poderão ser superiores às receitas.

##### **Artigo 46.º**

###### **Receitas do Sindicato**

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos, empréstimos ou produto de depósitos;
- c) As receitas provenientes de serviços prestados;
- d) As receitas de quaisquer outros rendimentos e benefícios permitidos por lei;
- e) As provenientes de doações ou legados.

2 — As receitas e despesas serão lançadas em livros próprios, sendo a sua escrituração da responsabilidade do tesoureiro.

## **PARTE VI**

### **CAPÍTULO I**

#### **Da fusão ou dissolução do Sindicato**

##### **Artigo 47.º**

###### **Fusão**

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão do Sindicato terá de ser publicada com antecedência mínima de 20 dias úteis.

2 — A assembleia geral só delibera validamente se metade e mais um dos sócios do Sindicato tiverem participado na votação.

##### **Artigo 48.º**

###### **Dissolução**

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do SNBP terá de ser publicada com antecedência mínima de 20 dias úteis.

2 — A assembleia geral só delibera validamente com a presença de todos os sócios do Sindicato e a proposta de dissolução só terá sido considerada aprovada se tiver obtido, a seu favor, três quartos de número de todos os associados.

3 — A proposta de dissolução do Sindicato, a ser decidida em assembleia geral, terá de definir, objectivamente, os termos em que esta se processará, não podendo em caso algum os bens do SNBP ser distribuídos pelos associados.

## **PARTE VII**

### **CAPÍTULO I**

#### **Do símbolo e bandeira do Sindicato**

##### **Artigo 49.º**

###### **Símbolo e bandeira do Sindicato**

O símbolo e a bandeira do Sindicato são os aprovados na assembleia geral.

##### **Artigo 50.º**

###### **Revisão dos estatutos**

1 — A alteração total ou parcial dos estatutos do Sindicato é da competência da assembleia geral, nos termos da alínea b) do artigo 26.º, e da direcção, nos termos da alínea v) do artigo 35.º dos presentes estatutos.

2 — A convocação da assembleia geral para apreciar a proposta da direcção sobre a alteração total ou parcial dos estatutos será feita nos termos do n.º 2 do artigo 28.º dos presentes estatutos.

3 — A alteração dos estatutos só poderá verificar-se com a aprovação de três quartos dos associados presentes.

## **PARTE VIII**

### **CAPÍTULO I**

#### **Processo eleitoral**

##### **Artigo 51.º**

###### **Eleições**

1 — A mesa da assembleia geral, a direcção nacional, o conselho fiscal, o conselho de ética e disciplina e os secretariados-coordenadores regionais serão eleitos em sessão ordinária da assembleia geral.

2 — As eleições serão efectuadas por listas unitárias compostas por 53 elementos, conforme estabelecido no

capítulo IV, artigo 34.º, destes estatutos, sendo necessária a apresentação de programas de acção.

3 — A composição das listas candidatas e os programas de acção serão enviados à mesa da assembleia geral até 60 dias antes da assembleia eleitoral.

4 — A mesa da assembleia geral, em colaboração com a direcção nacional, assegurará a divulgação entre os sócios das candidaturas recebidas, através do jornal *Alto Risco* ou em qualquer outro órgão de comunicação do Sindicato, no período que mediar entre o fim do prazo de entrega de listas e até quarenta e oito horas antes da data da assembleia geral eleitoral.

5 — A campanha eleitoral terminará também quarenta e oito horas antes da realização da assembleia geral eleitoral.

6 — As eleições serão efectuadas na assembleia geral ordinária do ano a que respeitarem, a qual a incluirá na respectiva ordem de trabalhos.

7 — Para assegurar igualdade de oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para a direcção, será constituída uma comissão eleitoral com vista a fiscalizar o processo eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

8 — Só podem ser candidatos aos órgãos associativos referidos os sócios singulares no pleno uso dos seus direitos e com pagamento das quotas em dia.

9 — Todos os elementos dos órgãos associativos mencionados são eleitos por quatro anos e podem ser reeleitos.

#### Artigo 52.º

##### Votação

1 — O voto é secreto.

2 — Será eleita a lista que tiver a maioria dos votos validamente expressos.

3 — Não é permitido o voto por representação para a eleição dos órgãos associativos.

4 — Não é permitido o voto por correspondência.

## PARTE IX

### CAPÍTULO I

#### Disposições finais

#### Artigo 53.º

##### Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes estatutos, a lei e os princípios gerais de direito.

Registados em 25 de Maio de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 67, a fl. 104 do livro n.º 2.

## **ASPL/SPE — Assoc. Sindical de Professores Licenciados/Sind. de Profissionais da Educação, que passa a designar-se ASPL — Assoc. Sindical de Professores Licenciados — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 25 de Novembro de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2004.

### CAPÍTULO I

#### Da identificação do sindicato

#### Artigo 1.º

##### Denominação e objecto

1 — A ASPL — Associação Sindical de Professores Licenciados é uma associação sindical sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado.

2 — A ASPL é uma estrutura sindical de trabalhadores que exercem uma actividade profissional ligada à educação, ensino e investigação científica, portadores de grau académico de licenciatura ou equiparado, homologado pelo Ministério da Educação.

3 — Os profissionais referidos no n.º 2 passam a ser designados nos presentes estatutos por professores.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito e sede

1 — A ASPL tem âmbito nacional e sede na cidade de Lisboa, podendo abrir delegações mediante deliberação da direcção.

2 — A ASPL pode filiar-se em organismos ou instituições nacionais, estrangeiras ou internacionais.

3 — A ASPL pode também admitir ou absorver outras associações que desejam extinguir-se.

4 — A ASPL pode criar na sua estrutura de funcionamento órgãos sociais de apoio.

### CAPÍTULO II

#### Dos princípios fundamentais e objectivos

#### Artigo 3.º

##### Princípios fundamentais

1 — A ASPL orienta a sua actuação dentro da observância dos princípios da liberdade, democracia, e independência e de um sindicalismo actuante, solidário e plural.

2 — A ASPL caracteriza a liberdade sindical como o direito de todos a sindicalizarem-se independentemente das opções políticas, dos credos religiosos e das convicções filosóficas.

3 — A ASPL reconhece e defende a democracia sindical, nomeadamente, através da organização e gestão democráticas, baseadas na eleição periódica e por escru-

tínio secreto dos órgãos estatutários e na participação livre e activa dos seus associados na actividade sindical.

4 — A ASPL é independente e autónoma face ao Estado, às entidades patronais, às instituições religiosas, aos partidos e associações políticas e quaisquer forças ou poderes sociais, sem prejuízo de manter as relações necessárias à realização dos objectivos a que se propõe e de assegurar a cooperação socialmente desejável entre todos os poderes sociais convergentes em esforços de progresso material e de desenvolvimento social e humano.

5 — A ASPL apoia as reivindicações de quaisquer trabalhadores, sendo com eles solidária em tudo o que não colida com os seus princípios fundamentais e com a liberdade, a democracia e os direitos de outros trabalhadores.

6 — A ASPL é solidária com todos os trabalhadores e suas organizações que em qualquer parte do mundo lutam pela construção da democracia.

#### Artigo 4.º

##### Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o exercício do direito de tendência, nos termos do número seguinte.

2 — A ASPL reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica, cuja organização é exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes:

- a) As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos;
- b) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de cada associado individualmente considerado, nem sobre os interesses gerais do sindicato;
- c) As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes da ASPL subordinam-se às normas constantes dos presentes estatutos.

#### Artigo 5.º

##### Objectivos

1 — A ASPL tem por objectivo a promoção e a valorização social, cultural e profissional dos seus associados.

2 — São atribuições da ASPL, designadamente:

- a) Participar na negociação colectiva;
- b) Exercer o direito de participação no processo educativo;
- c) Promover a qualidade do ensino e a dignificação da carreira docente ou equiparada, bem como a de outros profissionais da educação;
- d) Promover a melhoria das condições de trabalho e de formação dos associados;
- e) Incentivar os associados no sentido da descoberta de novas técnicas e métodos conducentes a um ensino de qualidade, dinâmico e criativo;

- f) Promover actividades de valorização pedagógica, cultural, social e recreativa dos seus associados;
- g) Promover e participar em campanhas de solidariedade social.

### CAPÍTULO III

#### Dos sócios

##### Artigo 6.º

##### Designação dos sócios

1 — Os sócios da ASPL podem ser efectivos ou honorários.

2 — São sócios efectivos da ASPL todos os profissionais habilitados com grau académico de licenciatura ou equiparado, homologado pelo Ministério da Educação:

- a) Em exercício de funções ligadas à educação, ensino e investigação científica ou equiparadas, em estabelecimentos públicos ou privados, independentemente do grau ou nível de ensino;
- b) Em situação de reforma, aposentação, licença ou desemprego.

3 — Podem, ainda, ser admitidos como sócios efectivos os trabalhadores que estejam a concluir uma licenciatura ou equiparação, nos termos e condições a definir pela direcção.

4 — São sócios honorários as pessoas singulares ou colectivas a que a assembleia geral, sob proposta da direcção, atribua tal estatuto pelo seu mérito ou pela colaboração prestada à ASPL.

5 — A cidadania estrangeira não constitui impedimento à sindicalização.

6 — Mantêm a qualidade de sócio os que se encontrem, transitoriamente, no exercício de funções políticas em órgãos executivos do Estado ou de direcção na administração central, regional ou local, com todos os direitos e deveres inerentes aos sócios, excepto os que respeitem ao exercício de cargo ou de representações sindicais.

##### Artigo 7.º

##### Admissão

1 — O pedido de admissão ou de readmissão de sócio é apresentado à direcção através de proposta subscrita pelo interessado, implicando a aceitação dos presentes estatutos.

2 — Considera-se automaticamente admitido o professor que, tendo solicitado a sua admissão ou readmissão nos termos do número anterior, não haja sido avisado da decisão de recusa nos termos e no prazo referido no n.º 1 do artigo 8.º

##### Artigo 8.º

##### Recusa de admissão

1 — Indeferido o pedido de admissão, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada, será

notificada ao interessado por carta registada com aviso de recepção, expedida no prazo de 15 dias.

2 — No prazo de oito dias a contar da notificação, o interessado poderá interpor recurso para a assembleia geral, alegando o que tiver por conveniente.

3 — A interposição do recurso far-se-á contra recibo na instância recorrida, que nos cinco dias subsequentes remeterá o processo à assembleia geral.

4 — Ouvido o interessado, a assembleia geral decidirá, em última instância, na sua primeira reunião posterior.

#### Artigo 9.º

##### Direitos dos sócios

Constituem direitos dos sócios:

- a) Tomar parte e votar nas assembleias gerais;
- b) Participar e intervir na vida do sindicato;
- c) Beneficiar da acção desenvolvida pela ASPL em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os associados ou do seu interesse específico;
- d) Ser informado sobre todos os aspectos da actividade desenvolvida pela ASPL;
- e) Ser defendido pela ASPL em quaisquer conflitos de trabalho;
- f) Beneficiar do apoio jurídico e administrativo da ASPL, em tudo quanto for relacionado com a sua actividade profissional;
- g) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais da ASPL;
- h) Renunciar ao mandato de cargo para que tenha sido eleito ou designado ou pedir a suspensão do mandato quando se encontrem na situação do n.º 6 do artigo 6.º, suspensão esta que deverá ter a mesma duração do impedimento;
- i) Recorrer de qualquer sanção que lhe tenha sido aplicada;
- j) Retirar-se em qualquer altura da ASPL, mediante comunicação escrita dirigida à direcção, por qualquer meio que comprove a sua entrega e autenticidade, com antecedência mínima de 30 dias.

#### Artigo 10.º

##### Deveres dos sócios

Constituem deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos e regulamentos da ASPL;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos sociais, quando tomadas de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pagar as quotas e demais débitos regulamentares, salvo nos casos de isenção previstos nos presentes estatutos;
- d) Participar activamente nas actividades da ASPL e desempenhar com diligência e zelo as funções nos órgãos sociais para que foi eleito ou designado;
- e) Comunicar à direcção todos os casos de conflito com entidades patronais, bem como situações de violação da legislação de trabalho e dos direitos dos trabalhadores de que tenha conhecimento, por parte dessas entidades;

- f) Comunicar à ASPL, no prazo máximo de 30 dias, a alteração da sua situação profissional, a reforma, a aposentação, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego, a mudança de residência e ainda o abandono do exercício da actividade profissional no âmbito do sindicato;
- g) Devolver o cartão de sócio quando tenha perdido essa qualidade.

#### Artigo 11.º

##### Redução e isenção de quotas

1 — Os sócios efectivos em situação de reforma, aposentação ou desemprego, desde que se encontrem a receber subsídio de desemprego, estão obrigados ao pagamento de 50 % do valor da quota mensal estipulada para os docentes integrados na carreira.

2 — Os sócios que se encontrem em estágio profissional, desempregados (que não recebam subsídio de desemprego), estejam a cumprir o serviço militar ou unilateralmente forem suspensos de vencimento pela entidade empregadora estão isentos do pagamento da quota mensal estipulada durante o período em que comprovadamente se encontrarem nessa situação.

#### Artigo 12.º

##### Direitos e deveres dos sócios honorários

Os sócios honorários não estão vinculados ao pagamento de quotas, não podem ser eleitos para os órgãos sociais e não gozam do direito de voto nas assembleias gerais.

#### Artigo 13.º

##### Perda da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócio:

- a) Os que por escrito o solicitarem à direcção;
- b) Os interditos e os dementes;
- c) Os que não paguem as quotas durante quatro meses;
- d) Os que, pela sua conduta, deliberadamente contribuam ou concorram para o descrédito, desprestígio ou prejuízo do sindicato;
- e) Os que reiteradamente desrespeitem os deveres estatutários e regulamentares ou desobedeçam às deliberações legalmente tomadas pelos órgãos do sindicato;
- f) Os que tenham sido punidos com pena de expulsão.

2 — A expulsão é sempre determinada pela direcção ou pela assembleia geral, no âmbito do procedimento disciplinar, ou mediante proposta fundamentada de um grupo de 100 sócios.

#### Artigo 14.º

##### Suspensão da qualidade de sócio

1 — Os sócios que transitoriamente exercerem funções diferentes das consignadas no artigo 1.º ou outras que considerem incompatíveis com a condição de associado devem requerer à direcção a suspensão dessa qualidade.

2 — A suspensão prevista no número anterior cessará automaticamente quando essa intenção for comunicada pelo próprio à direcção, após verificada a cessação das condições que a motivaram.

## **CAPÍTULO IV**

### **Do regime disciplinar**

#### **Artigo 15.º**

##### **Do poder disciplinar**

1 — O poder disciplinar é exercido pela direcção, sob proposta da comissão executiva.

2 — O procedimento disciplinar é instaurado pelo presidente da direcção.

3 — O procedimento disciplinar deve ser instaurado sempre que a direcção tenha conhecimento de factos concretos imputados aos associados e que, no seu entender, possam objectivamente integrar uma infracção disciplinar.

#### **Artigo 16.º**

##### **Do processo disciplinar**

1 — O processo disciplinar inicia-se com a nota de culpa e poderá ser antecedido, quando tal se demonstre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2 — A nota de culpa deve conter a descrição completa e específica dos factos imputados ao acusado e a indicação da pena ou penas aplicáveis.

3 — A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando-se ao sócio o respectivo duplicado, contra recibo.

4 — Não sendo possível proceder à entrega pessoal do duplicado da nota de culpa a que se refere o número anterior, este é remetido por correio registado, com aviso de recepção.

