



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho, Solidariedade  
e Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico  
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Schaeffler Portugal, Unipessoal, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua - Retificação ..... 2755

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras empresas petrolíferas e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras/texto consolidado ....	2756
- Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros .....	2781
- Acordo de empresa entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPAC - Alteração (natureza não pecuniária) .....	2808
- Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR ao acordo coletivo entre as mesmas partes empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP .....	2809
- Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) ao acordo coletivo entre as mesmas partes empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP .....	2810

- Acordo de adesão entre a Aegon Santander Portugal Vida - Companhia de Seguros de Vida, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e as mesmas associações sindicais .....	2812
--	------

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- União dos Sindicatos do Porto/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - USP/CGTP-IN	
- Eleição .....	2813

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN - Alteração .....	2815
- Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso - Alteração .....	2815
- Associação dos Agricultores Rendeiros dos Distritos de Lisboa e Santarém - Cancelamento .....	2819

**II – Direção:**

- ACISO - Associação Empresarial Ourém - Fátima - Eleição .....	2820
---	------

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, SA que passa a denominar-se por Medrail - Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA - Alteração .....	2820
- Transdev Norte, SA - Retificação .....	2820

**II – Eleições:**

- Medrail - Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA - Eleição .....	2821
- ICP - Autoridade Nacional de Comunicações - ANACOM - Retificação .....	2823

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

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dsrscot@dgert.msess.pt](mailto:dsrscot@dgert.msess.pt)

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Schaeffler Portugal, Unipessoal, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua - Retificação**

Para os devidos efeitos, declara-se que o despacho de autorização de laboração contínua respeitante à empresa «Schaeffler Portugal, Unipessoal, L.<sup>da</sup>», NIF 500235260, com sede na Rua Estrada do Lavradio, n.º 25, Caldas da Rainha, freguesia de Tornada e Salir do Porto, concelho das Caldas da Rainha, distrito de Leiria, foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2016, com as seguintes incorreções, que assim se retificam: No ponto 2 do quinto parágrafo do despacho: onde se lê:

«Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa»

deve ler-se:

«Os delegados sindicais na empresa não se pronunciaram, apesar de terem sido consultados, por escrito»

25 de agosto de 2016 - O Secretário de Estado da Indústria, *João Pedro do Rego dos Santos Vasconcelos* (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Economia nos termos da alínea *a*) do n.º 11 do Despacho n.º 2983/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 40, de 26 de fevereiro) - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita* (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos da alínea *a*) do n.º 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro).

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras empresas petrolíferas e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Alteração salarial e outras/texto consolidado do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2010 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2015.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Área e âmbito**

O presente acordo coletivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga:

a) As empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPSA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA que exercem atividade, como operadoras licenciadas, de produção, distribuição e importação de produtos petrolíferos e TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA e CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA que exercem a atividade de armazenagem, instalação e exploração dos respetivos parques e estruturas de transporte inerentes;

b) Os trabalhadores ao serviço das mencionadas empresas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se por períodos sucessivos de um ano, salvo se for denunciado por alguma das partes, nos termos dos números seguintes.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência não superior a três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respectiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações deverão ter início nos 15 dias subse-

quentes à recepção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6- Havendo denúncia do ACT, este mantém-se em vigor enquanto estiver a decorrer a negociação, conciliação, mediação ou arbitragem ou pelo período mínimo de 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

7- Se até final do prazo de sobrevivência fixado no número anterior não ocorrer acordo, a convenção denunciada mantém-se ainda em vigor até que decorram 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, cessando então os seus efeitos, com exceção das matérias referidas no número seguinte.

8- Até à entrada em vigor de nova convenção ou decisão arbitral, mantêm-se em vigor as seguintes matérias do ACT:

- a) Retribuição do trabalhador;
- b) Categoria e respectiva definição;
- c) Enquadramento, carreiras e progressões profissionais;
- d) Duração do tempo de trabalho;
- e) Regimes de protecção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.

9- Em caso de cessação da convenção, mantêm-se os direitos e regalias adquiridos por via de contrato individual de trabalho.

## CAPÍTULO II

### **Actividade sindical**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se nas associações sindicais respectivas.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião**

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horá-

rio normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso do trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento na hipótese prevista no número 2.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à administração da empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões mediante identificação e comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Instalação das comissões sindicais**

1- Nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior dos mesmos ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos dirigentes e delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior das empresas, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pelas empresas, podendo ser acordados com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais outros locais de afixação.

2- Os dirigentes e delegados sindicais têm o direito a circular livremente em todas as secções e dependências das empresas em que trabalhem, sem prejuízo da normal laboração e das regras de segurança vigentes nas mesmas.

3- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais outorgantes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal mudança resultar da extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço, devendo, em qualquer dos casos, ser dado prévio conhecimento à direcção da organização sindical respectiva.

4- As faltas dadas pelos membros da direcção das organizações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5- O despedimento de trabalhadores candidatos a membros dos corpos sociais de associações sindicais ou que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

6- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, este tem direito a optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos do número 2 da cláusula 93.<sup>a</sup>, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Constituição de comissões sindicais**

1- Em todos os locais de trabalho das empresas poderão existir delegados sindicais.

2- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula seguinte é o determinado nos termos legais.

3- As direcções dos sindicatos comunicarão à administração das empresas a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas**

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de um dia.

4- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

As partes acordam em que as empresas cobrarão e remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, a quotização dos seus associados, desde que os trabalhadores manifestem expressamente essa vontade, mediante declaração individual a enviar ao sindicato e à empresa.

## CAPÍTULO III

### **Direitos e deveres das partes**



Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

Cada uma das partes outorgantes deste acordo deve prestar à outra, quando solicitada, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo, com vista a criar e desenvolver um clima de relações de trabalho estáveis e de bom entendimento no seio das empresas.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Deveres da empresa**

Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

- a) Cumprir estrita e rigorosamente este acordo, bem como as demais disposições legais aplicáveis;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade, probidade e justiça o trabalhador, assim como exigir ao pessoal investido em funções de chefia e ou fiscalização que trate de igual forma os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Não exigir do trabalhador tarefas manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional e capacidade física;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- j) Adoptar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Reconhecer em qualquer circunstância a propriedade intelectual do trabalhador em todo o desenvolvimento, descoberta ou aperfeiçoamento que por ele venham a ser efectuados no âmbito do seu trabalho e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, nos termos da legislação aplicável;
- m) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, facultando ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que o solicite;
- n) Passar certificados aos trabalhadores ao seu serviço

contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas, relacionadas com a sua actividade profissional na empresa;

o) Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, até trinta dias após a sua entrega ao seu superior hierárquico imediato;

p) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou outras instâncias judiciais.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

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

- a) Observar as disposições do presente acordo e as demais disposições do direito de trabalho aplicáveis;
  - b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
  - c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
  - d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
  - e) Cumprir as ordens e instruções do empregador e superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
  - f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
  - g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
  - h) Proceder com espírito de justiça em relação às infracções dos seus subordinados;
  - i) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados, e acompanhar com interesse e dedicação os estagiários e os colegas em regime de treino que lhe sejam confiados para orientação;
  - j) Encaminhar qualquer reclamação ou queixa que entenda formular através dos seus superiores hierárquicos;
  - k) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
  - l) Participar nos programas de formação profissional, designadamente frequentando com aproveitamento cursos de aperfeiçoamento, reciclagem ou reconversão para os quais tenha sido designado pela empresa;
  - m) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho da empresa, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
  - n) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.
- 2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas



directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias consignadas neste acordo ou na lei, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

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

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste ACT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste ACT, ou quando haja acordo;

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

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com equipamento, máquinas e ferramentas que não possuam condições de segurança, confirmadas pelos competentes serviços da empresa;

l) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias dos trabalhadores previstas no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores, através das suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, sempre que o julguem necessário para a defesa dos seus direitos, nos termos e dentro dos limites legais.

## CAPÍTULO IV

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Igualdade de oportunidades

1- No caso de preenchimento de lugares através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

2- No recrutamento externo, as empresas procurarão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados de grupos sociais desfavorecidos, designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para os postos de trabalho a preencher.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Recrutamento interno

1- Sempre que se verifique a necessidade do preenchimento de um posto de trabalho, procurar-se-á fazê-lo mediante recrutamento interno.

2- As empresas anunciarão os lugares e darão o perfil da função, a fim de que todos os trabalhadores eventualmente interessados possam habilitar-se ao lugar.

3- Sempre que uma vaga venha a ser preenchida por recrutamento interno, o trabalhador escolhido sujeitar-se-á a um período de estágio de duração equivalente à do período experimental, durante o qual, tanto por sua iniciativa, como por iniciativa da empresa, poderá voltar ao lugar anterior.

4- Sempre que a empresa considere comprovada a aptidão do trabalhador antes do termo do período de estágio estabelecido, passará imediatamente ao escalão ou grupo onde se enquadram as novas funções e a respectiva retribuição, tal como se tivesse cumprido a totalidade do período para as quais fazia estágio.