5 — O acusado produzirá a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias contados da notificação, oferecendo as provas que repute necessárias à descoberta da verdade, e apresentar até três testemunhas por cada facto.

6 — A decisão é obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias contados sobre a data da apresentação da defesa.

7 — Nenhuma medida disciplinar pode ser aplicada sem que o sócio seja notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, por carta registada, com aviso de recepção, ou notificação pessoal.

#### **Artigo 17.º**

##### **Garantia de defesa**

1 — Das decisões condenatórias proferidas pela direcção cabe recurso para a assembleia geral, que julgará em última instância.

2 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias, sendo aplicável à decisão final o disposto no n.º 7 do artigo 16.º

3 — Nenhuma medida disciplinar pode ser aplicada ao sócio sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa em adequado processo disciplinar nos termos do presente capítulo.

#### **Artigo 18.º**

##### **Infracções disciplinares**

Os associados podem incorrer em sanções disciplinares sempre que:

- a) Não cumpram os estatutos da ASPL;
- b) Não acatem as deliberações tomadas pelos órgãos competentes de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem quaisquer actos lesivos dos interesses e direitos da ASPL.

#### **Artigo 19.º**

##### **Sanções disciplinares**

As sanções disciplinares aplicáveis, para efeito do exposto no artigo anterior, são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão temporária até ao máximo de um ano;
- c) Expulsão.

## **CAPÍTULO V**

### **Dos órgãos sociais**

#### **Artigo 20.º**

##### **Órgãos sociais e tomada de posse**

1 — São órgãos sociais da ASPL:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

2 — A mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal são eleitos em assembleia geral para o desempenho de mandatos trienais, sendo permitida a reeleição uma ou mais vezes.

3 — A posse dos membros integrantes daqueles órgãos é conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral, mantendo-se os cessantes ou demissionários em exercício de funções até que aquela se verifique.

## **SECÇÃO I**

### **Da assembleia geral**

#### **Artigo 21.º**

##### **Composição**

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos associativos e as suas deliberações são soberanas, tendo apenas por limite as disposições imperativas da lei e dos estatutos.

## Artigo 22.º

### Competências

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger por escrutínio secreto a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal, bem como destituí-los no todo ou em parte das suas funções;
- b) Aprovar o programa de acção anual, o plano de actividades e os orçamentos e definir as grandes linhas gerais de orientação estratégica;
- c) Apreciar toda a actividade dos órgãos do sindicato;
- d) Apreciar e votar o relatório de actividades da direcção relativo a cada ano;
- e) Apreciar e votar o relatório de contas da direcção bem como o parecer do conselho fiscal relativos ao exercício de cada ano;
- f) Atribuir a qualidade de sócio honorário mediante proposta apresentada pela direcção;
- g) Conceder autorização para que os membros dos órgãos sociais sejam demandados pela ASPL por actos praticados no exercício dos seus cargos;
- h) Deliberar sobre a aceitação de subscrições, donativos ou legados;
- i) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis, bem como a praticar outros actos para os quais seja necessária a autorização da assembleia geral;
- j) Deliberar sobre questões de interesse para a ASPL;
- k) Aprovar os regulamentos internos;
- l) Aprovar o regulamento eleitoral;
- m) Alterar os estatutos;
- n) Deliberar sobre projectos de filiação, adesão ou associação relativamente aos organismos a que se refere o n.º 2 do artigo 2.º destes estatutos;
- o) Deliberar sobre a constituição ou extinção de órgãos sociais de apoio;
- p) Deliberar sobre a dissolução da ASPL;
- q) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

## Artigo 23.º

### Reuniões

A assembleia geral reúne em sessões plenárias, podendo ser ordinárias ou extraordinárias.

## Artigo 24.º

### Reunião ordinária

A assembleia geral reúne em sessão ordinária:

- a) Anualmente, para discutir e votar o relatório de actividades, o relatório de contas da direcção e o respectivo parecer do conselho fiscal relativos ao exercício do ano anterior;
- b) De três em três anos, para eleger a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

## Artigo 25.º

### Reunião extraordinária

A assembleia geral reúne-se extraordinariamente sempre que for convocada pelo presidente da mesa:

- a) Por iniciativa do próprio;
- b) A requerimento da direcção;
- c) A requerimento de 10 % ou 200 dos associados.

## Artigo 26.º

### Convocatória

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa.

2 — As reuniões da assembleia geral são convocadas com a antecedência mínima de três dias, mediante aviso remetido aos associados, por intermédio da estrutura sindical ou publicado em, pelo menos, um dos jornais de informação diária nacional da localidade da sede da ASPL, com a indicação do dia, hora, local da realização e ordem de trabalhos.

3 — Os requerimentos para convocação da assembleia geral são dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa e deles devem constar sempre os motivos que os determinam, a sua fundamentação estatutária, bem como a respectiva ordem de trabalhos, que não deve ser alterada.

4 — A assembleia geral a que se refere o n.º 3 é convocada nos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento.

5 — Ressalvada disposição expressa em contrário, a convocação referida no número anterior é feita para que a assembleia se realize entre o 4.º e o 45.º dias subsequentes ao da publicação do respectivo aviso convocatório.

## Artigo 27.º

### Votação

1 — Cada sócio efectivo dispõe de um voto.

2 — As deliberações, salvo os casos exceptuados na lei e nos estatutos, serão tomadas por maioria simples dos votos apurados.

3 — Em caso de empate, o presidente da mesa dispõe de voto de qualidade.

## Artigo 28.º

### Quórum

1 — A assembleia geral não pode deliberar em primeira convocação sem a presença de pelo menos metade dos sócios efectivos.

2 — Em segunda convocação, que não pode ter lugar antes de decorridos, pelo menos, trinta minutos sobre a data e hora da primeira, a assembleia geral poderá deliberar por maioria absoluta com qualquer número de sócios efectivos presentes, salvo o disposto no artigo 175.º do Código Civil.

## Artigo 29.º

### Funcionamento

1 — A assembleia geral é dirigida por uma mesa constituída por um presidente, um vice-presidente e três secretários.

2 — Devem ser eleitos para a mesa da assembleia geral de dois a quatro suplentes, que assumirão funções nas situações previstas no n.º 7.

3 — Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Proceder à convocação das reuniões da assembleia geral;
- b) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- c) Assegurar o bom funcionamento das sessões da assembleia geral e conduzir os respectivos trabalhos;
- d) Garantir a correcta informação aos associados acerca das deliberações da assembleia geral;
- e) Conferir posse aos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal;
- f) Deferir o pedido de demissão, suspensão ou renúncia de mandato, de um ou mais membros, de qualquer órgão social;
- g) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse, bem como rubricar todas as suas folhas;
- h) Proceder à compilação das actas referentes a cada mandato e mandar proceder à sua encadernação;
- i) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

4 — Compete, em especial, ao vice-presidente:

- a) Suprir os impedimentos do presidente;
- b) Coadjuvar o presidente, assegurando o expediente.

5 — Compete, em especial, aos secretários:

- a) Coadjuvar o presidente da assembleia geral em tudo o que for necessário para o bom funcionamento deste órgão e cumprimento das respectivas competências;
- b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios da assembleia geral;
- c) Assegurar o trabalho de secretaria da mesa da assembleia geral;
- d) Elaborar os projectos de acta e todo o expediente das sessões da assembleia geral;
- e) Passar certidão das actas da assembleia geral sempre que requeridas.

6 — Se em alguma reunião não estiver presente a maioria dos membros da mesa da assembleia geral, são escolhidos, em primeiro lugar, para sua substituição, os membros suplentes referidos no n.º 2. Caso se verifique a necessidade de mais elementos, estes serão escolhidos de entre os sócios presentes.

7 — Em caso de demissão, destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato do presidente e ou do

vice-presidente da mesa, os restantes membros elegem entre si quem passa a exercer essas funções, recorrendo-se aos elementos suplentes para substituição dos restantes membros.

8 — Se, por demissão, destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato, deixar de estar em exercício de funções a maioria dos membros da mesa da assembleia geral, mesmo recorrendo aos elementos suplentes, é aberto novo processo eleitoral, apenas para a eleição da mesa da assembleia geral.

## SECÇÃO II

### Da direcção

## Artigo 30.º

### Composição

1 — A direcção é o órgão executivo máximo da Associação.

2 — A direcção da ASPL é composta:

- a) Pela comissão executiva;
- b) Pelos executivos distritais, pluriconcelhios e concelhios;
- c) Pelos secretariados sectoriais.

3 — A direcção da ASPL é composta por 590 membros efectivos e por 8 suplentes.

4 — Os seus membros respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos, perante a assembleia geral.

5 — A direcção tem um presidente, três vice-presidentes, um tesoureiro, um tesoureiro-adjunto, três secretários e os restantes membros são vogais.

6 — Em caso de demissão, destituição, renúncia, perda de mandato, suspensão ou impedimento do presidente, por período, previsivelmente, superior a 30 dias, o seu substituto legal será um dos vice-presidentes designado pelos mesmos, o qual assume todas as competências do presidente.

7 — Os membros suplentes podem substituir os membros efectivos por impedimento destes, em termos a definir em regulamento interno, devendo ser contemplada a perda de mandato por faltas.

8 — A substituição por demissão, renúncia ou suspensão de mandato deve ser comunicada ao presidente da mesa da assembleia geral, a quem compete analisar e deferir o respectivo pedido e ratificar a sua substituição.

9 — Se, por demissão, destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato, deixar de estar em exercício de funções a maioria dos membros da direcção, mesmo recorrendo aos elementos suplentes, é aberto novo processo eleitoral para todos os órgãos sociais.



### Artigo 31.º

#### Funcionamento

1 — A direcção é exercida colegialmente por uma comissão executiva, pelos executivos distritais, pluriconcelhios e concelhios e pelos secretariados sectoriais.

2 — Da comissão executiva farão parte o presidente, três vice-presidentes, um tesoureiro, um tesoureiro-adjunto, três secretários e quatro vogais.

3 — Os executivos distritais, pluriconcelhios, concelhios e os secretariados são representados pelo coordenador ou pelo coordenador-adjunto ou por outro elemento do executivo ou dos secretariados respectivos com competências delegadas.

4 — As demais normas de funcionamento e estruturação serão definidas em regulamento interno.

### Artigo 32.º

#### Competências da direcção

1 — Compete à direcção:

- a) Representar a ASPL em juízo e fora dele;
- b) Dirigir a acção do sindicato;
- c) Definir o plano de acção e coordenar a actividade do sindicato;
- d) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- e) Definir e apresentar propostas e contrapropostas a quaisquer entidades empregadoras, de acordo com as prioridades e estratégias definidas pela assembleia geral;
- f) Elaborar, sob proposta da comissão executiva, e submeter à aprovação da assembleia geral o programa de acção, o orçamento, o relatório anual de actividades e o relatório de contas;
- g) Requerer a convocação da assembleia geral e submeter à apreciação e deliberação daquela os assuntos sobre os quais deve pronunciar-se ou outros que a direcção entenda submeter-lhe;
- h) Decidir a admissão ou readmissão de associados, nos termos dos estatutos;
- i) Exercer o poder disciplinar em relação aos associados, de acordo com os presentes estatutos;
- j) Propor à assembleia geral a aprovação dos regulamentos internos e do regulamento eleitoral;
- k) Facultar à mesa da assembleia geral os meios necessários ao cumprimento das suas atribuições e competências;
- l) Propor à assembleia geral a constituição de órgãos sociais de apoio;
- m) Proceder à afectação, aos executivos e secretariados, dos respectivos membros eleitos;
- n) Deliberar sobre a criação, desdobramento e extinção de executivos;
- o) Deliberar da abertura ou encerramento de delegações;
- p) Convocar greve;
- q) Exercer as funções que estatutariamente ou legalmente sejam da sua competência.

2 — As competências constantes das alíneas m), n), o) e p) do número anterior podem ser delegadas pela direcção na comissão executiva.

### Artigo 33.º

#### Competências do presidente da direcção

1 — O presidente da direcção é o presidente do sindicato, competindo-lhe:

- a) Representar o sindicato;
- b) Convocar e coordenar as reuniões da direcção e da comissão executiva;
- c) Representar a direcção e a comissão executiva;
- d) Assegurar, juntamente com o tesoureiro e o tesoureiro-adjunto, a gestão corrente do sindicato;
- e) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela direcção;
- f) Propor à direcção a constituição ou extinção de órgãos sociais de apoio;
- g) Designar, bem como destituir, no todo ou em parte das suas funções, o responsável por cada órgão social de apoio, salvo os casos previstos na lei ou nos presentes estatutos.

2 — Compete aos vice-presidentes substituir o presidente nos seus impedimentos.

### Artigo 34.º

#### Reuniões

1 — A direcção da ASPL reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente sempre que convocada pelo respectivo presidente:

- a) Por iniciativa do próprio;
- b) A requerimento da comissão executiva;
- c) A requerimento do conselho fiscal.

2 — As deliberações da direcção e da comissão executiva são tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade no caso de empate.

3 — A direcção pode reunir de forma descentralizada ou de forma restrita, em concordância com os critérios a definir em regulamento interno.

### Artigo 35.º

#### Competências específicas da comissão executiva

São competências específicas da comissão executiva:

- a) Participar activamente na definição e elaboração do plano de actividades e do plano de acção anual, a apresentar à direcção;
- b) Executar as deliberações da assembleia geral;
- c) Negociar protocolos ou convenções colectivas de trabalho de acordo com o estabelecido nos presentes estatutos;
- d) Dinamizar a formação dos associados;
- e) Prestar informação escrita aos associados acerca da actividade do sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações;
- f) Gerir os fundos do sindicato, respondendo os seus membros solidariamente pela sua aplicação;
- g) Apresentar ao conselho fiscal, para recolha de pareceres, as propostas:

- I) Do orçamento para o ano seguinte, até 15 de Novembro;

II) Do relatório de contas referente ao exercício do ano anterior, até 15 de Março;

h) Apresentar ao pleno da direcção, para aprovação, as propostas:

I) Do orçamento para o ano seguinte;

II) Do relatório de contas referente ao exercício do ano anterior, bem como os respectivos pareceres do conselho fiscal;

i) Elaborar e actualizar permanentemente o inventário dos bens do sindicato.

### Artigo 36.º

#### Representação e vinculação

1 — A ASPL é representada em todos os actos pelo presidente da direcção, podendo este delegar essa competência em qualquer outro membro da direcção.

2 — A ASPL obriga-se em todos os actos e contratos com a assinatura do presidente da direcção.

3 — Para obrigar a ASPL em actos e contratos que envolvam responsabilidade financeira é necessária a assinatura conjunta do presidente e do tesoureiro.

### Artigo 37.º

#### Composição dos executivos

Qualquer executivo distrital, pluriconcelhio ou concelhio é composto por sete elementos efectivos e por um suplente.

### Artigo 38.º

#### Funcionamento dos executivos

1 — O funcionamento dos executivos é regido por regulamento interno, elaborado pela direcção e aprovado pela assembleia geral.

2 — Os membros dos executivos elegem, entre si, um coordenador e um coordenador-adjunto.

3 — O coordenador e o coordenador-adjunto do executivo são, simultaneamente, o coordenador e o coordenador-adjunto dos secretariados respectivos.