5- Durante o período de estágio o trabalhador mantém a retribuição correspondente à categoria anterior, mas se e logo que seja confirmado no lugar, receberá as diferenças salariais desde o início do estágio.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1- Se não for possível prover a vaga através do recrutamento interno, proceder-se-á a uma admissão do exterior.

2- Antes da admissão de trabalhadores, as empresas devem submetê-los a exame médico, a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para o lugar.

3- Se o candidato for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

4- Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente, obriga-se a contar para todos os efeitos deste ACT a data de admissão na primeira.

5- A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual constem os elementos essenciais do contrato de trabalho, designadamente:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data de início do contrato de trabalho;
- i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

6- No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste ACT e regulamentos internos da empresa, quando existam.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho a termo**

1- A admissão de trabalhadores nas empresas poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2- As normas deste ACT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Produção de efeitos do contrato a termo - Casos especiais**

No caso do contrato a termo ser celebrado com fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

- a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso desta ser previsível;
- b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais G e L;
- b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais C e F;
- c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais A e B.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço, por convite, um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, desde que abrangida por este ACT, e com a qual tenha rescindido a relação laboral em virtude daquela proposta.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Readmissão**

1- A empresa que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem seja anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se sempre tivesse estado ao serviço, podendo no entanto vir a desempenhar outras funções que melhor se coadunem com as suas aptidões.

3- Para que a readmissão a que se refere o número anterior tenha lugar, o trabalhador deverá expressamente solicitá-la nos noventa dias posteriores à decisão da segurança social ou da data em que esta lhe venha a ser comunicada.

4- Qualquer readmissão para a mesma categoria e função, não está sujeita ao período experimental.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Classificação profissional**

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este ACT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste ACT.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Reconversão profissional**

1- Quando por indicação médica, por doença profissional ou por acidente que não dêem lugar a reforma por invalidez, o trabalhador for considerado como não apto para o desempenho das suas funções, a empresa diligenciará a sua trans-

ferência para outro posto de trabalho, compatível com a sua aptidão física e com a sua qualificação profissional.

2- Se, eventualmente, a esse novo posto de trabalho corresponder uma categoria profissional inferior, o trabalhador manterá a retribuição e todas as demais regalias de carácter permanente, com excepção daquelas que tenham sido atribuídas em virtude das funções que vinha desempenhando.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, funções que pela sua responsabilidade caracterizem uma categoria profissional superior, terá direito durante o tempo da substituição a receber a retribuição correspondente ao mínimo da categoria do substituído, nas seguintes condições:

a) Não haverá lugar a essa retribuição se se tratar de substituição por férias, desde que aquela não exceda trinta dias seguidos;

b) Nos restantes casos de substituição, por motivo de doença, acidente ou qualquer outro impedimento, a retribuição referida no número 1 será devida a partir do primeiro dia, sempre que a substituição ultrapassar trinta dias seguidos.

2- Se a substituição se prolongar por mais de quatro meses seguidos ou seis alternados no período de um ano (doze meses seguidos), o trabalhador que durante aquele período tiver exercido as funções por substituição terá direito também à categoria do substituído.

3- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passará à categoria do substituído, produzindo a substituição todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Carteira profissional

Quando para o exercício de determinada profissão ou preenchimento de determinado cargo seja exigida a carteira profissional e ou documento que condicione tal exercício, as empresas exigirão previamente a apresentação de tais documentos.

## CAPÍTULO V

### Formação

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Formação profissional - Princípios gerais

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- Para o exercício do direito à formação profissional as empresas estabelecerão planos de formação anuais ou plurianuais.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores da empresa.

2- No âmbito da formação contínua desenvolvida pela empresa, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, ou proporcional à duração do contrato quando este for a termo e tiver duração igual ou superior a três meses.

3- Nos anos em que o trabalhador esteja ausente devido a baixa prolongada ou licença sem vencimento, o número de horas de formação previsto no número anterior será também calculado de forma proporcional, sem prejuízo da formação necessária para a normal retoma do posto de trabalho.

4- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido nos números anteriores se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de dez dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

5- O conteúdo da formação referida no número 4 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

6- Ocorrendo as circunstâncias previstas nos números 4 e 5, a empresa contribuirá ainda com um subsídio para pagamento dos custos comprovados da formação.

7- O subsídio referido no número anterior terá o valor correspondente ao total das horas de crédito utilizadas, multiplicado pelo valor da retribuição horária calculado com base na fórmula prevista na cláusula 53.<sup>a</sup> (Princípios gerais).

8- O tempo despendido pelos trabalhadores nas ações de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste ACT sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

9- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode ser dispensado do trabalho, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, para formação profissional certificada, dispensa essa que poderá abranger parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho.

3- A formação profissional certificada a que alude o número anterior não poderá estender-se para além de 6 meses

e será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto no número 2 da cláusula anterior.

4- A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores estudantes**

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino ou ainda curso de formação profissional com duração igual ou superior a 6 meses.

2- Os direitos dos trabalhadores estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, sempre que não vigorar outra prática mais favorável.

3- As empresas devem, sempre que possível, elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

4- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador estudante será dispensado até 6 horas por semana, de harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho.

5- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

6- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, sendo no entanto retribuídas apenas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

7- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a oito dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de oito dias de licença.

8- O trabalhador tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

9- As empresas procurarão participar nos custos inerentes aos estudos, podendo esta participação ser estabelecida em função da retribuição do trabalhador.

10- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, deve possibilitar a evolução na carreira profissional.

## CAPÍTULO VI

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho. Definição e princípio geral**

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respectivos limites, bem assim como dos intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais e dos do presente ACT.

3- Em todas as modificações dos tipos de horários de trabalho deverão ser ouvidos e terão de dar o seu acordo escrito os trabalhadores abrangidos e, bem assim, será pedido o parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa, que terão de se pronunciar no prazo de quinze dias.

4- Quando a empresa pretender modificar o tipo de horário de um determinado sector ou serviço, obterá o acordo escrito de cada trabalhador, bem como o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa. Caso não se obtenha consenso e se trate de trabalho que só possa ser realizado em equipa, prevalecerá a vontade da maioria qualificada (dois terços dos trabalhadores interessados), devendo a empresa solucionar o problema dos que fundadamente não concordem, obrigando-se no entanto a não prejudicar o trabalhador na sua categoria e horário.

5- O acordo do trabalhador será dispensado nos casos em que, por motivos de organização e funcionamento da empresa, se torne manifestamente necessário proceder à modificação dos tipos de horários de trabalho de um sector ou serviço que abranja, no máximo, dois trabalhadores.

6- Ao enviar a comunicação de alteração do horário ao Ministério do Trabalho a empresa juntará o acordo do trabalhador e o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa.

7- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horários de trabalho:

a) Horário normal;

b) Horário de turnos;

c) Horário flexível;

d) Horário desfasado;



- e) Horário especial;
- f) Horário móvel.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho será de trinta e oito horas semanais para os trabalhadores ao serviço das empresas, com excepção dos que praticam horários inferiores, que se manterão.

2- O período normal de trabalho será, em princípio, de segunda a sexta-feira, podendo, porém, efectuar-se de terça-feira a sábado quando a natureza do serviço o justifique.

3- O período de descanso semanal será fixo, salvo nos casos de trabalho em regime de turnos.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho normal

1- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas, salvo os casos expressamente previstos na lei e neste ACT.

2- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio directo aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- O acordo referido no número anterior deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

3- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste ACT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na alínea j) da cláusula 57.<sup>a</sup> (Subsídios).

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de turnos rotativos

1- Horário de turnos rotativos é aquele em que existem para o mesmo posto dois ou mais horários de trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para outro, de harmonia com uma escala preestabelecida.

2- As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- Haverá regime de dois e três turnos.

4- O período destinado a cada turno não poderá exceder oito horas.

5- No regime de turnos haverá um intervalo de uma hora para a tomada da refeição, que será computado como tempo de trabalho, uma vez que os trabalhadores permaneçam obrigatoriamente no local de trabalho.

6- Aos trabalhadores em regime de turnos, quando a refeição não puder ser tomada, respectivamente, entre as 7 e as 9 horas, entre as 11 e as 14 horas, entre as 19 e as 22 horas e entre as 0 e as 6 horas, para o pequeno almoço, almoço, jantar e ceia ou quando não hajam tido o período ininterrupto de quarenta e cinco minutos, no mínimo, será pago o valor correspondente a uma hora suplementar.

7- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal, salvo quando os trabalhadores manifestarem, por escrito, interesse em acordar diferentemente.

8- A empresa obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual de turnos, ouvidos previamente os representantes dos trabalhadores da empresa e visada pelas entidades competentes. Qualquer alteração da escala anual, autorizada pelas mesmas entidades, será afixada até um mês antes da sua entrada em vigor. Os mapas das escalas, bem como as suas alterações, serão enviados ao respectivo sindicato.

9- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o superior hierárquico antes do início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10- Nenhum trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 de serviço em regime de turnos poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, conclua pela impossibilidade de o trabalhador passar ao horário normal.

11- Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado passado por médico, devidamente habilitado, a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos, passará imediatamente ao horário normal. Se a empresa julgar conveniente, o trabalhador será submetido a exame do médico do trabalho da empresa, após o que decidirá, com parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa.

12- O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para preenchimento de vagas em regime de horário normal.

13- Aos trabalhadores neste regime será assegurado ou pago pela empresa o transporte de ida e volta para o local de trabalho quando este termine depois das 0 horas e antes das 8 horas ou quando não existirem transportes colectivos às horas de entrada e saída do trabalho.

14- Em caso de antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho para além de duas horas, o trabalhador em regime de turnos tem direito a uma refeição ligeira.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Horário flexível**

1- Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados.

2- Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período diário fixo e um período complementar variável, período este que será de inteira disposição do trabalhador, ressalvado sempre o regular funcionamento dos sectores abrangidos.

3- Nenhum trabalhador poderá acumular por semana um crédito ou débito de mais de um quarto do respectivo período normal de trabalho semanal.

4- Os créditos ou os débitos referidos no número anterior deverão ser compensados no mínimo em quatro e no máximo em treze semanas.

5- Este tipo de horário não é aplicável aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado**

1- Horário desfasado é aquele em que existam, para postos de trabalho idênticos, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados, e com um período de sobreposição não inferior a três horas.

2- Quando se praticarem horários desfasados a empresa fixará, caso a caso, com acordo do trabalhador, a sua entrada e saída, com observância da duração normal do trabalho diário.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Horário especial**

Por iniciativa da empresa ou do trabalhador e com o acordo respectivamente do trabalhador ou da empresa, poderão ser praticados horários especiais em que o número de horas semanais seja dividido por quatro dias apenas.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Horário móvel**

1- Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitado o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

2- Os períodos de trabalho diário serão anotados em registo próprio que deverá acompanhar o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3- Tratando-se de motoristas, o registo será feito de har-

monia com o estabelecido na lei.

4- As empresas avisarão de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário, diligenciando fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.

5- Aos trabalhadores que pratiquem este tipo de horário será atribuído, durante o tempo em que o praticarem, um subsídio especial consignado na cláusula 57.<sup>a</sup> (Subsídios).

6- Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, onze horas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Regime de laboração contínua**

1- Entende-se por regime de laboração contínua o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

2- Este regime será aplicado apenas à medida e nas condições em que trabalhadores e empresa nele acordem.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores, bem como havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalhador deverá ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá, nos termos legais, entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas, salvo para os trabalhadores em regime de turnos, em que o intervalo será de, pelo menos, doze horas.

5- A entidade patronal fica obrigada a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes colectivos nos 30 minutos imediatos à saída do local de trabalho.

6- O trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito ou ao pagamento do custo da refeição sempre que o trabalho suplementar ultrapasse em uma hora o início do período normal para refeições nos termos definidos no número seguinte.

7- Considera-se período normal de refeição para efeitos do número anterior o compreendido entre as 7 e as 9 horas, entre as 12 e as 14 horas, entre as 19 e as 21 horas e após as 24 horas, respectivamente para pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia.

8- A refeição será devida também sempre que o trabalhador efectue 3 horas de trabalho suplementar.

9- Quando após a refeição o trabalhador continuar a realizar trabalho suplementar, o tempo gasto com aquela será pago como se de trabalho suplementar se tratasse.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Limites máximos de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

2- Não fica sujeito a tais limites, o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1- Considera-se nocturno, e como tal será retribuído, o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- Será também retribuído como trabalho nocturno o que for prestado entre as 7 e as 10 horas, desde que:

- a) Seja no prolongamento de um período normal de trabalho nocturno; ou
- b) Tenha sido iniciado por qualquer motivo antes das 7 horas.

3- O trabalhador com vinte anos de serviço ou 55 de idade deverá ser dispensado, a seu pedido, da prestação de trabalho nocturno, salvo quando tal for inviável.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Prestação de trabalho em regime de prevenção**

1- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador fora das horas de serviço de modo a poder acorrer à empresa em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência urgente.

2- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar mensalmente.

3- Sempre que o trabalhador, por motivos justificados, se

veja impossibilitado de cumprir a escala, a empresa diligenciará facultar-lhe a troca.

4- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Retribuição de 2,25 € por hora, durante todo o período em que esteja efectivamente sujeito a este regime;

b) Retribuição e descanso complementar do tempo efectivamente prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou nocturno), acrescida de um prémio equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;

c) Folga de compensação por prestação de serviço efectivo, independentemente da sua duração, em período de descanso semanal obrigatório, a gozar, em princípio, na segunda-feira imediata;

d) Refeições tomadas durante o período que estiver a trabalhar e, bem assim, às despesas de transporte, na base da cláusula 49.<sup>a</sup> (Pagamento por deslocação).

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Convocações urgentes para prestação de trabalho fora do período normal**

1- Sempre que haja necessidade de prestação de trabalho suplementar, o trabalhador deverá ser avisado, pelo menos, duas horas antes de terminar o seu trabalho, no caso de prolongamento, ou de antecedência relativamente ao início do trabalho, no caso de antecipação.

2- Quando o trabalhador não for avisado com a antecedência prevista no número anterior e não esteja de prevenção, receberá como compensação o equivalente a três horas normais de retribuição.

3- Na hipótese contemplada no número anterior, a empresa pagará ou assegurará o transporte do trabalhador de e para o local de trabalho, sem limitação de distância e a qualquer hora.

4- O trabalhador não poderá recusar-se a uma convocação urgente que lhe seja feita, salvo motivo fundamentado.

## CAPÍTULO VII

### **Local de trabalho**

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Conceitos gerais**

1- Local de trabalho: Entende-se por local de trabalho o estabelecimento para onde o trabalhador foi contratado ou onde normalmente presta serviço; relativamente aos trabalhadores cuja actividade seja exercida habitualmente fora dos estabelecimentos da empresa, considerar-se-á que o respectivo local de trabalho é o estabelecimento da empresa a que o trabalhador reporte ou outro local definido no contrato de trabalho.

2- Deslocações em serviço: Realização temporária de trabalho fora do local onde normalmente é prestado.

2.1- Pequenas deslocações: As que permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.



2.2- Grandes deslocações: As que não permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

3- Despesas de representação: As que os trabalhadores, no exercício das suas funções, são obrigados a fazer em representação da empresa.

4- Despesas de transporte: A quantia despendida com o pagamento de transporte dos trabalhadores em serviço por caminho-de-ferro, avião, automóvel ou outro meio de locomoção.

5- Despesas diversas: Todas as despesas não previstas nas de representação e de transporte.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Mobilidade geográfica**

1- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha ou se dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Se o trabalhador fundadamente alegar factos susceptíveis de integrarem o conceito de prejuízo sério, caberá à empresa provar o contrário.

3- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, fazer cessar o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 2 da cláusula 93.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessão do contrato de trabalho).

4- A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 30 dias de antecedência, sem prejuízo do disposto no número 6.

5- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos de despesas de transportes.

6- Quando, porém, a transferência do local de trabalho tiver carácter permanente e implicar mudança de residência para localidade que diste mais de 40 km de trajecto do seu local de trabalho anterior, a empresa avisará o trabalhador com 60 dias de antecedência e assegurará as seguintes condições:

a) Custeará as despesas directamente impostas pela transferência, incluindo o transporte do trabalhador e seus familiares e dos seus pertences;

b) Custeará igualmente a eventual diferença de renda de casa de nível semelhante à anteriormente ocupada pelo trabalhador, absorvível gradualmente nos aumentos de retribuição, no máximo a 10 % ao ano, sem prejuízo de outra solução equivalente, a acordar caso a caso;

c) No caso de falecimento de um trabalhador que se encontre há menos de 5 anos na situação descrita na alínea anterior, pagará ao cônjuge sobrevivente e ou herdeiros legítimos que com ele coabitem um montante único global equivalente a vinte e quatro meses do quantitativo que na altura do falecimento estaria a pagar ao trabalhador a título de subsídio de renda de casa;

d) Enquanto o trabalhador não obtiver alojamento definitivo, suportará o valor total do alojamento provisório, incluindo a alimentação do trabalhador e respectivo agregado familiar, se o houver, pelo período máximo de trinta dias;

e) O trabalhador terá direito a ser dispensado até três dias na altura da transferência, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Transferência temporária de local de trabalho**

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 10 dias úteis de antecedência.

2- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder seis meses.

3- A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes, alojamento e refeições.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Pagamento por deslocação**

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verifiquem em Portugal Continental e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1- Deslocações dentro do território de Portugal Continental e Regiões Autónomas: O trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento. Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade da apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço - 3,15 €

Almoço/jantar - 10,40 €

Ceia - 5,20 €

Dormida, com pequeno-almoço - 26,20 €

Diária - 46,60 €

1.1- Considerase que o trabalhador tem direito a pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

1.2- Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, por qualquer período de tempo, depois das 0 horas e até às 5 horas, mesmo que o tenha iniciado antes das 24 horas.