### Artigo 39.º

#### Competências específicas dos executivos

São competências específicas dos executivos:

- a) Promover e dinamizar a ASPL na área geográfica da sua actuação, designadamente através da constituição de núcleos de base, da difusão das informações e de reuniões periódicas com os responsáveis do núcleo e com os associados ou simpatizantes;
- b) Submeter ao pleno da direcção propostas para:

I) O desdobramento do respectivo executivo;

II) O plano anual de actividades;

III) O relatório anual de actividades.

### Artigo 40.º

#### Composição dos secretariados

Cada secretariado será composto por cinco elementos efectivos e um suplente.

### Artigo 41.º

#### Competências específicas dos secretariados

São competências específicas dos secretariados:

- a) Analisar a legislação referente ao sector profissional;
- b) Fazer o levantamento das questões sócio-profissionais que afectam o sector;
- c) Emitir pareceres sobre matérias da sua competência que lhe sejam solicitados pelo pleno da direcção;
- d) Apoiar os respectivos executivos distritais, pluriconcelhios e concelhios na dinamização da ASPL;
- e) Submeter ao pleno da direcção propostas para:

I) O plano anual de actividades;

II) O relatório anual de actividades.

### Artigo 42.º

#### Sectores

São constituídos os seguintes sectores:

- a) Pré-escolar;
- b) 1.º ciclo do ensino básico;
- c) 2.º ciclo do ensino básico;
- d) 3.º ciclo do ensino básico;
- e) Ensino secundário;
- f) Ensino superior e universitário;
- g) Ensino particular e cooperativo;
- h) Educação especial;
- i) Investigação científica;
- j) Ensino de português no estrangeiro;
- k) Ensino profissional;
- l) Gestão e administração escolar.

## SECÇÃO III

### Do conselho fiscal

### Artigo 43.º

#### Composição, funcionamento e competências

1 — O conselho fiscal é composto por três elementos efectivos e dois suplentes.

2 — Na primeira reunião, os membros eleitos designarão entre si um presidente, um vice-presidente e um secretário.

3 — Se, por demissão, destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato, deixar de estar em exercício de funções a maioria dos seus membros, mesmo recorrendo aos elementos suplentes, é aberto novo processo eleitoral apenas para a eleição do conselho fiscal.

4 — Compete ao conselho fiscal examinar e dar pareceres sobre o relatório de contas e o orçamento, a apresentar pela direcção à assembleia geral.

## SECÇÃO IV

### Dos delegados sindicais

#### Artigo 44.º

##### Designação e competências

1 — Os delegados sindicais são elementos de ligação permanente entre a direcção da ASPL e os estabelecimentos de educação e ensino.

2 — Os delegados sindicais regem-se por regulamento interno, elaborado pela direcção e aprovado em assembleia geral.

## SECÇÃO V

### Órgãos sociais de apoio

#### Artigo 45.º

##### Constituição

1 — Os órgãos sociais de apoio referidos no n.º 3 do artigo 2.º serão propostos pela direcção à assembleia geral, que deliberará sobre a constituição dos mesmos.

2 — Os responsáveis pelos órgãos sociais de apoio participam nas reuniões sempre que para tal sejam convocados e respondem directamente perante o presidente da direcção.

## CAPÍTULO VI

### Do regime financeiro

## SECÇÃO I

### Das receitas e despesas

#### Artigo 46.º

##### Competência orçamental

Compete à direcção:

- a) Através da comissão executiva, receber a quotização dos sócios e demais receitas;
- b) Proceder à elaboração do orçamento do sindicato a submeter à aprovação da assembleia geral.

#### Artigo 47.º

##### Receitas e despesas

1 — A actividade da ASPL é financeiramente suportada pelas receitas que obtém.

2 — Constituem receitas:

- a) Quotizações dos sócios;
- b) Quaisquer donativos, legados ou outros proventos aceites pela ASPL;
- c) Subvenções que lhe sejam concedidas;
- d) Rendimentos dos serviços prestados ou bens próprios.

3 — Constituem despesas da ASPL todos os encargos inerentes às actividades da mesma, efectuados para prossecução dos fins a que se propõe.

## SECÇÃO II

### Dos fundos e saldos do exercício

#### Artigo 48.º

##### Dos fundos do sindicato

1 — A ASPL terá um fundo sindical destinado prioritariamente à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

2 — A assembleia geral, sob proposta da direcção, pode aprovar a utilização de até 50 % do fundo sindical para despesas que proporcionem o aumento do património do sindicato.

3 — Podem ser criados outros fundos, sob proposta da direcção, por deliberação favorável da assembleia geral.

#### Artigo 49.º

##### Dos saldos do sindicato

O relatório de contas do exercício, elaborado pela direcção, a apresentar à assembleia geral, com o parecer do conselho fiscal, conterà uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos princípios e fins da ASPL.

## CAPÍTULO VII

### Da extinção, dissolução, liquidação e destino dos bens

#### Artigo 50.º

##### Extinção e dissolução

A ASPL pode ser extinta e dissolvida mediante deliberação favorável da assembleia geral expressamente convocada para esse fim, sendo, porém, exigível a maioria qualificada de três quartos do número de todos os seus associados.

#### Artigo 51.º

##### Liquidação e destino dos bens

1 — Extinto e dissolvido o sindicato, a assembleia geral deverá designar imediatamente a comissão liquidatária, definindo o seu estatuto e indicando o destino do activo líquido, se o houver.

2 — Os bens do sindicato devem ser atribuídos a instituições sem fins lucrativos, não podendo nunca ser distribuídos pelos sócios.

## CAPÍTULO VIII

### Da alteração dos estatutos

#### Artigo 52.º

##### Deliberações

1 — Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral extraordinária convocada expressamente para esse fim.

2 — As deliberações da assembleia geral sobre alterações dos estatutos só serão válidas se tomadas pela maioria de três quartos do número de sócios presentes.

## Artigo 53.º

### Quórum

Para efeitos do presente capítulo, a assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocação quando estejam presentes dois terços dos sócios efectivos. Em segunda convocação, a qual não se verificará antes de decorridos trinta minutos sobre a primeira, a assembleia geral pode deliberar com qualquer número de sócios.

## CAPÍTULO IX

### Disposições gerais e transitórias

## Artigo 54.º

#### Regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

1 — Ficam tendo plena qualidade e força executiva, constituindo complementos destes estatutos, os regu-

lamentos internos em vigor e todos os que vierem a ser aprovados em assembleia geral.

2 — A resolução de casos omissos dos presentes estatutos compete à assembleia geral. Em caso de reconhecida urgência, a deliberação competirá à mesa da assembleia geral, devendo ser comunicada em tempo útil a todos os associados e ratificada posteriormente em assembleia geral.

3 — Os conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos deverão ser submetidos à mesa da assembleia geral, que sobre eles poderá deliberar em 1.ª instância. Desta decisão, comunicada em tempo útil a todos os associados, cabe recurso para a assembleia geral.

Registados em 23 de Maio de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 70, a fl. 104 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### Sind. dos Bancários do Centro — Eleição em 8 de Julho de 2006 para mandato de quatro anos (quadrinénio de 2007-2011).

#### Direcção

Dr. Carlos Manuel Simões Silva, sócio n.º 10 954, filho de Manuel da Silva e de Élia Morais Simões da Silva, natural da freguesia de Campelo, concelho de Figueiró dos Vinhos, portador do bilhete de identidade n.º 6006081, de 11 de Março de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Aníbal José da Costa Ribeiro, sócio n.º 5799, filho de Aníbal Ribeiro e de Conceição do Nascimento Costa, natural da freguesia de São Vicente, concelho da Guarda, portador do bilhete de identidade n.º 4188520, de 11 de Fevereiro de 2003, do arquivo de identificação da Guarda.

Carlos Grilo Bicho, sócio n.º 8611, filho de António Pereira Bicho e de Maria Grilo Pedreiro, natural da freguesia de Ega, concelho de Condeixa-a-Nova, portador do bilhete de identidade n.º 4369467, de 7 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Coimbra.

Dr. José António de Freitas Simões, sócio n.º 4136, filho de João Torres Simões e de Isabel Maria de Freitas Simões, natural da freguesia de Sé Nova, concelho de Coimbra, portador do bilhete de identidade n.º 1465640, de 15 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Coimbra.

Luís Pereira Fragoso Fernandes, sócio n.º 1358, filho de Adelino Fragoso Fernandes e de Esmeralda de Jesus Pereira, natural da freguesia e concelho de Can-

tanhede, portador do bilhete de identidade n.º 4264781, de 1 de Setembro de 1999, do arquivo de identificação de Coimbra.

Gentil Reboleira Louro, sócio n.º 6875, filho de José Sebastião Louro e de Rosa Mónica Reboleira, natural da freguesia de Tornada, concelho das Caldas da Rainha, portador do bilhete de identidade n.º 4132619, de 18 de Dezembro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Pedro Fernandes Antunes, sócio n.º 6502, filho de Joaquim Antunes e de Maria de Jesus Fernandes, natural da freguesia e concelho da Lousã, portador do bilhete de identidade n.º 4070971, de 26 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Coimbra.

Maria Helena Marcelino Marques da Silva, sócia n.º 5431, filha de Francisco Marques da Silva e de Maria Júlia dos Santos Pereira Marcelino, natural da freguesia de Pousos, concelho de Leiria, portadora do bilhete de identidade n.º 4316787, de 6 de Outubro de 2000, do arquivo de identificação de Leiria.

João Paulo Picoa Pratas, sócio n.º 6338, filho de António Pratas dos Santos e de Maria da Conceição Picoa Pratas, natural da freguesia e concelho de Cantanhede, portador do bilhete de identidade n.º 4356940, de 27 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Coimbra.

José Manuel Ribeiro Santos, sócio n.º 5998, filho de Manuel Quaresma dos Santos e de Maria do Bon-sucesso Ribeiro Simões, natural da freguesia de Pereira, concelho de Montemor-o-Velho, portador do bilhete de identidade n.º 4240233, de 25 de Junho de 1995, do arquivo de identificação de Coimbra.

**Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário — Eleição em 11 de Maio de 2007 para mandato de quatro anos (quadriénio de 2007-2011).**

**Direcção**

Abílio Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho, sócio n.º 950 249, 35 anos, residente na Rua de Majancaze, 12, rés-do-chão, direito, em Lisboa, operador de circulação na REFER.

Alberto Renato de Oliveira Matos, sócio n.º 871 077, 42 anos, residente no Largo do Capitão Guardado, 8, em Vila Verde, Figueira da Foz, operador de venda e controlo na CP.

Álvaro dos Santos Pinto, sócio n.º 720 665, 50 anos, residente na Rua de D. Afonso Henriques, em Parada de Todeia, revisor na CP.

Américo Gil Cardoso Dias, sócio n.º 900 968, 41 anos, residente na Travessa do Rio de Janeiro, 6, 1.º, no Barreiro, controlador de circulação na REFER.

António Godinho Vieira, sócio n.º 892 747, 40 anos, residente na Rua de D. José Mascarenhas, 25, 1.º, em Almada, operador de circulação na REFER.

António Manuel da Silva Cunha, sócio n.º 951 297, 33 anos, residente na Rua da Central da Giesta, 116, em Rio Tinto, operador de revisão e venda na CP.

Arlindo Candeias da Costa, sócio n.º 782 002, 48 anos, residente na Avenida de Bento Gonçalves, 12, rés-do-chão, no Barreiro, mecânico na EMEF.

Artur José Lopes Loureiro, sócio n.º 871 014, 47 anos, residente em Casas Novas, Mouriscas, controlador de circulação na REFER.

Bruno Carlos Marques Fernandes dos Santos, sócio n.º 9364, 31 anos, residente na Urbanização da Horta da Fonte, Rua do Capitão Salgueiro Maia, lote 2, 10, em Vila Nova da Barquinha, electricista na EMEF.

Carlos José Fernandes Delgado, sócio n.º 922 386, 36 anos, residente na Rua do Casal Ribeiro, 1, em Brogueira, mecânico na EMEF.

Carlos Vítor da Costa Moura, sócio n.º 962 458, 34 anos, residente em Lourido, Celorico de Basto, operador de revisão e venda na CP.

Céllo David Correia, sócio n.º 771 038, 48 anos, residente na Rua de 15 de Agosto, 125, em Ribeira de Frades, Coimbra, operador de circulação na REFER.

Cristina Maria Barbosa Almeida e Sousa, sócia n.º 980 006, 31 anos, residente na Rua do Alviela, lote 27, 4.º, direito, na Póvoa de Santa Iria, operador de venda e controlo na CP.

Dário Roberto Alves Carvalho, sócio n.º 1865, 26 anos, residente na Rua do Alto dos Barreiros, 643, 1.º, esquerdo, em Fânzeres, Gondomar, electromecânico na EMEF.

David Manuel Lopes Peixeiro, sócio n.º 990 546, 29 anos, residente na Rua de 25 de Abril, 4, Bairro Vila Morena, Penteado, na Moita, operador de apoio na CP.

Fernando Eduardo Cardoso Amaral Semblano, sócio n.º 962 522, 33 anos, residente na Avenida de Alcaldes Faria, Estação de Caminhos de Ferro, em Arcozelo, Barcelos, controlador de circulação na REFER.

Fernando Ferreira Combo, sócio n.º 754 455, 50 anos, residente Rua do Carreiro da Igreja, 7, em Casal do Cimeiro, Figueiró do Campo, operador de apoio na CP.

Fernando Magno Brás, sócio n.º 8808, 51 anos, residente na Rua de António Sérgio, lote 33, Bairro da Chasa,

em Alverca do Ribatejo, maquinista prático na SOFLUSA.

Fernando Manuel Alves Mónica da Silva Fidalgo, sócio n.º 950 292, 33 anos, residente na Avenida de Cândido Madureira, 56, 3.º, esquerdo, em Tomar, operador de manobras na CP.

Fernando Pereira Picanço, sócio n.º 850 394, 46 anos, residente na Rua da Comissão de Melhoramentos, 14-A, 1.º, esquerdo, em Oia, controlador de circulação na REFER.

Filipe Manuel Santos Dias Marques, sócio n.º 6505, 35 anos, residente na Rua de António Aleixo, 24, 1.º, direito, na Baixa da Banheira, electricista na EMEF.

João António da Silva Martins Azevedo, sócio n.º 700 991, 53 anos, residente na Rua de António Caixeiro, 24, Olaia, Lamasosa, electricista na EMEF.

João Carlos Teixeira Rebelo, sócio n.º 951 118, 37 anos, residente na Travessa de Júlio Dinis, 146, 5.º, C, em Fânzeres, Gondomar, controlador de circulação na REFER.

João José Matos Vieira Rodrigues Violante, sócio n.º 850 949, 45 anos, residente na Rua Principal, 20-B, Casal de São Lourenço, em Tomar, operador de manobras na REFER.

João Paulo Martins Forte, sócio n.º 100 373, 29 anos, residente na Rua do Passal, 16, em Ventosa do Bairro, controlador de circulação na REFER.

Joaquim Luís Seródio Correia, sócio n.º 9605, 33 anos, residente na Rua de João das Regras, 2620-A, na Quinta do Conde, agente comercial na SOFLUSA.

Jorge Manuel Dias Martins, sócio n.º 870 915, 42 anos, residente na Rua da Estação, 1.º, direito, em Vilar Formoso, operador de manobras na REFER.

José Augusto Cardoso Castanheira, sócio n.º 880 868, 42 anos, residente na Rua das Parreiras, 19, em Alfaielos, controlador de circulação na REFER.