1.3- Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até 7,40 € diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2- Deslocações ao estrangeiro: Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo no entanto garantidos 13,60 € diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3- Despesas de representação: As despesas de representação serão, depois de devidamente autorizadas e justificadas pelas hierarquias competentes, pagas contra a apresentação de documentos comprovativos.

4- Transportes: Os trabalhadores em deslocação terão di-

reito às despesas de transporte, pelo meio de transporte que for mais rápido ou mais conveniente para o serviço, de acordo com as normas internas em vigor na empresa. O trabalhador só poderá utilizar viatura própria desde que sejam observadas normas internas em vigor na empresa, nomeadamente no respeitante a seguros.

5- Tempo de trajecto e espera: Os trabalhadores deslocados no país terão direito ao pagamento, calculado como hora simples, do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho. Este regime é extensivo, nos seus precisos termos, aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados.

5.1- Por tempo de trajecto e espera entendese o tempo despendido pelo trabalhador deslocado entre o local habitual de trabalho ou local base e aquele onde vai prestar ou prestou serviço, depois de deduzido, quando exista, o tempo habitualmente despendido entre a residência e o seu local normal de trabalho.

5.2- Tal tempo não poderá, em caso algum, exceder as cinco horas diárias para efeitos de retribuição.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Outras condições

1- São de conta da empresa todas as despesas realizadas com a preparação das viagens, nomeadamente passaportes, vistos, licença militar, certificado de vacinação, autorização de trabalho, marcação de lugares em hotéis e outras despesas atribuíveis directamente à deslocação.

2- Nas grandes deslocações, os domingos e feriados são contados para efeito de pagamento das despesas efectuadas.

3- Nas grandes deslocações no Continente (Portugal Continental), ao fim de dez dias úteis de deslocação seguida, o trabalhador terá direito ao pagamento das viagens de ida e volta aos fins-de-semana, desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência e regresso, cessando o direito ao reembolso das despesas inerentes à deslocação durante o período de descanso compreendido entre as deslocações atrás citadas.

4- Nas deslocações às Regiões Autónomas e ao estrangeiro (exceptuadas as hipóteses de formação profissional, as quais obedecerão a um esquema próprio) por cada período de quarenta e cinco dias úteis seguidos o trabalhador tem direito a quatro dias de licença. Quando esta licença for gozada na localidade onde se encontra a prestar serviço, o trabalhador mantém o direito às despesas de deslocação constantes deste capítulo, como se estivesse ao serviço. Quando esta licença for gozada em deslocação à sua residência, ser-lhe-ão pagos os custos das viagens de ida e volta.

5- Em todos os casos de deslocação, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de regresso imediato e retorno ao local de trabalho, no caso de ocorrerem falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos, pais ou pessoa que com o trabalhador viva em união de facto nos termos da lei.

6- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo ou a natureza das suas funções o impuser.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocações em serviço, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela Segurança Social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, serão cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados, salvo se tal resultar de negligência imputável ao trabalhador.

2- Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como aos direitos previstos nas cláusulas 49.<sup>a</sup> (Pagamento por deslocação) e 50.<sup>a</sup> (Outras condições), quando aplicáveis, e enquanto se mantiverem deslocados.

3- Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa antes ou imediatamente a seguir, de preferência no primeiro período de serviço.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores deslocados

1- As férias dos trabalhadores deslocados (data, local e demais condições) serão objecto de acordo, caso a caso, entre a empresa e o trabalhador.

2- Se o trabalhador escolher o local de residência habitual para gozar as suas férias, os vencimentos durante o período das referidas férias serão os que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescidos do custo das viagens de ida e volta entre o local de deslocação e o da residência habitual, desde que sobre o anterior período de férias haja decorrido um período de tempo não inferior a:

- a) 60 dias, para os deslocados no continente;
- b) 3 meses, para os deslocados nas regiões autónomas;
- c) Meio ano, para os deslocados no estrangeiro.

3- Os tempos da viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e do retorno ao local de deslocação, não serão contados como período de férias.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente ACT, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição é integrada pela retribuição base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pelo que,

até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação paga pela empresa ao trabalhador.

3- Para todos os efeitos previstos neste ACT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Rm} \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

4- As retribuições base mensais mínimas devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as constantes do anexo II ao presente ACT.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1- A empresa procederá ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador exercer a sua actividade, salvo se as partes acordarem outro local.

2- O pagamento da retribuição será feito em dinheiro ou por via bancária.

3- No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

4- O pagamento da retribuição será feito até ao fim do penúltimo dia útil do mês a que se refere.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas suplementares diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas suplementares nocturnas;

c) 200 % de acréscimo sobre o valor da retribuição normal, para as horas suplementares prestadas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em dia de descanso semanal e em feriados obrigatórios não podem, seja qual for o número de horas prestado, receber menos do que o correspondente a quatro horas retribuídas nos termos da alínea c) do número anterior.

3- O regime definido no número anterior não é aplicável ao trabalho prestado em antecipação ou prolongamento.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que será pago conjunta-

mente com a retribuição do mês de Novembro.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa, caso em que será pago por inteiro.

3- Para efeitos de aplicação do número anterior, considerar-se-á mês completo aquele em que tenha havido prestação de trabalho efectivo durante dez ou mais dias.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídios

##### A) Refeitórios e subsídio de alimentação:

1- A empresa deverá pôr à disposição dos trabalhadores ao seu serviço, em cada um dos locais de trabalho onde exerçam actividade cinquenta ou mais trabalhadores, um refeitório onde serão servidos almoços, mediante comparticipação da empresa.

2- Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 8,60 € por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

a) O período normal de trabalho coincida totalmente com o período de abertura da cantina;

b) Coincida parcialmente, deixando ao trabalhador menos de 30 minutos para a tomada de refeição;

c) O início ou fim do período normal de trabalho tenha lugar depois ou antes, respectivamente, do período de encerramento e de abertura do refeitório.

3- Quando houver lugar ao pagamento de uma refeição ligeira, o seu custo será o do montante estabelecido na cláusula 49.<sup>a</sup> (Pagamento por deslocação) para pequenos almoços ou ceias.

4- No caso de regime de turnos ou de outros horários cuja natureza eventualmente a isso obrigue, a referência a almoço será substituída por refeição principal.

##### B) Subsídio de turnos:

1- A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 57,05 €.

1.1- O referido subsídio será acrescido da retribuição especial de trabalho nocturno, quando a isso houver lugar.

2- Os trabalhadores em turnos que passem a horário normal, desde que tenham um mínimo de quinze anos de trabalho em turnos, mantêm direito ao subsídio, que será absorvível por aumentos voluntários ou revisão de tabelas contratuais.

3- O subsídio de turnos é devido quando o trabalhador esteja de férias ou ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3.1- Em caso de doença prolongada, cessa o direito ao subsídio quando esta ultrapasse um ano.

C) Subsídio de horário móvel: 57,05 € por mês.

D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 31,70 €, quando tal tipo de horário for de iniciativa da empresa.

E) Subsídio de casamento:

Por ocasião do casamento, o trabalhador receberá um subsídio correspondente a 25 % da sua retribuição.

F) Subsídio de GOC: 15,70 € por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de 8,45 € por mês.

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 16,65 €.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de 3,55 €.

J) Isenção de horário de trabalho:

1- Os trabalhadores abrangidos por isenção de horário terão direito a um acréscimo de remuneração de valor não inferior a uma hora de trabalho suplementar por dia.

2- Quando se trate do regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho os trabalhadores terão direito a um acréscimo de remuneração de valor não inferior a duas horas de trabalho suplementar por semana.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Diuturnidades**

1- Os trabalhadores classificados em categorias profissionais sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade no valor de 35,25 €, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- O quantitativo das diuturnidades será absorvível por aumentos salariais voluntários.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de transporte de mercadorias perigosas**

Os motoristas habilitados com certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional dos Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de produtos combustíveis líquidos perigosos, em cisterna ou embalado, a um subsídio no valor de 21,40 € mensais.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o

dia de descanso semanal complementar é o sábado, excepto nos casos previstos na lei e neste ACT.

2- Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma a que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivo.

3- Nas situações contempladas no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

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

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

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

– Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento;

– Terça-Feira de Carnaval.

4- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e trabalhador.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1- Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, em cada ano civil, a um período mínimo de 22 dias úteis de férias retribuídas.

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte e nas cláusulas 63.<sup>a</sup> (Aquisição do direito a férias) e 77.<sup>a</sup> (Efeito das faltas no direito a férias).

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- Para efeitos do número anterior não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença que legalmente não determinam perda de direitos ou regalias, designadamente as previstas no número 1 da cláusula 90.<sup>a</sup> (Regime de licenças, faltas e dispensas);

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos representantes dos trabalhadores;

c) As dadas por motivo de doença profissional ou de acidente de trabalho que não resulte de negligência;

5- O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibili-



tar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

6- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

##### **Aquisição do direito a férias**

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

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

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de Janeiro deste último ano e do disposto no número seguinte.

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

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

#### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição durante as férias**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas, certas ou variáveis, que tenham carácter regular e periódico e sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- A redução do período de férias nos termos do número 2 da cláusula 77.<sup>a</sup> (Efeito das faltas no direito a férias) não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

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

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, hipótese em que o período de férias oscilará de 1 de Maio a 31 de Outubro, devendo ser ouvidos os representantes dos trabalhadores na empresa.

3- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a empresa e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um

período de 10 dias úteis consecutivos.

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

5- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar, bem como os que vivam em união de facto ou economia comum que estejam ao serviço da mesma empresa, gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência, salvo motivo imperioso de serviço.

#### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

##### **Doença no período de férias**

1- 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; na falta de acordo, a marcação será efectuada pela empresa.

2- A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento da empresa.

#### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

##### **Cumulação de férias**

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

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de Abril do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, por acordo entre a empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

#### **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

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

1- Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por im-

pedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito, após a prestação de 90 dias de efetivo serviço, ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados até 30 de Abril do ano civil imediato.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a empresa culposamente obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente capítulo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade retribuída, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2- Nos casos 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.

3- Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Quando seja praticado horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado

de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastrós e madrastas, bem como de pessoa que viva em economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre por cada menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos deste ACT e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de actos inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, pelo tempo necessário e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;

d) O dia do funeral, por falecimento de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado.

4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4- A empresa pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida nos números 1 e 2, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- No caso previsto no número anterior, o trabalhador deverá apresentar a prova solicitada de imediato ou logo que isso lhe seja possível, não devendo em qualquer caso exceder quinze dias.

6- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tiver adquirido direito ao respectivo subsídio;

b) Por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 73.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 73.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

#### Cláusula 77.<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 trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, cujo período se conta para efeitos de antiguidade.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração, nos termos legais, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se de longa duração a licença superior a sessenta dias.

4- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Parentalidade

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Protecção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de protecção na parentalidade previsto neste ACT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) Licença parental inicial;

b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

d) Licença parental exclusiva do pai;

e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial exclusiva da mãe

1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença



parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 86.<sup>a</sup> (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 30 ou 33 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respectivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Licença por adopção

1- Em caso de adopção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adoptantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Dispensa para avaliação para a adopção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de segurança social ou recepção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adopção.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

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

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação dos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Protecção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de protecção adoptadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adopção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou nocturno, nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a neto

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- Em substituição dos progenitores, os trabalhadores podem faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Modalidades da cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental;
  - b) Caducidade;
  - c) Revogação por acordo das partes;
  - d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
  - e) Despedimento colectivo;
  - f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
  - g) Despedimento por inadaptação;
  - h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
  - i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.
- 2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:
- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
  - b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
  - c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador terá direito a indemnização correspondente a 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- Nos casos de resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador e de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será de 1,2 meses de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a 3,6 meses.

3- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração e sendo esta julgada procedente, a indemnização a estabelecer pelo tribunal será correspondente a 1,5 meses da retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

4- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da em-

presa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Documentos a entregar ao trabalhador**

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3- Além do certificado de trabalho a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, quando solicitados, outros documentos destinados a fins oficiais que por ela devam ser emitidos, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

**CAPÍTULO XII**

**Disciplina**

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste ACT.

2- O poder disciplinar é exercido pela empresa, directamente ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do contrato de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 97.<sup>a</sup>

**Infracção disciplinar, procedimento e prescrição**

1- Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

2- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

3- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

**CAPÍTULO XIII**

**Regalias sociais**

Cláusula 98.<sup>a</sup>

**Seguros**

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital seguro no valor de 21 712,00 €.

Cláusula 99.<sup>a</sup>

**Complemento do subsídio de doença**

1- Durante cada período de doença com baixa estabelecido pela segurança social, a empresa pagará ao trabalhador um complemento que, adicionado ao subsídio da segurança social, perfaça a retribuição líquida mensal, incluindo o pagamento dos três primeiros dias de baixa pela totalidade.

2- O complemento do subsídio de doença será pago, mesmo quando o trabalhador ainda não tenha adquirido o direito ao subsídio pago pela Segurança Social, tendo como limite 45 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.

3- Não usufruirão deste benefício os trabalhadores cuja inscrição na Segurança Social ainda não tenha tido lugar por falta de iniciativa dos mesmos no fornecimento de elementos deles próprios dependentes ou não tenham feito temporariamente a comunicação da sua doença, quer à segurança social, quer à empresa.

4- O complemento previsto no número 1 pode deixar de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado por médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da segurança social.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

**Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica**

1- Sempre que haja necessidade, a empresa fará um adiantamento ou entregará um termo de responsabilidade para internamento hospitalar ou para intervenção cirúrgica do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, entendendo-se como tal, além do cônjuge ou pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, todos aqueles por quem o beneficiário tem direito a receber abono de família. O montante de adiantamento a que esta situação porventura der lugar deverá ser reembolsado pelo trabalhador em montante nunca superior a 1/12 mensal, num período máximo de três anos ou logo que reembolsado pela Segurança Social.

2- Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 75 % ou 60 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de 6880,00 € por agregado familiar, não excedendo 3001,00 € *per capita*, depois de deduzida a participação da Segurança Social ou de esquemas oficiais equiparados.

3- A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar e do médico.

4- As empresas assegurarão, por si próprias ou através de empresa seguradora, os benefícios consignados nos pontos anteriores.

Cláusula 101.<sup>a</sup>

**Descendentes com deficiências psicomotoras**

1- Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no país, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 2406,00 € por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2- A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar ou de reeducação.

Cláusula 102.<sup>a</sup>

**Idade de reforma**

As empresas e os trabalhadores poderão acordar na antecipação da reforma mediante a aplicação de esquemas de pré-reforma ou o pagamento de uma compensação pela diminuição da respectiva pensão em virtude da antecipação da idade normal de reforma por velhice.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

**Preparação para a reforma**

1- As empresas concederão aos trabalhadores do quadro

de pessoal permanente durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, um regime especial de trabalho designado por preparação para a reforma, com vista a possibilitar a sua adaptação à situação de reforma.

2- Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

a) A dois dias de dispensa de serviço por mês;

b) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário.

3- Os trabalhadores que pretenderem gozar do direito de preparação para a reforma deverão comunica-lo à empresa, por escrito, com a antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

CAPÍTULO XIV

**Segurança, prevenção e saúde no trabalho**

Cláusula 104.<sup>a</sup>

**Segurança e saúde no trabalho**

1- As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os trabalhadores devem cumprir as normas e prescrições sobre esta matéria, as quais ser-lhes-ão dadas obrigatoriamente a conhecer pelas empresas, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora e pelos responsáveis na empresa pela segurança e saúde no trabalho.

4- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 105.<sup>a</sup>

**Comissão de segurança e saúde no trabalho**

1- Em cada empresa outorgante deve ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária, da qual façam parte representantes dos trabalhadores, a fim de determinar os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A determinação destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas.

3- À comissão de segurança e saúde no trabalho competirá também verificar se é cumprida tanto pela empresa como pelos trabalhadores, a legislação em vigor, as normas de segurança internas da empresa e o estabelecido neste ACT.



Cláusula 106.<sup>a</sup>

**Medicina no trabalho**

1- As empresas assegurarão um serviço de medicina no trabalho que, tendo carácter essencialmente preventivo, respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários à execução das tarefas que lhes incumbem.

2- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

Cláusula 107.<sup>a</sup>

**Uniformes e equipamento individual**

1- Se, de harmonia com os usos e costumes em vigor ou por motivo justificado, houver lugar a que os trabalhadores de determinado sector usem uniforme, a empresa custeará as despesas inerentes à aquisição dos mesmos.

2- Qualquer tipo de uniforme ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado, impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerente a um uso normal.

3- A escolha do tecido deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois uniformes por cada época.

4- A empresa suportará os encargos com a deterioração dos uniformes, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerentes ao trabalho prestado.

Cláusula 108.<sup>a</sup>

**Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças**

1- Os trabalhadores são obrigados a usar durante o serviço o equipamento de protecção individual que for determinado.

2- O incumprimento da obrigação referida no número anterior faz incorrer o trabalhador em infracção disciplinar.

3- Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam montados nas instalações para prevenção e combate de sinistros, bem como em acções de formação apropriadas.

Cláusula 109.<sup>a</sup>

**Prevenção e controlo do consumo de álcool e drogas**

1- As empresas, tendo por finalidade a defesa da saúde dos seus trabalhadores e a promoção de um elevado grau de segurança no trabalho, deverão promover acções internas de sensibilização, informação e prevenção tendo em vista a prevenção e a diminuição da incidência e das consequências do consumo de álcool e drogas.