José Augusto Rodrigues das Dores da Silva, sócio n.º 822 476, 47 anos, residente na Rua do Mirante, 23, rés-do-chão, esquerdo, em Queluz, electricista na EMEF.

José Barata Carvalho, sócio n.º 720 684, 48 anos, residente na Rua do Outeiro, 2, em Vale de Prazeres, operador de infra-estruturas na REFER.

José Carlos Coelho Alho Mendes, sócio n.º 940 453, 36 anos, residente na Rua da Cortiça, lote 2, 2.º, direito, em Alhos Vedros, operador de revisão e venda na CP.

José Deolindo Caetano, sócio n.º 1153, 54 anos, residente na Rua da Central da Fonte, 322, em Ermesinde, técnico de produção na EMEF.

José Manuel Dias de Araújo, sócio n.º 960 155, 33 anos, residente na Rua de Moçambique, 3, 2.º, esquerdo, na Cova da Piedade, operador de revisão e venda na CP.

José Manuel Rodrigues de Oliveira, sócio n.º 812 365, 49 anos, residente na Rua de Florbela Espanca, lote 4, em Atibá, Estoril, operador de material na CP.

José Maria Alves Moreira, sócio n.º 711 627, 51 anos, residente na Rua de Brito Capelo, 42, rés-do-chão, esquerdo, no Entroncamento, mecânico na EMEF.

José Marques de Almeida, sócio n.º 675 350, 55 anos, residente na Rua do Poeta Afonso Lopes Vieira, 14, rés-do-chão, esquerdo, no Barreiro, mecânico na EMEF.

Júlio Alberto Gambóias Fulgêncio, sócio n.º 812 017, 48 anos, residente na Avenida de Zeca Afonso, lote 132, no Pinhal Novo, mecânico na EMEF.

Juvilte José da Silva Madureira, sócio n.º 812 197, 53 anos, residente na Rua dos Trabalhadores Unidos, 39, em Recarei, operador de material na CP.

Luís Reinaldo Lopes Feijão, sócio n.º 851 913, 40 anos, residente na Rua do Campo, 28, em Torres Novas, mecânico na EMEF.

Manuel Alexandre Costa da Cruz, sócio n.º 950 351, 33 anos, residente na Praceta de Gomes Leal, 23, 3.º, B, Serra das Minas, em Rio de Mouro, operador de revisão e venda na CP.

Manuel João Alves Piconez, sócio n.º 950 109, 34 anos, residente na Rua de António Nobre, 23, rés-do-chão, esquerdo, em Lisboa, operador de circulação na REFER.

Manuel Joaquim Fernandes Lagarto, sócio n.º 721 029, 52 anos, residente na Rua de Jorge de Sena, lote 225, 1.º, esquerdo, em Pinhal Novo, especialista ferroviário na CP.

Manuel Landim Varela, sócio n.º 763 160, 52 anos, residente na Rua de João Paulo II, em Recarei, operador de via na REFER.

Maria Elisa Alves Macedo, sócia n.º 87, 50 anos, residente na Rua Real, 10, em Gondomar, logista na TEX.

Maria João Fernandes Carvalho Braga Pereira, sócia n.º 870 312, 45 anos, residente na Rua do Padre Ricardo Marques Santos, 36, em Valongo, operador de venda e controlo na CP.

Maria Teresa Rascão Alves, sócia n.º 860 841, 45 anos, residente na Rua do Dr. Ginestal Machado, 7, 2.º, em Santarém, guarda de PN na REFER.

Mário Dias da Silva, sócio n.º 720 765, 51 anos, residente na Rua da Nossa Senhora da Oliveira, 245, no Tramacal, serralheiro na EMEF.

Miguel Dias do Canto e Castro, sócio n.º 893 012, 40 anos, residente na Rua de Galileu Saúde Correia, 1, 10.º, A, em Almada, operador de venda e controlo na CP.

Nélson José Castelo Valente, sócio n.º 990 702, 28 anos, residente na Urbanização Fábrica da Cortiça, lote 6, 1.º, direito, na Azambuja, operador de manobras na CP.

Paulo Joaquim Gil Ribeiro, sócio n.º 893 071, 41 anos, residente na Rua do General Carlos Ribeiro, 6, 2.º, esquerdo, no Cacém, especialista ferroviário na REFER.

Paulo Jorge Santos Milheiro, sócio n.º 890 106, 37 anos, residente na Avenida da Primavera, 181, 4.º, em Ermesinde, agente de condução no Metro do Porto.

Ramiro Rodrigues Ferreira Noro, sócio n.º 782 015, 49 anos, residente no Beco da Eira, 2, em Casal do Cimeiro, Figueiró do Campo, técnico oficial na EMEF.

Rui Manuel Cerina Martins, sócio n.º 950 419, 37 anos, residente na Rua de Alberto Luís Pereira, lote 19, 1.º, direito, em Vila Real de Santo António, controlador de circulação na REFER.

Serafim Cerqueira Miguel, sócio n.º 751 919, 52 anos, residente na Rua de Lameira de Baixo, 333, no Porto, operador de manobras na REFER.

Tito Emílio Maia Reizinho, sócio n.º 880 823, 46 anos, residente na Rua do Professor Mendes dos Remédios, em Nisa, operador de infra-estruturas na REFER.

**Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações — SNTCT — Eleição em**

**16 de Abril de 2007 para mandato de quatro anos (quadriénio de 2007-2010).**

**Direcção Nacional**

Nome	Número do bilhete de identidade	Número de sócio	Empresa	Local de trabalho	G profis.	Idade
Adelaide Maria dos Santos Ferreira Henriques.	6118249	33 486	CTT	EC Arruda dos Vinhos . . . . .	TPG	49
Adelino Veloso Matias . . . . .	6487684	1 496	CTT	EC Fernão Magalhães Coimbra	TPG	48
Adriano Manuel Mota Costa . . . . .	8248931	29 832	CTT	CDP Ponta Delgada . . . . .	CRT	38
Agostinho Manuel Silva Alves . . . . .	7039254	36 225	CHRONOPOST	Porto . . . . .	MOT	43
Alberto Moreira Alves . . . . .	3760689	22 222	CTT	CTCN — Vila Real . . . . .	CRT	52
Alexandre Daniel Lemos Marques Matos Lopes.	11520972	30 358	CTT	CDP 3510 Viseu . . . . .	CRT	29
Alfredo Monteiro Saraiva . . . . .	7460555	33 100	CTT	CAD 6290 Gouveia . . . . .	CRT	42
Álvaro Correia dos Santos . . . . .	6074491	28 041	CTT	CDP Amadora . . . . .	CRT	47
Amélia Maria Capelo Folgado Carreiro de Carvalho.	7754796	31 771	CTT	CDP 6000 Castelo Branco . . . . .	CRT	39
Amílcar João Godinho Faria . . . . .	50544564	7 485	PT Comunicações	Andrade Corvo . . . . .	TAG	49
Anabela Ferreira Nazaré Pereira . . . . .	10571495	32 215	CTT	CDP Póvoa de Santa Iria . . . . .	CRT	33
Ângela Margarida Gonçalves Xavier . . . . .	9169219	29 269	CTT	EC Tavira . . . . .	TPG	38
Antero Manuel Machado Pereira . . . . .	11376089	32 666	CTT	CDP 4800 Guimarães . . . . .	CRT	28
António Fernando Alberto Faria . . . . .	48793728	18 432	CTT	EC Horta . . . . .	TPG	52
António Francisco Santos . . . . .	5425895	25 071	CTT	CDP 2410 Leiria . . . . .	CRT	42
António Gonçalves Jorge . . . . .	6153573	23 096	CTT	CDP 3510 Viseu . . . . .	CRT	47
António José Ferreira Pereira . . . . .	(*) 782416	26 017	CTT	TPC — Coimbra . . . . .	CRT/MOT	43
António José Gouveia Duarte . . . . .	6005460	22 583	CTT	CDP 1350 Lisboa . . . . .	CRT	46
António Luís Correia do Vale . . . . .	9793304	27 792	CTT	DRH — reg. Conde Redondo — Lisboa.	CRT	34
António Luís de Sousa . . . . .	(*) 945374	29 592	CTT	CDP 2460 Alcobaça . . . . .	CRT	45
António Manuel Gonzalez Pires Patola	10574523	28 979	CTT	CDP 7800 Beja . . . . .	CRT	31
António Manuel Machado dos Santos	7849148	25 491	CTT	CDP 4700 Braga . . . . .	CRT	42
Arnaldo Manuel Cavalheiro . . . . .	6036702	21 295	CTT	EC Viana do Castelo . . . . .	TPG	50

Nome	Número do bilhete de identidade	Número de sócio	Empresa	Local de trabalho	G profis.	Idade
Baltazar João Avó Damas	2044433	21 260	CTT	EC Évora	TPG	55
Carla Cristina Caçador Saraiva	11137223	33 141	CTT	CDP 3510 Viseu	CRT	32
Carlos Alberto Arezes Coixão	7428776	23 140	CTT	EC Viana do Castelo	TPG	46
Carlos Alberto Infante Galvão	10330650	30 092	CTT	CDP 1200 Lisboa	CRT	32
Carlos Alberto Santos Reis	8554935	27 132	CTT	CDP 2500 Caldas da Rainha	CRT	39
Carlos Carvalho Duarte	4002369	23 802	CTT	CDP Parede	CRT	56
Carlos Manuel da Silva Lopes	6225559	14 430	PT	Quinta Simão — Aveiro	TDP	48
Carlos Manuel Peres Veríssimo	5611322	3 515	Comunicações CTT	CAD 6120 Mação	CRT	56
Carlos Manuel Valadas Rodrigues da Cunha.	7395014	33 541	CTT	CARC EC Évora	TPG	41
Carlos Pedro Oliveira Alves	2859592	11 503	CTT	EC Vila Real	TPG	53
Cesário Monteiro Sanches	7779426	13 398	CTT	CDP 1100 Lisboa	CRT	53
Cláudia Susana Santos Ribeiro	10102659	32 830	CTT	EC Tomar	TPG	33
Cláudio Chaves Tenreiro	(*) 909157	26 867	CTT	CAD 6290 Gouveia	CRT	46
Cristina Maria Ferreira Pereira da Silva Guimarães.	5600673	30 056	PT	Loja Algés	TAG	45
Dina Teresa Veloso Luz Serrenho	6648814	24 868	Comunicações CTT	CDP 2460 Alcobaça	CRT	43
Domingos Alberto do Rego Fernandes	5732113	21 885	PT	Buraca	TAD	34
Domingos Assunção Baptista Seia	6251356	21 421	Comunicações CTT	CDP Monte de Caparica	CRT	50
Domingos Matias Cristóvão	5381249	24 777	CTT	CDP 2200 Abrantes	CRT	49
Duarte Luís Sepúlveda Monteiro	2325035	15 496	CTT	DCM-DRM	ASG	52
Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade.	7025518	23 148	CTT	CDP Barreiro	CRT	44
Egídio Fernandes Jardim	2023948	14 755	CTT	DCM-PA	ASG	55
Ernesto Barbosa da Silva	3705695	24 521	CTT	EC Cerro Alagoa	TPG	50
Eusébio Dias Ferreira	6616583	25 147	CTT	CAD 3770 Oliveira do Bairro	CRT	43
Fernanda Maria da Cruz Libório	4585696	25 930	CTT	EC Faro	TPG	52
Fernando António Alvadia Coutinho	2903344	11 493	CTT	CTCN Vila Real	CRT	57
Fernando Conceição Gomes Lima	5557147	16 944	CTT	CDP 8900 Vila Real de Santo António.	CRT	51
Fernando Ilídio Moreira Almeida	6186640	27 273	CTT	CDP 4540 Arouca	CRT	46
Fernando Luís Braz Pacífico da Cruz	6982932	26 603	CTT	CDP 2800 Almada	CRT	41
Fernando Manuel Fernandes Ambrosio.	8531172	25 005	CTT	CDP 1400 Lisboa	CRT	37
Filipe António Andrade Mendes	11690243	34 429	CTT	CDP Angra	CRT	26
Francisco Carlos Almeida da Silva	9966586	27 137	CTT	CDP Praia da Vitória	CRT	34
Francisco José Amaral Machado	(*) 420131	539	CTT	CTCN — Porto	CRT	54
Francisco José Passos Correia	3723182	23 533	CTT	CDP 4400 Vila Nova de Gaia	CRT	49
Franquelim Alexandre Pires Evaristo	9227966	26 019	PT	Faro	ELT	37
Gizela Maria Figueira Cordeiro	8946779	31 274	Comunicações CTT	CDP 7800 Beja	CRT	37
Gustavo Manuel Francisco Fernandes	9225702	27 126	CTT	CDP Palmela	CRT	36
Helga Cristina Correia Soares	10584298	33 698	CTT	CARC único de Lisboa	TPG	32
Henrique José Gonçalves Almeida Santos.	(*) 899887	27 026	CTT	CDP 3030 Coimbra	CRT	42
Henrique Manuel da Silva Costa	6092618	24 446	CTT	CARC EC Angra	TPG	46
Hermínio Manuel Sousa Carvalho	10304953	25 727	CTT	CDP 3500 Viseu	CRT	37
Idalmiro da Silva Oliveira	9251952	27 732	CTT	CDP Lajes Pico	CRT	38
Ilídio Serra da Fonseca	(*) 935786	28 724	CTT	CTC Coimbra	CRT	44
Isaac José Ribeiro Alves de Carvalho	(*) 928194	28 362	CTT	EC Amarante	TPG	33
Jacinto Henrique Fernandes de Aguiar	20549229	16 648	CTT	DCM-DRM	TPG	56
Jesabete dos Santos Cadão	8216075	27 596	CTT	FIL — Casal Ribeiro	TPG	39
João Carlos Dias Alves	10872381	32 053	CTT	CDP 5000 Vila Real	CRT	31
João Carlos Rodrigues Correia	9785086	27 319	CTT	EC São Bartolomeu de Messines	TPG	36
João Correia da Silva	381400	24 989	CTT	CDP Pegões	CRT	60
João de Andrade Carvalho	(*) 852694	25 550	CTT	CDP 4780 Santo Tirso	CRT	49
João Gabriel de Carvalho Batista Isqueiro.	11268326	34 234	CTT	EC Alcabideche	TPG	29
João Inácio Palmela Gonçalves	2385786	1 881	CTT	CDP 2765 Estoril	CRT	57
João Maria Mantinhas Maneta	6662336	27 994	CTT	CDP 7040 Arraiolos	CRT	42
João Paulo dos Santos Alves Diegues	8128148	30 880	CTT	CDP 5300 Bragança	CRT	39
João Paulo Martinho Possidónio	90138015	33 292	DHL	DHL	Administrat.	36
João Paulo Santos da Silva Pinto	9981738	35 094	VEDIOR Psicoforma	TMN	Resp. equip.	34
João Urbino Vieira Barradas	5295208	10 888	CTT	CDP 9000 Funchal	CRT	54
Joaquim António da Rosa Rodrigues	(*) 958999	29 682	CTT	CDP 7400 Ponte de Sor	CRT	36
Joaquim Gonçalves Portela	5828649	24 029	CTT	CDP 4800 Guimarães	CRT	49
Joaquim Manuel Oliveira Gomes	(*) 879398	26 765	CTT	CDP Torres Vedras	CRT	43
Joaquim Nascimento Vassal	6847424	28 093	CTT	CDP 5400 Chaves	CRT	48
Jorge António Almeida Ramalho	10131721	32 037	CTT	CDP 7000 Évora	CRT	34
Jorge Manuel Guerreiro Costa	6626484	24 836	CTT	CDP 8000 Faro	CRT	46
Jorge Manuel Valério Pinto	(*) 663441	22 106	CTT	CDP 4100	CRT	50
Jorge Rodrigues Neves	9063630	28 967	CTT	CAD 2495 Fátima	CRT	36
José Alfredo Leal Oliveira	5538133	21 244	CTT	EC Entrecampos, Lisboa	TPG	46
José Augusto Carneiro Coelho	(*) 885827	27 761	CTT	CDP 4780 Santo Tirso	CRT	37
José Augusto da Silva Pereira	8450644	26 435	CTT	CDP 4760 Vila Nova de Famalicão.	CRT	38