2- Em complemento das acções de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool e drogas pelos trabalhadores.

3- O controlo efectua-se através de testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

4- O referido controlo faz-se, em regra, de forma aleatória, por sorteio e, excepcionalmente, nas seguintes situações:

a) Na sequência de incidentes de segurança;

b) Em casos de sinais evidentes de comportamentos afectados por álcool ou drogas.

5- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido pelas regulamentações internas) ou de uso abusivo de drogas.

6- Em caso algum as empresas podem divulgar os resultados dos testes de álcool e drogas para além de ao próprio trabalhador e ao médico da empresa, a não ser na medida do necessário em ordem à efectivação da responsabilidade disciplinar quando a houver.

**CAPÍTULO XV**

**Comissão paritária**

Cláusula 110.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por oito elementos, sendo quatro em representação das empresas e quatro em representação dos sindicatos, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

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

5- As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste ACT.

6- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8- Os elementos da comissão podem ser assistidos por as-

sessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

Cláusula 111.<sup>a</sup>

#### Reclassificações

1- No prazo máximo de cento e vinte dias após a entrada em vigor deste acordo, todos os trabalhadores por ele abrangidos serão classificados pelas empresas de harmonia com as funções que efectivamente desempenhem, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I, dentro do mesmo grupo salarial ou superior.

2- Os efeitos da reclassificação retroagem à data da entrada em vigor deste ACT.

3- Sempre que um trabalhador desempenhe simultaneamente e com carácter de permanência funções inerentes a mais do que uma categoria, que sejam significativas em razão da sua relevância e ou do tempo despendido, será classificado nos termos deste ACT e retribuído pela categoria a que corresponde retribuição mais elevada, sem prejuízo do que venha a ser acordado em condições específicas deste ACT.

### CAPÍTULO XVI

#### Disposições gerais e transitórias

Cláusula 112.<sup>a</sup>

#### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente ACT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

Cláusula 113.<sup>a</sup>

#### Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este ACT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que o ACT anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram revogado e por este substituído esse mesmo ACT.

### ANEXO I

#### Definição de funções

*Aeroabastecedor (Grupo I)* - É o trabalhador/a que efectua todo o conjunto de operações necessárias ao abastecimento de aeronaves e tarefas complementares, incluindo a condução dentro das áreas dos aeroportos.

*Aeroabastecedor qualificado (Grupo H)* - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, além das atribuições definidas para o aeroabastecedor, coadjuva o supervisor sempre que requerido pelas necessidades de serviço, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

*Analista chefe (Grupo D)* - É o trabalhador/a com funções de orientação e chefia do pessoal adstrito ao laboratório da empresa.

*Analista de laboratório (Grupo H)* - É o trabalhador/a que realiza determinações físico-químicas em produtos petrolíferos e outros, utilizando métodos normalizados.

*Analista principal (Grupo E)* - É o trabalhador/a que coordena os trabalhos a executar no laboratório, participando na elaboração das análises; superintende na segurança das instalações laboratoriais e é responsável pela manutenção e operacionalidade de todos os aparelhos; aprecia e regista os resultados das análises.

*Assessor I (Grupo E)* - É o trabalhador/a que tem instrução especializada, cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos e na recolha básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por métodos científicos. Para o efeito da recolha de elementos para a realização de estudos em que deva colaborar, pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

*Assessor II (Grupo D)* - É o trabalhador/a que tem instrução especializada e realiza as suas actividades com relativa autonomia, obedecendo a regulamentos relativos ao desempenho da função. Pode realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

*Assessor III (Grupo C)* - É o trabalhador/a que tem instrução especializada e conhecimentos sólidos e específicos, pelo menos no domínio de uma área da empresa. Desempenha funções com autonomia, respeitando os apropriados regulamentos internos, devendo ainda integrar eventuais omissões destes. Pode realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados, devendo, quando for caso disso, efectuar a interpretação desses resultados, na perspectiva de uma técnica ou de um ramo científico. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

*Assessor júnior (Grupo F)* - É o trabalhador/a que tem instrução especializada, cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos e na recolha básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por métodos científicos.

*Assistente administrativo (Grupo H)* - É o trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Assistente administrativo estagiário (Grupo I)* - É o trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, colabora no tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Participa na preparação e no ordenamento de elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza, sob orientação superior, os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Ao fim de seis meses de estágio ascende à categoria profissional de assistente administrativo, grupo H.

*Assistente operacional (Grupo I)* - É o trabalhador/a que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço em várias áreas operacionais da empresa, quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

*Auxiliar administrativo (Grupo J)* - É o trabalhador/a que anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos, utilizando veículo automóvel ou motorizado, quando necessário.

*Chefe de equipa (Grupo G)* - É o trabalhador/a que coordena a actuação de um grupo de trabalho, de enchimento de cargas e descargas e ou de abastecimento.

*Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos (Grupo D)* - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, orienta tecnicamente os serviços de manutenção do equipamento de abastecimento dos aeroportos, observando o cumprimento das normas técnicas relativas à segurança dos abastecimentos e qualidade dos produtos.

*Chefe de vendas (Grupo C)* - É o trabalhador/a que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Consultor I (Grupo B)* - É o trabalhador/a de quem se requer um conhecimento sólido de um ou mais sectores de actividade da empresa. Deve possuir formação académica de nível superior ou experiência profissional equivalente preferencialmente vivida dentro da empresa a cujos quadros pertença. Presta trabalho mediante a aplicação de métodos científicos e segundo orientações gerais, com grande autonomia relativa ao desempenho da função. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior ou desempenhar apenas funções de consultadoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos elevados.

*Consultor II (Grupo A)* - É o trabalhador/a de quem se requer um conhecimento total e profundo do negócio da empresa, acompanhado de uma formação académica de nível superior ou de experiência profissional equivalente, preferencialmente vivida dentro da empresa a cujos quadros pertença. Desenvolve a sua actividade profissional obedecendo à estratégia global da empresa, dimanada do respectivo órgão de administração. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior ou assegurar apenas funções de consultadoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos muito elevados.

*Cozinheiro (Grupo I)* - É o trabalhador/a que se ocupa da preparação e confecção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Encarregado (Grupo G)* - É o trabalhador/a que, tendo o necessário conhecimento das instalações a que está adstrito e dos processos de actuação, orienta e coordena, segundo directrizes fixadas superiormente, grupos de trabalho.

*Enfermeiro (Grupo G)* - É o trabalhador/a que executa funções que visam o equilíbrio da saúde humana, quer no seu estado normal com acções preventivas, quer no seu estado de doença, ministrando cuidados complementares e ou sequenciais da acção clínica.

*Fiel de armazém (Grupo H)* - É o trabalhador/a responsá-

vel pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários.

*Fogoeiro (Grupo H)* - É o trabalhador/a que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, para além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor, auxiliares e acessórios na central de vapor.

*Motorista (Grupo H)* - É o trabalhador/a que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados, de caixa aberta, carros-tanques com ou sem atrelado, semi-reboques de caixa aberta ou tanques). Compete-lhe zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo. Compete-lhe ainda zelar pela carga que transporta e proceder às operações de carga e descarga, preenchendo a documentação necessária à entrega de produtos e materiais. Compete-lhe também a verificação diária dos níveis de óleo e água do veículo.

*Operador (Grupo J)* - É o trabalhador/a que executa tarefas simples na área operacional dos armazéns, respeitantes à recepção e distribuição de produtos, arrumo de mercadorias e outras tarefas operacionais indiferenciadas; pode ainda proceder ao enchimento de garrafas de gás, assegurando a conservação e manutenção dos equipamentos com que opera.

*Recepcionista (Grupo H)* - É o trabalhador/a que recebe e encaminha os visitantes para os diversos departamentos e serviços da empresa, observando os procedimentos de segurança; atende clientes e informa-os sobre os produtos e serviços, de acordo com as especificações dos respectivos departamentos; recepciona, distribui e regista correspondência, podendo ainda atender e encaminhar telefonemas.

*Representante comercial I (Grupo G)* - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

*Representante comercial II (Grupo F)* - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade, com elevada autonomia, no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

*Representante comercial III (Grupo E)* - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo de crédito e a reco-



lha de informação relevante sobre o mercado, normalmente num contexto que exige formação académica de nível superior ou experiência equivalente e, no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

*Representante comercial IV (Grupo D)* - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente num contexto que exige formação académica de nível superior ou experiência equivalente e, no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade, com elevada autonomia, no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

*Secretário (Grupo F)* - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado da administração ou da direcção da empresa, competindo-lhe assegurar, por sua iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e prestar todo o apoio administrativo e logístico necessário; organiza e assiste a reuniões e elabora as respectivas actas.

*Superintendente de aeroinstalação (Grupo D)* - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, tem sob a sua responsabilidade uma aeroinstalação em ligação directa com a sede da empresa ou com uma das suas delegações.