Nome	Número do bilhete de identidade	Número de sócio	Empresa	Local de trabalho	G profis.	Idade
José Carlos Alves de Sá	3167464	23 797	PT	Vila Nova de Famalicão	ELT	52
José Carlos Monteiro Paulino Louro Redondo.	10290894	31 761	Comunicações CTT	EC T Marinha	TPG	32
José Gomes Soares	3315673	17 108	CTT	EC Balsa Viseu	TPG	53
José Gonçalves Dias Pereira	95010998	26 952	CTT	TPS	CRT/MOT	36
José Luís Teixeira Serradas	4699470	10 698	CTT	CTC Funchal	CRT	54
José Manuel Alves Pereira	9319097	28 635	CTT	CAD 5060 Sabrosa	CRT	38
José Manuel Pinto Lourenço	5199839	22 890	PT	Av. Madrid	ETP	47
José Manuel Serra Gaspar	(*) 774685	25 786	Comunicações CTT	CDP 3080 Figueira da Foz	CRT	46
José Victor de Sousa Costa	1268234	6 474	CTT	EC Angra	TPG	56
Justino Tavares Gonçalves	3559037	23 608	CTT	EC Marquês de Pombal, Porto	TPG	51
Leonel Baltazar de Sá Monteiro	3304573	25 301	CTT	EC Vila Nova de Famalicão	TPG	50
Lúcia Andreia Félix Branco Maria	11345452	31 848	CTT	CDP 8900 Vila Real de Santo António.	CRT	29
Luís Alberto da Costa Soares	7357534	27 285	CTT	CDP Ponta Delgada	CRT	42
Luís Carlos Dias Passos	11276815	36 990	TV Cabo	TV Cabo	Especialista	28
Manuel Arsénio Cacilhas Roque	9944983	26 889	CTT	CDP Ponta Delgada	CRT	41
Manuel Felipe Honório Agatão	10748626	34 108	CTT	CDP 7800 Beja	CRT	31
Manuel Fernando Pereira Cabral	6618316	31 315	CTT	CDP Ponta Delgada	CRT	45
Maria Amélia Vieira Monteiro	1311724	6 232	CTT	SFP — Praça de D. Luís	TPG	57
Maria Cristina Araújo da Silva Fidalgo	(*) 834025	24 865	CTT	EC Canelas, Vila Nova de Gaia	TPG	47
Maria da Conceição da Costa Duarte	4423924	23 783	CTT	CARC EC Alto Minho V. C.	TPG	46
Maria da Conceição Parro Ramos Duarte Mendes.	2440247	8 235	CTT	CARC EC Proença-a-Nova	TPG	54
Maria da Conceição Vieira Azevedo	10754154	30 657	CTT	CDP 4480 Vila do Conde	CRT	32
Maria do Carmo Bravo Ruivo	2206633	23 884	CTT	EC João XXI, Lisboa	TPG	55
Maria do Carmo de Lemos Almeida Calado.	2845170	5 692	CTT	FIL — Casal Ribeiro	TPG	55
Maria Graciete dos Santos Franco	3501414	18 781	CTT	CTCS	TSG	57
Maria João Salvador Quaresma	6070536	27 531	PT	Picoas	TAG	44
Maria Raquel dos Santos Xavier	8548002	35 473	Comunicações VODAFONE	Vodafone	COO	39
Mário da Cunha Bravo	6125504	25 965	CTT	EC Portas Portugal Lagos	TPG	45
Mário Jorge da Terra Meirinho	8221428	26 838	CTT	CDP Horta	CRT	38
Maximino Pacheco Queirós	(*) 904953	26 659	CTT	CDP 4590 Paços de Ferreira	CRT	48
Miguel Martins Basílio	(*) 598836	15 184	CTT	CDP 7400 Ponte de Sor	CRT	48
Olga Maria Ferreira Monteiro	7018929	26 910	CTT	EC Feijó	TPG	42
Olga Maria Graça Tavares	5159053	36 019	PT	Quinta Simão — Aveiro	TAG	47
Osvaldo Soares Silva	8034317	30 850	Comunicações CTT	CAD 3885 Esmoriz	CRT	38
Paulo Afonso Martins dos Santos Macedo Alegria.	7404291	28 512	CTT	CDP 2490 Ourém	CRT	41
Paulo Filipe Freire da Silva	(*) 954616	29 485	CTT	CDP 4440 Valongo	CRT	37
Paulo Jorge Carneiro Fernandes	8977373	30 910	CTT	CTCN	CRT	37
Paulo Jorge da Silva Costa	10867723	37 003	CTT	CDP 4490 Póvoa de Varzim	CRT	30
Paulo Jorge de Sousa Gonçalves	8423947	26 497	CTT	CDP 1700 Lisboa	CRT	37
Paulo Jorge dos Mártires Neves dos Santos.	10140397	35 786	CTT — Expresso	Prior Velho	Distribuidor	33
Paulo Manuel Mota Basílio	8038675	26 968	CTT	CDP Alverca	CRT	39
Paulo Renato Amorim Jarego	8076304	26 840	CTT	CDP 2070 Cartaxo	CRT	39
Paulo Ricardo Duarte Ferreira	9231297	26 230	CTT	CDP Ponta Delgada	CRT	38
Pedro Manuel Tavares Faroia	10528017	33 810	CTT	CTCS — FIN/PRI	CRT	31
Pedro Miguel Capinha Inácio	(*) 893188	26 234	CTT	CDP 2500 Caldas da Rainha	CRT	39
Pedro Sérgio Pinheiro Guimarães	7711244	37 396	PT	Tenente Valadim — Porto	TPJ	40
Porfírio José Faria	5871868	34 595	Comunicações PT	Alves da Veiga — Porto	OSG	48
Ramiro Borges Valadar	11698127	30 936	Comunicações CTT	CDP 5340 Macedo de Cavaleiros.	CRT	31
Rogério Dias Gomes	1085305	18 167	CTT	EC Queluz	TPG	60
Rui Alberto Santos Silva	8834183	28 221	CTT	CDP 1300 Lisboa	CRT	36
Rui Manuel Bernardo Jerónimo	7534666	25 140	CTT	TPC	CRTIMOT	46
Rui Manuel Fernandes Simões	(*) 915475	28 136	CTT	CDP 3030 Coimbra	CRT	39
Rui Manuel Vieira Ramos	7650940	25 976	CTT	CDP Grândola	CRT	40
Rui Paulo de Almeida Ribeiro	8703137	32 119	CTT	CAD 4445 Ermesinde	CRT	37
Rute Sofia Pereira Ribeiro	12195519	35 233	CTT	CTCS — FIN/PRI	CRT	25
Sandra Maria das Neves Condeixa de Oliveira.	8962593	27 524	CTT	SPF — Praça de D. Luís	ASG	36
Valdemar Gonçalo Afonso Mariz	11558431	38 500	CTT	CDP 5300 Bragança	CRT	30
Vasco Manuel Barreto Caldeira	11121345	30 281	CTT	CTCS — FIN/PRI	CRT	29
Victor José Jesus Fernandes	(*) 926167	27 885	CTT	CDP Palmela	CRT	44
Victor Manuel Teixeira Narciso	2364418	12 349	CTT	CDP 1500	TPG	52
Vladimiro Nuno Braga Bilé	10044572	28 514	CTT	CDP Laranjeiro	CRT	34

(\*) Número mecanográfico.



**Sind. de Quadros das Comunicações (SINQUADROS) — Eleição em 15 de Maio de 2007 para mandato de três anos.**

**Secretariado Nacional**

Secretário-geral - Antonino Manuel Henriques Simões (CTT), bilhete de identidade n.º 6002689, de 7 de Dezembro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Secretários nacionais efectivos:

António Bento de Figueiredo Oliveira (CTT), bilhete de identidade n.º 7127828, de 27 de Junho de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Arnaldo Bravo Martins (CTT), bilhete de identidade n.º 8200506, de 1 de Agosto de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Alberto Gonçalves Nunes (CTT), bilhete de identidade n.º 2585717, de 10 de Janeiro de 2007, do arquivo de identificação de Coimbra.

Eurico Domingos Pereira Lourenço (CTT), bilhete de identidade n.º 5045802, de 2 de Março de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Francisco Lopes de Freitas (CTT), bilhete de identidade n.º 3429893, de 9 de Março de 2006, do arquivo de identificação de Vila Real.

João Eduardo Gonçalves Ribeiro (CTT), bilhete de identidade n.º 7060668, de 22 de Dezembro de 2004, do arquivo de identificação de Braga.

João Manuel Miranda (CTT), bilhete de identidade n.º 7478139, de 31 de Dezembro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim Alberto de Oliveira Carvalho (CTT), bilhete de identidade n.º 3703004, de 9 de Setembro de 2004, do arquivo de identificação do Porto.

Jorge Magalhães Oliveira (CTT), bilhete de identidade n.º 5833324, de 18 de Junho de 2002, do arquivo de identificação de Leiria.

José Manuel Cascão de Oliveira Canelas (CTT), bilhete de identidade n.º 4656317, de 14 de Setembro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Manuel Moutinho de Assunção (CTT), bilhete de identidade n.º 3584333, de 31 de Março de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Manuel Sentieiro de Cunhal Sampaio (CTT), bilhete de identidade n.º 4651445, de 11 de Agosto de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

José da Silva Campos (CTT), bilhete de identidade n.º 5946518, de 6 de Abril de 2000, do arquivo de identificação do Porto.

Maria Armanda Correia de Magalhães (CTT), bilhete de identidade n.º 3147451, de 9 de Março de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Augusta Duarte Gomes (CTT), bilhete de identidade n.º 9324821, de 13 de Março de 2002, do arquivo de identificação de Vila Real.

Maria do Céu Brandão Teixeira (CTT), bilhete de identidade n.º 3698060, de 16 de Janeiro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Cristina Conceição Primo (CTT), bilhete de identidade n.º 4321923, de 15 de Maio de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria de Fátima Dias Pereira Ferreira (CTT), bilhete de identidade n.º 6093103, de 6 de Novembro de 2002, do arquivo de identificação da Guarda.

Sónia Paula Rocha Santana Batista (CTT), bilhete de identidade n.º 10153760, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vânia Sofia Nobre Teopisto (CTT), bilhete de identidade n.º 11308343, de 12 de Julho de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

Alcino Inácio de Almeida (CTT), bilhete de identidade n.º 4077317, de 8 de Outubro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Eugénio Filipe Casquilho Palácios da Silva (CTT), bilhete de identidade n.º 5174908, de 6 de Outubro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Domingos Lourenço Machado (CTT), bilhete de identidade n.º 3599940, de 5 de Julho de 2005, do arquivo de identificação de Vila Real.

António Armando Silva Marques (CTT), bilhete de identidade n.º 5068292, de 27 de Março de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Ribeiro Alves Fardilha (PT), bilhete de identidade n.º 6204928, do arquivo de identificação de Lisboa.

António Santos (PT), bilhete de identidade n.º 2934430, de 27 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Paulo Jorge Tita Ferrão (CTT), bilhete de identidade n.º 7624651, de 20 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Alberto Fortunato Henriques (CTT), bilhete de identidade n.º 1278346, de 18 de Outubro de 1993, do arquivo de identificação de Lisboa.

**Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas — Eleição em 19 de Abril de 2007 para o quadriénio de 2007-2011.**

**Direcção**

Vogais efectivos:

Delmiro Manuel de Sousa Carreira, sócio n.º 6359, do Banco Comercial Português (bilhete de identidade n.º 14364).

Viriato Augusto Baptista, sócio n.º 23 647, do Banco Comercial Português (bilhete de identidade n.º 754889).

Paulo de Amaral Alexandre, sócio n.º 23 239, do Banco Espírito Santo (bilhete de identidade n.º 4233803).

Joaquim José Mendes Dias, sócio n.º 35 722, do Banco Comercial Português (bilhete de identidade n.º 5039901).

Agnelo Inácio Cardoso Furtado, sócio n.º 14 601, do Banco Comercial Português (bilhete de identidade n.º 516609).

Maria Alice Martins, sócia n.º 32494, do Banco de Portugal (bilhete de identidade n.º 2527375).  
Cristina Maria Damião de Jesus, sócia n.º 56 473, do Banco Santander Totta (bilhete de identidade n.º 8534566).  
Rui Fernando da Cunha Mendes Riso, sócio n.º 44 695, da Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Alenquer (bilhete de identidade n.º 4550803).  
Maria Teresa de Seabra Rangel e Andrade, sócia n.º 14 606, do Banco Comercial Português (bilhete de identidade n.º 367183).

Vogais suplentes:

José Luís Alves Soares Resende, sócio n.º 56 198, do Montepio Geral (bilhete de identidade n.º 8172241).  
Fernando Horácio de Jesus Oliveira, sócio n.º 40 508, do Montepio Geral (bilhete de identidade n.º 4785560).  
António José Real Fonseca, sócio n.º 54 458, da Caixa Geral de Depósitos (bilhete de identidade n.º 8147378).  
Gualberto Medeiros Correia Tomé, sócio n.º 7327, do Montepio Geral (bilhete de identidade n.º 40125).

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **ACIFF — Assoc. Comercial e Industrial da Figueira da Foz — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 16 de Abril de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2005.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, duração, sede, âmbito e objecto**

###### **Artigo 1.º**

A Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz (ACIFF), fundada a 26 de Maio de 1835, é uma associação empresarial sem fins lucrativos e de duração ilimitada que se rege pelas leis que lhe são aplicáveis e pelos presentes estatutos.

###### **Artigo 2.º**

1 — A Associação tem a sua sede na cidade da Figueira da Foz, no Largo do Professor Vítor Guerra, 4 (antigo Largo do Paço), e abrange toda a área dos concelhos que constituem o Baixo Mondego, designadamente da Figueira da Foz, Montemor-o-Velho, Cantanhede, Mira, Coimbra, Soure, Condeixa-a-Nova e Penacova.

2 — A Associação poderá criar delegações, filiais ou outro tipo de representação em qualquer ponto do ter-

ritório nacional ou estrangeiro, sempre que o julgue conveniente para a prossecução dos seus fins.