*Superintendente de instalação (Grupo C)* - É o trabalhador/a que, em ligação directa com a direcção da empresa, tem sob a sua responsabilidade a planificação global e a orientação técnica das actividades operacionais e administrativas de uma instalação petrolífera.

*Supervisor de aviação (Grupo G)* - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, é responsável pelo serviço de abastecimento de aeronaves, supervisão de manutenção de equipamento e tarefas administrativas inerentes, chefiando o pessoal executante e garantido o exacto cumprimento das medidas de segurança estabelecidas.

*Técnico administrativo I (Grupo G)* - É o trabalhador/a que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma área funcional da empresa; colabora na execução de estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos e tomada de decisões correntes.

*Técnico administrativo II (Grupo F)* - É o trabalhador/a que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa; colabora na execução de estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes.

*Técnico de tesouraria (Grupo G)* - É o trabalhador/a que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo às transacções respeitantes á gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua impor-

tância corresponde à indicada nas notas de venda ou recibos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as decisões necessárias para os levantamentos.

*Técnico operacional (Grupo H)* - É o trabalhador/a detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

*Telefonista (Grupo I)* - É o trabalhador/a que presta serviço numa cabina ou central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Trabalhador de limpeza (Grupo K)* - É o trabalhador/a que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

ANEXO II

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(A presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2016)

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
A	Consultor II	2 843,00 €
B	Consultor I	2 169,00 €
C	Assessor III Chefe de vendas Superintendente de instalação	1 965,00 €
D	Analista chefe Assessor II Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos Representante comercial IV Superintendente de aeroinstalação	1 674,00 €
E	Analista principal Assessor I Representante comercial III	1 396,00 €
F	Assessor júnior Representante comercial II Secretário Técnico administrativo II	1 282,00 €
G	Chefe de equipa Encarregado Enfermeiro Representante comercial I Supervisor de aviação Técnico administrativo I Técnico de tesouraria	1 155,00 €

H	Aeroabastecedor qualificado	1 000,00 €
	Analista de laboratório	
	Assistente administrativo	
	Fiel de armazém	
	Fogoeiro	
	Motorista	
	Rececionista	
I	Técnico operacional	886,00 €
	Aeroabastecedor	
	Assistente administrativo estagiário	
	Cozinheiro	
	Assistente operacional	
J	Telefonista	828,00 €
	Auxiliar administrativo	
K	Operador	707,00 €
	Trabalhador de limpeza	

**Declaração**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho sete empresas e três mil e quatrocentos trabalhadores.

Mais se declara o seguinte:

A revisão do presente acordo coletivo de trabalho é apenas parcial, tendo sido alteradas somente as verbas constantes das cláusulas de expressão restritamente pecuniária, os valores da tabela salarial, que foram atualizados e algumas normas constantes das cláusulas 27.ª, 61.ª, 69.ª, 79.ª e 99.ª. Porém e em obediência ao disposto nos artigos 494.º, número 2 e 519.º, número 3 do Código do Trabalho, procede-se ao depósito e publicação do texto integral do presente acordo coletivo de trabalho.

Em caso algum se poderão interpretar o depósito e a publicação do texto integral do acordo coletivo de trabalho, como tendo sido este celebrado após a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, não tendo tais depósito e publicação outro significado que não a observância do disposto nos preceitos legais referidos no parágrafo anterior.

Lisboa, 28 de Abril de 2016.

Pelas empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPSA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, CLC, - Companhia Logística de Combustíveis, SA, TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA:

*António José Fontes da Cunha Taborda*, na qualidade de mandatário das empresas, com poderes para contratar.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*José Luis Carapinha Rei*, na qualidade de mandatário.

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 10 de agosto de 2016, a fl. 199 do livro n.º 11, com o n.º 132/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros**

**Clausulado geral**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se à Portway - Handling de Portugal, SA (Portway, SA), adiante designada também por empresa, e aos trabalhadores do setor de atividade do handling ao seu serviço e a cujas categorias profissionais se faz referência no anexo II do presente AE, representados pelas associações sindicais outorgantes, adiante designadas sindicatos.

2- Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.

3- Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 1978 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de novembro de

2016 e vigorará por um período de 38 meses, renovando-se por períodos de 36 meses enquanto não ocorrer a sua denúncia.

2- Por acordo entre as partes outorgantes a revisão do presente AE poderá verificar-se antes do decurso do prazo previsto no número anterior.

3- As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses, de janeiro a dezembro de cada ano civil.

4- Concluída a negociação do presente AE ou a sua revisão, o mesmo deverá ser entregue para depósito até ao fim de 30 dias sobre a sua assinatura por todos os outorgantes que iniciaram o respetivo processo de negociação

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula anterior, o presente AE não poderá ser denunciado antes de decorridos 33 meses após a sua entrada em vigor ou 33 meses após a renovação do período de vigência, exceto as tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária que poderão ser denunciadas decorridos 10 meses de vigência.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Anexos

O presente AE inclui os seguintes anexos:

- a) Anexo I: Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária;
- b) Anexo II: Sistema de carreiras;
- c) Anexo III: Descrição de funções;
- d) Anexo IV: Disposições finais e transitórias;
- e) Anexo V: Avaliação de desempenho;
- f) Anexo VI: Regulamento de prevenção.

## CAPÍTULO II

### Admissão de pessoal

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais de recrutamento e seleção

A admissão de trabalhadores na Portway, SA, por contrato sem termo, far-se-á com observância dos seguintes princípios gerais:

- a) Estabelecimento de um adequado programa anual ou plurianual de recursos humanos;
- b) Caracterização prévia do perfil do candidato e do processo de recrutamento e seleção adequado às circunstâncias de cada caso;
- c) A idade mínima de admissão é de 18 anos;
- d) As admissões far-se-ão, em regra, pelo nível correspondente ao início da respetiva categoria profissional;
- e) Os trabalhadores contratados a termo serão admitidos como candidatos nos processos de recrutamento, desde que preencham todos os requisitos para o efeito;
- f) No preenchimento da necessidade identificada, a empresa dará preferência aos seus trabalhadores;

g) Participação da comissão de trabalhadores ou dos seus representantes como observadores nos júris dos concursos e com direito a emitir parecer final sobre o processo no prazo de três dias úteis salvo quando se tratar de situações de manifestação de urgência, caso em que a comissão de trabalhadores será previamente ouvida.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, sendo o duplicado para o trabalhador.

2- A celebração do contrato pressupõe a adesão do trabalhador a este acordo, a quem previamente lhe será fornecido um exemplar.

3- A empresa prestará ao trabalhador as informações relativas ao conteúdo do contrato de trabalho nos termos da lei.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

1- A contratação de trabalhador a termo só poderá ser efetuada para a satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade, conforme o disposto na lei ou nas situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2- A empresa comunicará aos sindicatos a celebração ou cessação do contrato a termo, no prazo de 30 dias com referência ao mês antecedente.

3- As disposições deste AE são integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, salvo se razões objetivas justificarem tratamento diferenciado.

4- Quando o trabalhador contratado a termo for integrado nos quadros da empresa, ser-lhe-á contado o tempo de serviço já prestado, nos termos da lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho e a sua duração e contagem são as fixadas na lei.

## CAPÍTULO III

### Enquadramento profissional

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE deverão encontrar-se enquadrados numa das categorias profissionais cujo elenco integra o anexo II, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser criadas novas categorias profissionais quando aconselhadas pela índole da função e sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de remuneração, a uma das categorias referidas no número anterior.

3- Na criação de novas categorias profissionais, atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente desempenhadas pelos seus titulares dentro da empresa.

4- Compete à empresa ou aos sindicatos outorgantes do presente AE propor a criação de novas categorias durante a sua vigência, através da comissão paritária e que dependerá do acordo das partes.

5- As categorias criadas nos termos do número anterior consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante deste AE.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1- São exercidas em regime de comissão de serviço as funções previstas na lei e as de chefia relativas à estrutura organizativa da empresa.

2- As funções referidas no número anterior são exercidas por nomeação do conselho de administração, com menção do regime de comissão de serviço.

### CAPÍTULO IV

#### Regimes especiais de alteração de situações profissionais

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1- A empresa pode, quando o seu interesse o exigir, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na categoria profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador e que lhe seja garantida formação, caso seja necessária.

2- A ordem de alteração deve ser justificada e deve indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

4- O trabalhador não adquire a categoria superior correspondente às funções temporariamente exercidas, salvo quando ultrapassar o prazo de dois anos previsto no número 2.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Reconversão profissional

1- Caso o seu interesse o exija, em virtude da introdução de novas tecnologias ou da extinção, redimensionamento ou reorganização de atividades, e havendo possibilidade de atribuição de nova função ou funções, a empresa pode alterar a função ou funções anteriormente cometidas ao trabalhador para outras não correspondentes à atividade contratada, desde que lhe seja garantida a formação adequada e mediante enquadramento em outra categoria profissional, constante do anexo II deste AE.