###### **Artigo 3.º**

1 — A Associação tem por objectivos e fins:

- a) A defesa dos legítimos interesses e direitos de todos empresários associados, contribuindo para o prestígio e dignificação da sua actividade;
- b) Promover o desenvolvimento do comércio, indústria e serviços, contribuindo de forma harmoniosa e integrada para o desenvolvimento económico e social da sua área de actuação;
- c) Promover um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus associados, com vista à manutenção de um clima de progresso do País e de uma justa paz social;
- d) Fomentar e divulgar a discussão de temas sócio-económicos, nomeadamente através da publicação de um boletim periódico onde se faça uma circunstancial análise da vida económica e associativa;
- e) Criar grupos de trabalho que, numa perspectiva associativa, se proponham abordar matérias das áreas técnica, da economia, da actividade empresarial e associativa, ou outras que lhe sejam afins;
- f) Assegurar as relações da Associação com as suas congéneres nacionais ou estrangeiras e, em particular, a colaboração com as associações empresariais existentes na sua área de actuação;

- g) Celebrar protocolos de colaboração com outras entidades;
- h) Prestar serviços aos seus associados, podendo criar secções para esse efeito;
- i) Proporcionar aos sócios, por si ou por intermédio de outras entidades, condições indispensáveis ao regular exercício do comércio, da indústria e serviços, defendendo-os de tudo o que possa lesar o bom nome e o desenvolvimento das suas actividades;
- j) Organizar e apoiar o desenvolvimento de obras sociais, culturais e recreativas, em benefício dos seus sócios;
- k) Colaborar com a Administração Pública na definição das coordenadas da política sócio-económica, em matéria de relações de trabalho, segurança social, desenvolvimento regional, crédito, investimento, comércio externo, fiscalidade e em qualquer outro assunto para que a sua colaboração seja solicitada;
- l) Fomentar o associativismo, intensificando a colaboração recíproca entre as empresas e a Associação e incentivando a participação activa na vida associativa;
- m) Estudar e propor soluções dos problemas que se refiram aos horários de trabalho e de actividade;
- n) Promover a criação de uma biblioteca para uso dos sócios, onde se encontre especialmente documentação profissional e sobre a legislação referente às actividades que exerçam;
- o) Para a prossecução dos objectivos enunciados neste artigo, serão, na medida do possível, criados e mantidos os serviços específicos mais adequados.

2 — A Associação pode participar noutras associações, noutras entidades sem fins lucrativos e em sociedades, seja qual for o seu objecto, desde que a participação em causa se inscreva na prossecução dos objectivos e fins estabelecidos no número anterior.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

#### Artigo 4.º

1 — Poderão fazer parte desta associação quaisquer empresários que pretendam através dela prosseguir os objectivos previstos nos presentes estatutos.

§1.º São considerados empresários, para o efeito destes estatutos, todas as pessoas jurídicas, em nome individual ou colectivo, que exerçam actividades económicas, designadamente as agrícolas, de pesca, industriais, comerciais ou de serviços, podendo exercer mais de uma das referidas actividades, desde que devidamente constituídas e sediadas.

2 — A Associação terá três categorias de sócios:

- a) Efectivos;
- b) De mérito;
- c) Honorários.

§ 1.º Podem inscrever-se como sócios efectivos todos os empresários nos termos do n.º 1 do presente artigo.

§ 2.º As sociedades são obrigadas a comunicar à direcção da Associação a identidade dos seus representantes legais e restantes membros.

3 — Podem ser sócios de mérito, por proposta e decisão da direcção, as individualidades ou entidades que se tenham destacado na defesa dos interesses da colectividade, da região ou do País, bem como aqueles que justifiquem tal estatuto associativo por via da sua reputação e prestígio.

4 — São sócios honorários todas as pessoas, empresas ou entidades que tenham prestado relevantes serviços à Associação, bem como entidades de vulto a quem a direcção verifique ser de justiça a sua classificação como tal.

#### Artigo 5.º

1 — São condições de admissão:

- a) Declaração escrita de adesão aos presentes estatutos;
- b) Pagamento de jóia de inscrição e da quotização mensal;
- c) Aprovação pela direcção da Associação.

2 — Das admissões e rejeições poderá haver recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados ou por qualquer dos associados, tendo o assunto de ser discutido e votado na reunião ordinária da assembleia geral, após a interposição. O recurso apresentado dará lugar à suspensão da deliberação tomada pela direcção.

#### Artigo 6.º

São direitos dos sócios:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações sociais;
- c) Apresentar propostas e formular requerimentos;
- d) Utilizar os serviços criados e a criar, nas condições dos referidos em regulamentos;
- e) Reclamar, perante os órgãos associativos, de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação;
- f) Examinar o orçamento e a escrita;
- g) Desistir da sua qualidade de sócio, em qualquer momento, desde que apresente por escrito o respectivo pedido, com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Artigo 7.º

São deveres dos associados:

- a) Aceitar disciplinadamente as resoluções dos órgãos deliberativos da Associação, na parte que lhes diga respeito;
- b) Aceitar e exercer gratuitamente os cargos para que foram eleitos, salvo se, por razões invocadas perante a assembleia geral e por ela aceites, no próprio dia do acto da eleição tiverem apresentado o respectivo pedido de escusa;
- c) Pagar pontualmente as quotas que tenham sido aprovadas em assembleia geral;
- d) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem nomeados, não podendo

sem justificação ausentar-se aos compromissos que assumirem;

- e) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- f) Prestar colaboração activa e efectiva a todas as iniciativas tendentes a uma correcta prossecução dos estatutos;
- g) Zelar pelos interesses e prestígio da Associação, contribuindo com um correcto exercício da profissão para prestígio e solidariedade da classe empresarial;
- h) Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer elementos que lhes forem solicitados para uma eficiente realização dos fins estatutários;
- i) Cumprimento das obrigações legais impostas à Associação, nomeadamente enviar, de 1 a 30 de Novembro de cada ano, o mapa do quadro de pessoal devidamente preenchido, bem como enviar o mapa do balanço social, de harmonia com o n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 141/85, de 14 de Novembro; e também
- j) Comunicar, se sociedade, à Associação as alterações que se verifiquem nas suas gerências e administração.

#### Artigo 8.º

Perdem a qualidade de sócios:

- a) Os que deixarem de exercer a actividade pela qual se inscreveram;
- b) Os que se demitirem;
- c) Aqueles que deixarem de pagar as suas quotas durante um ano;
- d) Aqueles que praticarem actos contrários aos objectivos da Associação ou que sejam susceptíveis de afectarem a sua actuação ou o seu prestígio;
- e) Aqueles que reiteradamente adoptem prática profissional desprestigante para a classe ou fomentem a desagregação do espírito de solidariedade, bem como aqueles que violem gravemente os seus deveres fundamentais para com a Associação.

§ único. No caso previsto pela alínea c), poderá a direcção decidir a sua readmissão como associado, desde que tenha liquidado o débito das quotas existentes.

#### Artigo 9.º

1 — As sanções serão as seguintes:

- a) Advertência;
- b) Suspensão;
- c) Expulsão.

2 — A advertência poderá ser aplicada pela direcção aos sócios que deixem de cumprir voluntariamente as obrigações constantes do artigo 8.º, quando da falta não resultem consequências desprestigiantes para a Associação.

3 — A suspensão de direitos por tempo a fixar pela direcção — nunca superior a seis meses — será aplicada ao sócio que deixe de cumprir voluntariamente aqueles mesmos deveres, quando dessa falta resultarem consequências desprestigiantes para a Associação, ou que provoquem o desmerecimento de confiança ou respeito por parte dos demais associados.

4 — A expulsão será aplicada pela direcção aos sócios que incorram no comportamento previsto na alínea e) do artigo 8.º

5 — Em relação às sanções referidas neste artigo, terão de ser contemplados os seguintes princípios:

- 1.º Nenhuma sanção será aplicada sem prévia comunicação ao sócio do facto que lhe é imputado e sem apreciação da sua defesa, que tem a faculdade de apresentar, por escrito, no prazo de 15 dias após a recepção da nota de culpa;
- 2.º A suspensão com base no teor da alínea b) do artigo 8.º será deliberada pela direcção, sem qualquer possibilidade de recurso;
- 3.º A expulsão será deliberada pela direcção, mas dela cabe recurso para a assembleia geral, desde que o interessado faça o depósito do custo da convocação da mesma importância que lhe será devolvida se a resolução for revogada.

### CAPÍTULO III

#### Da organização interna e seus órgãos

#### Artigo 10.º

1 — Os sócios da Associação serão agrupados de acordo com os sectores de actividade empresarial a que pertencem, abreviadamente designados por sectores, desde que esses sectores sejam considerados suficientemente desenvolvidos e representados na Associação.

2 — Consideram-se como sectores, na data de aprovação dos presentes estatutos, os seguintes:

- a) Sector comercial;
- b) Sector industrial;
- c) Sector de serviços;
- d) Sector do turismo;
- e) Sector da construção civil e imobiliário.

3 — Qualquer outro sector de actividade empresarial poderá ser constituído por pedido expresso dos respectivos associados, desde que se verifiquem as seguintes condições:

- a) O número de associados do sector não seja inferior a 25;
- b) Solicitem ao presidente da assembleia geral a convocatória de uma assembleia geral extraordinária para a constituição do respectivo sector, em petição subscrita por, pelo menos, 10% dos associados, sendo, pelo menos, 25 do sector, e indicando os nomes dos respectivos representantes na direcção, os quais sejam aprovados pela maioria dos sócios presentes na assembleia geral extraordinária convocada para o efeito;
- c) O elenco directivo eleito em assembleia geral contenha representantes do sector que sejam expressamente aprovados pela maioria dos sócios presentes no acto eleitoral.

4 — O sector de actividade terá que reunir em plenário dos seus associados:

- a) A convocatória do presidente da direcção, pelo menos, uma vez por ano;
- b) Obrigatoriamente, até seis meses antes de eleições dos corpos sociais, propondo e pronun-

ciando-se sobre temas para o programa de actividades do elenco directivo seguinte, podendo propor elementos para, genericamente, poderem integrar os corpos sociais ou o conselho consultivo;

- c) A requerimento dirigido ao presidente da direcção de, pelo menos, 25 dos associados que integrem o sector de actividade.

#### Artigo 11.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal, cujo preenchimento, por eleição, se rege pelas normas genéricas seguintes:

- a) A duração de cada mandato é de três anos;
- b) Nenhum associado poderá estar representado em mais de um órgão social, nem fazer parte de mais de uma lista candidata;
- c) As listas de candidatura para os órgãos associativos serão apresentadas obrigatoriamente pela direcção, considerando-se esta lista como a lista A, e facultativamente outras por conjunto de associados, tendo estas de ser subscritas pelo número mínimo de 25 sócios proponentes no pleno uso dos seus direitos associativos;
- d) As listas de candidatura terão de ser apresentadas até 10 dias antes do acto eleitoral, sendo até esta data enviadas ao presidente da assembleia geral pela secretaria da Associação;
- e) As listas de candidatura conterão obrigatoriamente todos os elementos efectivos e suplentes para os diversos órgãos, constituídas por associados no pleno gozo dos seus direitos, constando do processo de candidatura as respectivas declarações assinadas de aceitação para cada cargo;
- f) A votação é secreta e a contagem dos votos é feita por listas, considerando-se inutilizadas aquelas em que for cortado o nome de mais de metade dos respectivos elementos;
- g) Cada sócio possui a faculdade de, devidamente credenciado, votar e representar um ou dois associados;
- h) Consideram-se como não estando no pleno gozo dos seus direitos associativos os sócios que se encontrem a cumprir uma sanção de suspensão ou que se encontrem em débito para com a Associação por motivo de não pagamento atempado de quotas, não podendo exercer o seu direito de voto.

Entende-se por «pagamento atempado» o pagamento das quotas referentes até 90 dias antes da data da assembleia geral, efectuado até quatro dias antes deste acto.

Até três dias antes das assembleias gerais a secretaria da Associação afixará a listagem dos sócios que poderão exercer o seu direito de voto, cabendo recurso até vinte e quatro horas antes, em caso de não concordância do sócio, para o presidente da assembleia geral;

- i) Em todas as assembleias gerais, cada sócio tem direito ao número de votos correspondentes ao número de trabalhadores ao seu serviço, nos termos previstos do artigo 516.º do Código de Trabalho, de acordo com o seguinte critério:

1 trabalhador — 1 voto;  
De 2 a 10 trabalhadores — 2 votos;

De 11 a 49 trabalhadores — 3 votos;  
De 50 a 199 trabalhadores — 4 votos;  
200 ou mais trabalhadores — 5 votos;

- j) Para os efeitos da alínea anterior, são contados como trabalhadores os empresários em nome individual, bem como os gerentes, directores e administradores das pessoas colectivas;
- k) Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos em qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, a qual imediatamente designará o sócio, ou sócios, que interinamente substituirão os destituídos, até realização de novas eleições, as quais se processarão no espaço de 90 dias;
- l) Nenhum membro dos órgãos sociais será remunerado, tendo, no entanto, direito ao reembolso das despesas que efectuar, quando em serviço de representação da Associação;
- m) Na eventualidade de impedimento definitivo do titular de um cargo social, assumirá funções um dos suplentes, que exercerá o cargo até findar o mandato em curso, procedendo-se nos termos do artigo 20.º para a direcção e nos termos do n.º 4 do artigo 25.º para o conselho fiscal;
- n) A eleição é sempre de pessoa singular em representação do associado, a qual após a eleição não pode, a qualquer título, ser substituída ou limitada no cumprimento do seu mandato.

#### Artigo 12.º

##### 1 — São atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Revogar ou alterar os estatutos;
- c) Deliberar sobre a aprovação do orçamento, relatório e contas do respectivo exercício;
- d) Apreciar, como única instância, os recursos interpostos da aplicação de sanções previstas nos presentes estatutos;
- e) Autorizar que, pela Associação, sejam demandados judicialmente os titulares de cargos associativos por factos praticados no exercício das suas funções;
- f) Deliberar sobre a proposta da direcção acerca do montante de quotas e jóias;
- g) Deliberar sobre a alienação ou oneração dos imóveis da Associação;
- h) Decidir sobre a dissolução da Associação e forma de liquidação do seu património;
- i) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos e de interesse para os sócios.

##### 2 — A assembleia geral será dirigida pela mesa da assembleia geral, a qual será constituída por:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Dois secretários;
- d) Um vogal.

### Artigo 13.º

São atribuições da presidência da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos sociais;
- c) Dar posse aos órgãos sociais;
- d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
- e) Rubricar e assinar o livro de actas da assembleia geral;
- f) Remeter a identificação dos membros da direcção, bem como cópia da acta da assembleia que os elegeu, ao ministério responsável pela área laboral no prazo de 10 dias após a eleição, para publicação imediata no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### Artigo 14.º

No funcionamento da assembleia geral serão observadas as seguintes regras:

- a) A convocação será feita por meio de publicação em, pelo menos, um ou dois jornais mais lidos na área da jurisdição da Associação, com a antecedência mínima de 20 dias, devendo na convocatória ser consignado o local, dia, hora e ordem de trabalhos.  
Este prazo é reduzido para 10 dias no caso das assembleias gerais extraordinárias, que não envolvam eleição ou destituição de membros de órgãos sociais.  
Além desta publicação, a convocatória terá de ser publicada até cinco dias antes da sua realização, no Boletim da ACIFF anterior à sua realização ou, nesta impossibilidade, através de comunicação escrita ao associado;
- b) Não serão consideradas deliberações que não constem da ordem de trabalhos;
- c) A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos sócios e, meia hora depois, com qualquer número. Tratando-se de uma reunião extraordinária, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar;
- d) Os associados impedidos de comparecer a qualquer reunião da assembleia geral poderão delegar noutro sócio a sua representação, por meio de carta dirigida ao presidente da mesa, não podendo, porém, nenhum associado ser portador de mais de duas representações;
- e) As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes;
- f) A assembleia geral reunirá ordinariamente até ao fim de Março de cada ano para apreciar e votar o relatório de contas da gerência do último exercício e, de três em três anos, para a realização de eleições;
- g) Extraordinariamente, poderá reunir sempre que os sócios, em número não inferior a 10% do seu total, por requerimento dirigido ao presidente da mesa o solicitem, e ainda quando a direcção ou conselho fiscal o peça, mencionando o assunto a tratar;
- h) Nas assembleias gerais eleitorais, quando haja pluralidade de listas concorrentes, o presidente

da mesa convidará sempre, para fiscalizar e escrutinar, um representante de cada lista;

- i) No impedimento do presidente da mesa e do vice-presidente a assembleia geral poderá ser convocada pela direcção e da própria assembleia será eleito um presidente.

### Artigo 15.º

1 — A direcção é composta por um presidente e oito vice-presidentes, dos quais um poderá ser designado vice-presidente-adjunto, que constituem a comissão executiva. A direcção terá ainda 10 vogais, sendo 2 em representação de cada um dos sectores de actividade empresarial da ACIFF.

2 — A direcção é o órgão social encarregue da representação e gerência da Associação.

3 — Compete à direcção dirigir e fomentar toda a actividade da associação, gerir o seu património e serviços, elaborar regulamentos e nomear membros ou comissões para auxiliarem nas suas funções.

4 — Para a prossecução dos seus fins a direcção reunirá, em plenário, por marcação do presidente, mas as reuniões não poderão ter uma periodicidade superior a três meses.

5 — De todas as reuniões será elaborada acta que, depois de aprovada, será assinada pelos presentes.

6 — O presidente da direcção deverá ser um elemento que deve actuar de forma independente, sendo o garante da coesão interna da direcção e tendo prioritariamente como objectivo os interesses globais da Associação.

7 — Compete aos cinco vice-presidentes eleitos para cada um dos sectores de actividade a respectiva representatividade sectorial e a responsabilidade do tratamento e acompanhamento dos assuntos que o presidente da direcção neles delegue. Nos mesmos termos, o acompanhamento de pelouros ou actividades gerais da Associação competem aos três vice-presidentes não eleitos para os sectores como vice-presidentes secretários, sendo um designado em reunião de direcção para as funções de tesoureiro.

8 — Os vogais pertencerão também a cada um dos sectores representados na Associação.

9 — As listas concorrentes deverão incluir sete membros suplentes, sendo um por cada sector de actividade, e dois suplentes dos membros da comissão executiva da direcção não eleitos para os sectores, os quais preencherão as respectivas vacaturas.

### Artigo 16.º

As principais competências da direcção são as seguintes:

- a) Representar e gerir a Associação de harmonia com as disposições estatutárias;
- b) Praticar os actos necessários à prossecução dos fins da Associação, gerir os seus bens e organizar o funcionamento dos seus serviços, nomeando e exonerando o respectivo pessoal;

- c) Dar execução às disposições legais e estatutárias, bem como às da assembleia geral;
- d) Propor à assembleia geral os montantes das jóias e das quotas;
- e) Elaborar o orçamento, relatório anual e contas da gerência, submetendo-os à aprovação da assembleia geral;
- f) Deferir ou indeferir os pedidos de admissão de sócios e aplicar as sanções previstas nos estatutos;
- g) Deliberar sobre a integração da Associação em uniões, federações e confederações de fins comuns e submetê-las à votação do conselho fiscal;
- h) Criar delegações ou representações da Associação noutras regiões;
- i) Estabelecer, sob propostas dos representantes sectoriais, os limites a que hão-de obedecer os acordos para as convenções colectivas de trabalho;
- j) Praticar tudo o que for julgado conveniente para a prossecução dos fins estatutários;
- k) Adquirir imóveis e participar em associações e sociedades, que se inscrevam dentro dos objectivos e fins da Associação;
- l) Contrair empréstimos correntes, com o acordo expresso do conselho fiscal;
- m) Designar representantes da Associação para órgãos de pessoas colectivas de que esta faça parte.

#### Artigo 17.º

1 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelos bens sociais e, com os membros do conselho fiscal, pelas contas e existência dos respectivos saldos.

2 — Compete especialmente ao presidente da direcção:

- a) Coordenar a actividade da direcção e convocar as respectivas reuniões;
- b) Representar a Associação e a direcção em quaisquer actos públicos, actividades e comunicação social;
- c) Resolver os assuntos de carácter urgente, que serão presentes na primeira reunião da comissão executiva da direcção ou do plenário da direcção para ratificação;
- d) Designar o vice-presidente adjunto ou o vice-presidente que o substituirá nas suas ausências e impedimentos;
- e) Delegar nos vice-presidentes o tratamento dos temas sectoriais que a comissão executiva entenda não serem da sua própria competência exclusiva;
- f) Dirigir toda a actividade executiva da Associação, dentro dos limites dos presentes estatutos e do regulamento da direcção, que ela própria elabore em plenário da direcção;
- g) Exercer o voto de qualidade e os demais poderes estabelecidos nos estatutos e regulamentos.

3 — Compete aos vice-presidentes da direcção:

- a) Representar a Associação em quaisquer actos públicos e actividades, designadamente do respectivo sector ou pelouro, para que tenham sido eleitos ou designados pelo presidente;

- b) Dirigir a actividade executiva dos assuntos do referido sector ou pelouro, para que foram eleitos ou lhe forem delegados pelo presidente da direcção, dentro dos limites dos presentes estatutos e do regulamento da direcção, no que será assistido pelos vogais do mesmo sector;
- c) Substituir, sempre que designado, o presidente da direcção nas suas ausências e impedimentos.

4 — Compete aos vice-presidentes secretários, especificamente, proceder à gestão corrente dos pelouros ou serviços e elaborar os relatórios e actas das reuniões da direcção.

5 — Compete ao vice-presidente tesoureiro, especificamente, dirigir e fiscalizar toda a actividade contabilística e financeira da Associação, a preparação das contas anuais para aprovação e a guarda de dinheiros e valores.

6 — Aos vogais compete participar em todas as actividades sectoriais que sejam delegadas nos representantes do sector, apoiando e secretariando a respectiva actividade.

#### Artigo 18.º

1 — A comissão executiva exercerá, para todos os efeitos, as competências da direcção da ACIFF.

2 — A comissão executiva reúne, por convocação do seu presidente, ordinariamente com periodicidade mensal, extraordinariamente ou sectorialmente, neste caso com a presença de vice-presidentes secretários e do vice-presidente e vogais de um sector de actividade da ACIFF, ou com os seus representantes nas estruturas sociais onde a ACIFF tenha participação, para tratamento dos assuntos respectivos.

3 — Nas reuniões da comissão executiva poderão participar quaisquer outros membros da direcção de pleno direito quando convocados pelo presidente para tratar assuntos do respectivo sector.

4 — Compete à comissão executiva deliberar sobre quando se verifica o impedimento de algum ou alguns dos membros da direcção, para efeitos de substituição temporária ou definitiva.

5 — De todas as reuniões será elaborada acta que, depois de aprovada, será assinada pelos presentes.

#### Artigo 19.º

Para obrigar a Associação deverão ser contempladas as seguintes normas:

- 1) Para obrigar a Associação em termos financeiros serão necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da comissão executiva da direcção, devendo uma delas ser a do vice-presidente tesoureiro;
- 2) Para outro tipo de actos é bastante a intervenção do presidente da direcção ou, em seu nome, qualquer outro dos vice-presidentes;
- 3) Para actos de mero expediente podem ser atribuídos poderes a funcionários qualificados;

- 4) A direcção pode constituir mandatários, devendo para tal fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 20.º

1 — Em caso de vacatura de um lugar na direcção — por impedimento temporário ou definitivo, ou por renúncia do seu titular —, será chamado a integrar aquele órgão um elemento suplente, reorganizando-se funcionalmente a direcção pela forma constante dos números seguintes.

2 — Em caso de impedimento definitivo do presidente, este será substituído pelo vice-presidente eleito em reunião do plenário da direcção, expressamente convocado para o efeito, no prazo de 30 dias após a tomada de conhecimento da vacatura do cargo, sendo esta deliberação da direcção submetida à ratificação da primeira assembleia geral ordinária que se verificar.

3 — No impedimento definitivo de um vice-presidente eleito para um sector, compete ao presidente designar de entre os respectivos vogais e suplente, após audição para o efeito destes membros, o seu substituto.

Identicamente o presidente designará, entre os suplentes respectivos, o que preencherá a vacatura de um dos vice-presidentes não eleitos para os sectores de actividade empresarial, após audição da comissão executiva da direcção.

4 — As designações do presidente, previstas no número anterior, serão objecto de ratificação na primeira reunião do plenário da direcção que posteriormente se realizar.

#### Artigo 21.º

1 — O conselho consultivo é o órgão de consulta da direcção, sendo a sua constituição proposta pela comissão executiva e aprovada em plenário da direcção.

2 — O conselho consultivo será composto por:

- Todos os membros, efectivos e suplentes, pertencentes aos órgãos sociais da Associação e os ex-presidentes da direcção;
- Até 20 membros, de entre os sócios da Associação, representativos dos sectores de actividade com sócios na Associação;
- Individualidades da região, detentoras de reconhecido prestígio e mérito, pertencentes a sectores diversificados da actividade económica, do conhecimento ou da intervenção social.

3 — Compete ao conselho consultivo, a solicitação da direcção:

- Pronunciar-se sobre os grandes problemas que se deparam à actividade empresarial, à economia regional e nacional, à sociedade portuguesa e à actividade dos sócios da Associação, em particular;
- Pronunciar-se sobre as actividades da Associação;
- Dar parecer sobre as questões que envolvam o funcionamento e os interesses da Associação.

4 — Os pareceres do conselho consultivo não têm carácter vinculativo.

#### Artigo 22.º

O conselho fiscal é composto por:

- Um presidente;
- Um vice-presidente;
- Um secretário;
- Dois vogais;
- Dois suplentes.

#### Artigo 23.º

Compete ao conselho fiscal:

- Discutir e votar os orçamentos ordinários e suplementares;
- Examinar os livros de escrita, conferir a caixa e fiscalizar todos os actos de administração;
- Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e contas do exercício;
- Dar parecer sobre a fixação da tabela de jóias e quotas, bem como de quaisquer outras taxas de utilização de serviços da Associação;
- Dar parecer sobre a integração da Associação em uniões, federações e confederações com fins idênticos;
- Dar parecer sobre aquisições e alienações de bens imóveis, assim como sobre participações em associações e sociedades;
- Dar parecer obrigatório sobre empréstimos a contrair;
- Pedir a convocação da assembleia geral, em reunião extraordinária, quando a julgue necessária;
- Exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

#### Artigo 24.º

Compete ao presidente do conselho fiscal:

- Convocar e presidir a reuniões do conselho fiscal;
- Rubricar e assinar o livro de actas;
- Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

#### Artigo 25.º

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direcção.

2 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos seus membros, cabendo ao presidente voto de qualidade.

3 — O conselho fiscal poderá assistir às reuniões de direcção, mas sem direito a voto.

4 — No caso de impedimento do presidente do conselho fiscal, este será substituído pelo vice-presidente eleito. No caso de impedimento definitivo do presidente



do conselho fiscal, compete ao vice-presidente que o substitui a designação, de entre os restantes membros, do que exercerá as funções de vice-presidente, que deverá ser ratificada na primeira assembleia geral que se verificar.

## **CAPÍTULO IV**

### **Dos sectores e sua organização**

#### **Artigo 26.º**

Nos termos do artigo 10.º os sócios da Associação ficarão divididos nos seguintes sectores, ou outros que, nos termos estatutários, venham a ser criados:

- 1) Comércio;
- 2) Indústria;
- 3) Serviços;
- 4) Turismo;
- 5) Construção civil e imobiliária.

#### **Artigo 27.º**

1 — A cada um dos sectores corresponderá uma subd direcção sectorial, constituída pelo vice-presidente e os vogais que representam esse sector na direcção.

2 — O vice-presidente do sector dirigirá as reuniões da subd direcção, que devem efectuar-se, pelo menos, mensalmente, em datas não coincidentes com as reuniões mensais da comissão executiva.

3 — Um dos vogais do sector secretariará as reuniões da subd direcção correspondente.

4 — As reuniões gerais dos sócios de cada sector de actividade serão convocadas e presididas pelo presidente da direcção.

#### **Artigo 28.º**

1 — Para tratamento de assuntos específicos, ou de âmbito subsectorial, pode a direcção ou as subd direcções, com o acordo da direcção, promover a formação de comissões e ou grupos de trabalho, cujo funcionamento enquadrarão e seguirão directamente, onde participarão associados do sector para tal expressamente convidados.

2 — As comissões e os grupos de trabalho em exercício devem apresentar à direcção, através das respectivas subd direcções, um relatório das suas actividades, sempre que elas sejam consideradas concluídas, ou um relatório anual, em Dezembro, quando a sua actividade tiver continuidade.

3 — Todas as comissões e grupos de trabalho são considerados dissolvidos quando terminar o período de mandato da direcção e ou subd direcções.

## **CAPÍTULO V**

### **Departamentos**

#### **Artigo 29.º**

Por deliberação da direcção poderão ser formados departamentos vários, os quais visarão fins específicos

e constituirão centros de custo próprios na contabilidade da Associação.

## **CAPÍTULO VI**

### **Regime financeiro**

#### **Artigo 30.º**

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros diversos e quaisquer aplicações financeiras;
- c) As taxas pagas pelos associados, em função dos serviços prestados;
- d) Quaisquer outros benefícios, donativos, contribuições ou remunerações permitidos por lei.

#### **Artigo 31.º**

O ano social coincide com o ano civil.

## **CAPÍTULO VII**

### **Disposições gerais e transitórias**

#### **Artigo 32.º**

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação favorável de três quartos dos associados presentes ou representados na reunião da assembleia geral convocada para o efeito.

§ 1.º A convocação da assembleia geral para o efeito do corpo deste artigo deverá ser feita com a antecedência de 10 dias.

§ 2.º A assembleia não poderá deliberar, em primeira convocação, sem a presença de metade, pelo menos, dos seus associados.

§ 3.º Não existindo quórum na primeira assembleia, esta deliberará no prazo de oito dias, em segunda convocação.

#### **Artigo 33.º**

A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação tomada pela votação favorável de três quartos de todos os seus associados. A assembleia geral que convocar a dissolução designa os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

#### **Artigo 34.º**

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas pela interpretação dos estatutos e regulamentos serão resolvidos em assembleia geral, ouvida a assessoria jurídica e de acordo com as normas legais aplicáveis.

Registados em 23 de Maio de 2007, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 60, a fl. 73 do livro n.º 2.

## **ANAP — Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel — Cancelamento de registo dos estatutos**

Para os devidos efeitos, faz-se saber que, por deliberação em assembleia geral realizada em 7 de Fevereiro de 2007, foi deliberada a extinção da ANAP — Associação Nacional dos Armazenistas de Papel.

Assim, nos termos do artigo 521.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é cancelado o registo dos estatutos da ANAP — Associação Nacional dos Armazenistas de Papel, efectuado em 18 de Agosto de 1975, com efeitos a partir da publicação desta notícia no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## **II — DIRECÇÃO**

### **Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo (APAVT) — Eleição em 29 de Dezembro de 2005 para o mandato de dois anos (biénio de 2005-2007).**

#### **Direcção**

Presidente — João Manuel Correia Passos (INTER-VISA — Viagens e Turismo Internacional, L.<sup>da</sup>), Porto.  
Vice-presidentes:

João Welsh (Top Atlântico Madeira — Viagens e Turismo, L.<sup>da</sup>), Funchal.  
Fernando Manuel Granja Correia Sales (V. T. — Viagens e Turismo, L.<sup>da</sup>), Porto.  
Frédéric Antoine Marie Omer Frère (Travel Store — Prestação de Serviços de Viagens, S. A.), Lisboa.

Director-tesoureiro — Luís Filipe Pedrosa dos Santos Lourenço (LUSANOVA — Excursões e Turismo, L.<sup>da</sup>), Lisboa.  
Vogais:

João de Jesus M. Pereira Barbosa (CBN — Viagens e Turismo, L.<sup>da</sup>), Lisboa.  
João Luís Manique da Silva Moita (CITUR — Agência de Viagens e Turismo, Transportes Nacionais e Internacionais de Passageiros, S. A.), Lisboa.  
1.º suplente — Eduardo Manuel Pinto Lopes (Terra Brasil — Sonhando, Organização de Viagens e Turismo, L.<sup>da</sup>), Lisboa.  
2.º suplente — Fernando da Cunha Rodrigues Guimarães (AVIC — Irmãos Cunha, L.<sup>da</sup>), Viana do Castelo.  
3.º suplente — Eduardo Manuel Bonal da Silva (EUROMAR — Viagens e Turismo), Funchal.

### **Assoc. Portuguesa de Radiodifusão — APR — Eleição em 21 de Abril de 2007 para o mandato de três anos (triénio de 2007-2009).**

#### **Direcção**

Presidente — José Faustino, Rádio Diana — FM.

Vice-presidentes:

Francisco José Oliveira, Rádio Lidador.  
Luís Mendonça, Rádio Universidade Marão.

Secretário — Joaquim Ribeiro, Rádio Cova da Beira.  
Tesoureiro — Vítor Fonte, Rádio Som do Pinhal — Popular FM.  
Vogais:

Pedro Costa, Rádio Clube do Minho.  
Pedro Tojal, Rádio Marginal.  
José Fragoso, Rádio TSF.  
Artur Matos, Rádio Elmo.

Suplentes:

Carlos Ribeiro, Rádio Condestável.  
Rui Meireles, Rádio Clube Paços de Ferreira.  
Agostinho Cruz, Rádio Geice.

### **ANIRP — Assoc. Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus — Eleição em 27 de Março de 2006 para o triénio de 2006-2008.**

#### **Direcção**

Presidente — Recauchutagem Nortenha, S. A., representada por José da Silva Gomes.  
Secretário — Recauchutagem Seça, S. A., representada pelo engenheiro Guilherme Gomes.  
Tesoureiro — BANDAGUE — Soc. Recauchutagem Pneus a Frio, S. A., representada pelo Dr. Paulo Jorge S. Santo.  
Vogais:

Recauchutagem S. José, L.<sup>da</sup>, representada por José Rodrigues Aniceto.  
Recauchutagem S. Mamede, L.<sup>da</sup>, representada por Eugénio Pereira.

**AAR — Assoc. dos Agricultores do Ribatejo —  
Eleição realizada em 2 de Abril de 2007 para  
o triénio de 2007-2009.**

**Direcção**

Presidente — António Alberto Cunhal Gonçalves Ferreira, casado, residente na Horta de Santa Luzia, Coruche, portador do bilhete de identidade n.º 1101510, emitido em 29 de Janeiro de 2004 pelos SIC de Santarém.

Secretário — Pedro Maria Moreira de Almeida Seabra, casado, residente na Rua do 1.º de Maio, Cartaxo, portador do bilhete de identidade n.º 2053109, emitido em 15 de Dezembro de 2006 pelos SIC de Santarém.

Tesoureiro — Vasco José Cabral da Câmara Borba, casado, residente na Quinta do Outeiro, Castanheira do Ribatejo, portador do bilhete de identidade n.º 8904163, emitido em 5 de Maio de 2006 pelos SIC de Lisboa.

Vogais:

João Luís Gama Empis Noronha Falcão, solteiro, residente na Herdade da Gravinha, Coruche, portador do bilhete de identidade n.º 8960399, emitido em 22 de Dezembro de 2004 pelos SIC de Santarém.

Nuno Monteiro Coimbra, casado, residente na Rua do Cabo das Casas, 13, Azinhaga, portador do bilhete de identidade n.º 9624435, emitido em 24 de Junho de 2005 pelos SIC de Santarém.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Comissão de Trabalhadores da Fábrica de Fiação e Tecidos do Jacinto, S. A. — Alteração**

Alteração dos estatutos aprovados em 9 de Maio de 2007.

#### **Artigo 40.º**

##### **Composição**

1 — A CT é composta por três elementos e por suplentes não inferior a dois nem superior ao número de efectivos.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

Registados em 25 de Maio de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 49, a fl. 116 do livro n.º 1.

### II — ELEIÇÕES

#### **Comissão Coordenadora das Comissões e Subcomissões de Trabalhadores do Dist. de Braga Eleição em 20 de Abril de 2007 para o triénio de 2007-2010**

Nome	Número do bilhete de identidade	Profissão	Empresa
<b>Efectivos</b>			
Ana Maria Pereira Pinto .....	6952194	Montadora .....	Leica, S. A.
Carlos Alberto Ferreira Carvalho .....	7978813	Afinador .....	Blaupunkt.
Ernesto Araújo Freitas .....	6844179	Carregador .....	FITOR — Comp. Portuguesa de Têxteis, S. A.

Nome	Número do bilhete de identidade	Profissão	Empresa
João José Dias de Oliveira .....	7429078	Operário químico .....	Continental Mabor — Ind. Pneus, S. A.
José Augusto da Silva Pereira .....	8450644	CRT .....	CTT.
José Carlos Alves de Sá .....	3167464	ETP .....	Portugal Telecom.
José Horácio Vieira de Sousa .....	5788617	Estampador-prensador .....	Jado Ibéria, S. A.
Luís Gonzaga de Faria Taveira Peixoto .....	3330943	Verificador de qualidade .....	FEHST Componentes, L. <sup>da</sup>
Manuel Fernandes da Silva .....	3367680	Fiel de armazém .....	Sarotos Metalúrgicos, S. A.
Manuel Macedo Pinheiro .....	6592810	Motorista .....	Transurbanos de Guimarães.
Nuno Miguel Machado Pereira Silvério .....	8083849	Soldador .....	AMRTOL — Alfa Metalomecânica, S. A.
<b>Suplentes</b>			
António Manuel Fernandes Mendes .....	11670146	Motorista .....	Transurbanos de Guimarães.
Bento Augusto Silva Fernandes .....	10451902	Soldador .....	AMRTOL — Alfa Metalomecânica, S. A.
Domingos Veloso Ribeiro .....	5995355	Pintor .....	FEHST Componentes, L. <sup>da</sup>
João Fernando Pimenta da Costa .....	3962310	Operador de banhos químicos	Sarotos Metalúrgicos, S. A.
Joaquim Silva Costa .....	10637764	Operário químico .....	Continental Mabor — Ind. Pneus, S. A.
Joaquim Vieira de Sousa Braga .....	7281169	Afinador .....	Jado Ibéria, S. A.
Júlio Alberto Ferreira Ribeiro .....	3953658	Operário .....	CPPE-DHCL EDP.
Plácido Campos da Costa .....	8166384	Texturizador .....	FITOR — Comp. Portuguesa de Têxteis, S. A.
Rosa Maria da Silva Gomes .....	3866374	Operadora especializada ....	Blaupunkt.

Registados em 21 de Maio de 2007, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 47/2007, a fl. 116 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da Empresa Automóveis Citroën, S. A. — Eleição realizada em 20 de Abril de 2007 para o biénio de 2007-2009.**

#### **Efectivos:**

Carlos Alberto Andrade da Anunciação, 41 anos, mecânico oficial de 1.ª, bilhete de identidade n.º 9190186, de 20 de Novembro de 2001, Lisboa.

Mário Jorge da Silva Reis, 50 anos, chefe de secção, bilhete de identidade n.º 4892450, de 21 de Janeiro de 1998, Lisboa.

José Maria Flamino Cunha, 47 anos, electricista oficial de 1.ª, bilhete de identidade n.º 6482899, de 29 de Dezembro de 2003, Lisboa.

Ernesto Amaral Marrucho, 50 anos, vendedor de automóveis, bilhete de identidade n.º 3659531, de 13 de Março de 1997, Lisboa.

Tiago António Goma Teixeira de Araújo, 51 anos, bate-chapas oficial de 1.ª, bilhete de identidade n.º 3717636, de 28 de Setembro de 1999, Setúbal.

#### **Suplentes:**

João Manuel Ribeiro Lopes, 39 anos, electricista oficial de 1.ª, bilhete de identidade n.º 7824609, de 30 de Outubro de 2001, Lisboa.

Pedro Rafael Manito da Silva de Campos, 33 anos, mecânico oficial de 1.ª, bilhete de identidade n.º 10349416, de 17 de Outubro de 2006, Lisboa.

Mário Sérgio Sousa Ferreira, 52 anos, chefe de equipa, bilhete de identidade n.º 4804200, de 30 de Outubro de 2001, Lisboa.

João Paz Duarte, 38 anos, chefe de equipa, bilhete de identidade n.º 9623998, de 5 de Setembro de 2006, Lisboa.

José António Sousa Marques Virgílio, 50 anos, chefe de equipa, bilhete de identidade n.º 4884005, de 31 de Maio de 1996, Lisboa.

Carlos Manuel Sintra Guerreiro, 54 anos, mecânico oficial de 1.ª, bilhete de identidade n.º 4606616, de 8 de Setembro de 2004, Lisboa.

Rogério Hipólito Camões, 50 anos, chefe de vendas, bilhete de identidade n.º 4876452, de 3 de Agosto de 1999, Lisboa.

Roberto Carlos Ferrão Barroso, 35 anos, mecânico de 1.ª, bilhete de identidade n.º 9937081, de 25 de Março de 2004, Lisboa.

André Tito Amador Protrássio Poeira, 57 anos, escriturário principal, bilhete de identidade n.º 1302758, de 1 de Fevereiro de 1994, Lisboa.

Rui Manuel Fernandes Martins, 36 anos, chefe de equipa, bilhete de identidade n.º 9611421, de 9 de Fevereiro de 2006, Lisboa.

Registados em 21 de Maio de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 46, a fl. 116 do livro n.º 1.

# REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### **MOVELPARTES — Componentes para a Ind. de Mobiliário, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 14 de Maio de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa acima referenciada:

«Pela presente comunicamos, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que nos dias 4 e 5 de Setembro de 2007 realizar-se-á na MOVELPARTES — Componentes para a Indústria de Mobiliário, S. A., sita em Alqueidão do Mato, 2025-140 Alcanede, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 99/2003.»

Seguem-se as assinaturas de 65 trabalhadores.

### **BASMILER — Equipamentos Rodoviários do Norte, L.ª**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa BASMILER — Equipamentos Rodoviários do Norte, L.ª, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 17 de Maio de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e

saúde no trabalho, a realizar no dia 7 de Setembro de 2007.

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, os trabalhadores da BASMILER — Equipamentos Rodoviários do Norte, L.ª, com sede na Estrada Nacional n.º 2, quilómetro 179,4, Repeses, Viseu, abaixo assinados, comunicam que convocam para 7 de Setembro de 2007 o acto eleitoral para a eleição dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.»

Seguem-se as assinaturas de 11 trabalhadores.

### **ERECTA — Equipamentos e Serviços Industriais, L.ª**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa ERECTA — Equipamentos e Serviços Industriais, L.ª, sita no Pólo Tecnológico da Mutela, Avenida da Aliança Povo MFA, Almada, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 15 de Maio de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos da Lei n.º 35/2004 (regulamentação do Código do Trabalho), os trabalhadores da ERECTA abaixo assinados, de acordo com o Código do Trabalho, nos termos do artigo 266.º (regulamentação do Código do Trabalho), convocam todos os trabalhadores da ERECTA — Equipamentos e Serviços Industriais, L.ª, para um acto de votação a realizar no dia 28 de Junho de 2007 com o seguinte objecto: eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.»

Seguem-se as assinaturas de 15 trabalhadores.

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**Printer Portuguesa — Indústria Gráfica, L.<sup>da</sup> — Eleição realizada em 16 de Maio de 2007 para o biênio de 2007-2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2007.**

Efectivos:

José Júlio Henriques, bilhete de identidade n.º 09882030, de 8 de Janeiro de 2003, de Lisboa.  
Fernando Adelino Cruz Heitor, bilhete de identidade n.º 6252633, de 22 de Fevereiro de 2006, de Lisboa.  
Ricardo Luís Silva, bilhete de identidade n.º 12409431, de 7 de Março de 2003, de Lisboa.

Suplentes:

Nuno Miguel Santos Sabino, bilhete de identidade n.º 10584630, de 7 de Dezembro de 2003, de Lisboa.  
João Manuel Fernandes, bilhete de identidade n.º 6957364, de 24 de Maio de 2004, de Lisboa.  
Rogério Marco Morais Pinheiro, bilhete de identidade n.º 09620896, de 22 de Novembro de 2001, de Lisboa.  
João Manuel Simões, bilhete de identidade n.º 8567430, de 16 de Janeiro de 2003, de Lisboa.  
Marco António Lopes Morais, bilhete de identidade n.º 11754484, de 11 de Maio de 2002, de Lisboa.  
José Augusto Relvas, bilhete de identidade n.º 8597128, de 6 de Fevereiro de 2002, de Lisboa.  
Nuno Miguel da Silva Justino, bilhete de identidade n.º 10994377, de 20 de Agosto de 2003, de Lisboa.  
Nuno Miguel Correia Cardoso, bilhete de identidade n.º 11053155, de 8 de Janeiro de 2003, de Lisboa.

Registados em 21 de Maio de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 21, a fl. 13 do livro n.º 1.

**D. I. N. — Desenvolvimento e Inovação, S. A. — Eleição realizada em 2 de Maio de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2007.**

Luís Miguel Alves Amaral, bilhete de identidade n.º 112237789, emitido em 3 de Fevereiro de 2006

pelo arquivo de Viseu, nascido em 24 de Agosto de 1974.

Registados em 21 de Maio de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 20, a fl. 13 do livro n.º 1.

**Rodoviária da Beira Litoral, S. A. — Eleição em 9 de Maio de 2007 para o triénio de 2007-2010**

Efectivos:

Hélder António Simões Borges, bilhete de identidade n.º 7011032, de 2 de Maio de 2001, do arquivo de Viseu.  
Carlos José Martins Simões, bilhete de identidade n.º 8189664, de 25 de Novembro de 1998, do arquivo de Lisboa.  
Fernando do Souto Lourenço, bilhete de identidade n.º 6135058, de 11 de Maio de 2003, do arquivo de Lisboa.  
Carlos Alberto Oliveira Simões, bilhete de identidade n.º 3385449, de 23 de Novembro de 1998, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

António Costa, bilhete de identidade n.º 3893764, de 14 de Junho de 2002, do arquivo de Viseu.  
Pedro Filipe Amaral Martins, bilhete de identidade n.º 2645828, de 17 de Novembro de 2002, do arquivo de Coimbra.  
Fernando Batista Roque, bilhete de identidade n.º 4005572, de 10 de Março de 1999, do arquivo de Coimbra.  
João Paulo Alves Silva Cardoso, bilhete de identidade n.º 6629813, de 25 de Maio de 2004, do arquivo de Coimbra.

Registados em 28 de Maio de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 23/2007, a fl. 14 do livro n.º 1.