2- O reenquadramento referido no número anterior não po-

derá implicar uma modificação substancial do enquadramento profissional do trabalhador, exceto se para situação mais favorável ao trabalhador.

3- Para efeitos do número anterior entende-se por não modificação substancial do enquadramento profissional do trabalhador a atribuição de tarefas ou funções enquadráveis na mesma carreira.

4- À data de reconversão o trabalhador manterá os créditos temporais e de avaliação para futura evolução e a retribuição auferida a essa data exceto nas prestações retributivas que constituem contrapartida de modo específico do exercício efetivo da anterior função.

5- Ocorrendo a situação prevista nos números anteriores, a empresa comunicará esse facto por escrito ao trabalhador, com a antecedência de 45 dias, podendo este pronunciar-se, também por escrito e no prazo de 15 dias, sobre factos que concorram para a tomada de decisão pela empresa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

1- A reclassificação profissional do trabalhador consiste numa situação definitiva em que, por razões decorrentes de limitações nas aptidões físicas, psíquicas ou de competências profissionais o trabalhador não se encontra em condições de exercer e assumir, na sua plenitude, as tarefas e responsabilidades correspondentes à sua função ou funções.

2- Se o trabalhador ficar com incapacidade permanente ou parcial que o impeça de continuar a exercer a função ou funções correspondentes à sua categoria profissional, a empresa dar-lhe-á outra compatível com as suas competências e capacidades, sendo-lhe garantida a formação adequada.

3- Em caso de reclassificação, verificando-se baixa de retribuição, o trabalhador manterá a retribuição detida nessa data até à sua reabsorção pela evolução profissional e remuneratória na nova categoria.

4- Na hipótese da incapacidade resultar de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta mantê-lo-á no mesmo nível remuneratório da tabela salarial assim como os créditos temporais e de avaliação para futura evolução.

5- Ocorrendo a situação prevista nos números anteriores, a empresa comunicará esse facto por escrito ao trabalhador, com a antecedência de 45 dias, podendo este pronunciar-se, também por escrito e no prazo de 15 dias, sobre factos que concorram para a tomada de decisão pela empresa.

### CAPÍTULO V

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres da Portway, SA

São deveres da Portway, SA:

- a) Tornar acessível aos trabalhadores a consulta da legislação laboral;
- b) Cumprir as disposições do presente AE, bem como as



leis do trabalho e os regulamentos internos vigentes;

c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, conforto e segurança, proporcionando boas condições de trabalho, do ponto físico e moral;

d) Não exigir a nenhum trabalhador qualquer tarefa manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissional;

e) Exigir que o pessoal trate com correção os restantes profissionais e, designadamente, aqueles que se encontrem investidos em funções de direção e chefia;

f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, onde conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados e/ou outras referências eventualmente solicitadas pelo interessado;

g) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que estes o solicitem;

h) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, através de formação adequada, designadamente nas componentes técnicas, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais;

i) Tratar os trabalhadores com urbanidade e respeitá-los;

j) Pagar pontualmente aos trabalhadores a retribuição, na forma devida;

k) Decidir sobre qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, considerando-se aquela indeferida se não for dada resposta por escrito no prazo de sessenta dias;

l) Dar conhecimento aos sindicatos outorgantes do AE, dos textos normativos genéricos relativos a relações e condições de trabalho;

m) Facultar aos trabalhadores os manuais, bem como toda a documentação considerada indispensável à sua formação e ao conhecimento das suas funções;

n) Emitir documento comprovativo do grau de qualificação profissional a todos os trabalhadores que frequentem, com aproveitamento, cursos de especialização, por exigência da empresa;

o) Cumprir as disposições legais e do AE em vigor relativamente ao exercício de cargos em associações sindicais, comissões de trabalhadores e não colocar obstáculos à prática, nos locais de trabalho, das respetivas atividades;

p) Cumprir as normas de segurança, saúde e higiene no trabalho, nomeadamente, proporcionando aos trabalhadores as ações de formação adequadas para esse efeito;

q) Promover a criação, onde as condições de trabalho o justifiquem, ou manter em vigor, caso já existam, as instalações destinadas ao repouso que possibilitem o descanso nos períodos noturnos, em condições de higiene e segurança;

r) Manter as condições de apoio a cafetarias e refeitórios de reconhecida utilidade social, sem prejuízo da racionalidade da sua exploração;

s) Quando o trabalhador for impedido da frequência de qualquer curso ou ação de formação, para o qual tenha sido indigitado, por razões de serviço ou pela não realização de curso previsto no plano anual de formação, garantir que participa no primeiro curso ou ação com a mesma natureza que

vier a ter lugar;

t) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias e trabalho suplementar realizado;

u) Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste AE e as leis do trabalho em vigor;

b) Executar as tarefas que lhe foram confiadas com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões, categoria, formação e deontologia profissionais;

c) Desempenhar com pontualidade e assiduidade o serviço que lhes estiver confiado;

d) Tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho, os superiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

e) Cumprir as normas de segurança, saúde e higiene no trabalho e participar na função de segurança, saúde e higiene no trabalho, nomeadamente frequentando as ações de formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;

f) Participar aos seus superiores hierárquicos as ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

g) Zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

h) Cumprir as ordens e diretrizes da empresa emitidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção definidas neste AE e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;

i) Informar a empresa dos dados necessários à atualização do seu cadastro individual;

j) Frequentar as ações de formação necessárias ao desempenho das funções que lhe correspondem nos termos deste AE ou para as quais sejam designados;

k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias e direitos dos trabalhadores

1- É proibido à Portway, SA:

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

b) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria salvo o disposto neste AE e na lei;

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e nas cláusulas 66.<sup>a</sup> e 67.<sup>a</sup>;

d) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por empresas por ela indicadas;

e) Exercer pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos demais trabalhadores;

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

2- A prática pela Portway, SA de qualquer ato em violação do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas 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 hajam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- Os trabalhadores poderão, por sua iniciativa, solicitar à empresa a sua transferência para outro local de trabalho, desde que haja lugar a vagas ou venham a ser criados novos postos de trabalho, e os interessados reúnam todas as condições previstas para o desempenho das funções a que se candidatem.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Direitos do trabalhador em casos de terrorismo ou pirataria

1- Sem prejuízo do previsto nos planos de emergência, em caso de alerta de existência de engenho explosivo ou ação armada no posto de trabalho, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar serviço dentro da área de segurança, sem prejuízo da retribuição, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da empresa dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.

2- Uma vez ponderada a gravidade da situação, o estado de alerta relativo à existência de engenho explosivo, deverá ser reconhecido e divulgado no âmbito do serviço, pelo respetivo responsável, ou por quem no momento o substituir.

3- A empresa providenciará a outorga de seguro cujo objeto abranja a cobertura de situações de terrorismo e pirataria.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Transmissão de empresa ou estabelecimento

Para efeitos do disposto na lei sobre a transmissão de empresa ou estabelecimento são também considerados representantes dos trabalhadores as associações sindicais.

### CAPÍTULO VI

#### Disciplina

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A Portway, SA tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2- O poder disciplinar é exercido diretamente pelo con-

selho de administração ou indiretamente através dos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos de delegação expressa e divulgada junto dos trabalhadores.

3- O procedimento disciplinar é regulado pelo Código do Trabalho relativamente aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato individual de trabalho.

4- Após a receção da nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, se o trabalhador tiver indicado na resposta à nota de culpa qual o sindicato em que está filiado, o processo disciplinar será também enviado, por cópia integral, ao referido sindicato para emissão de parecer no prazo de cinco dias úteis.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;

d) Despedimento.

2- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 60 dias e, em cada ano civil, o total de 180 dias.

3- Na aplicação de qualquer sanção disciplinar a empresa tomará em conta a gravidade da infração, o grau de culpabilidade do infrator, os antecedentes disciplinares do infrator e a proporcionalidade entre a gravidade da infração e a sanção disciplinar.

4- Decorridos cinco anos após a aplicação de qualquer sanção a um trabalhador, e não tendo havido lugar à aplicação de nenhuma outra sanção durante esse período, aquela sanção deixará de poder constituir agravante contra ele num eventual processo que lhe venha a ser instaurado.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Indemnizações e compensações

No despedimento ilícito e nos casos de cessação do contrato de trabalho em que a lei prevê o direito a indemnização ou compensação, serão aplicados os montantes previstos na legislação em vigor.

### CAPÍTULO VII

#### Da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Regulamentação do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, tal como o presente AE, compete à Portway, SA, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

## SECÇÃO II

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Definições

1- O número de horas de trabalho a que o trabalhador se obriga a prestar, diária e semanalmente, denomina-se por período normal de trabalho.

2- Denomina-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação.

3- No regime de turnos considera-se:

a) Ciclo de horário: número de semanas de trabalho necessárias ao retorno à sequência inicial do horário de trabalho, cuja média não será superior a trinta e oito horas semanais, salvo o disposto na cláusula 24.<sup>a</sup>;

b) Período semanal de trabalho: número máximo de horas que o trabalhador está obrigado a prestar em cada semana de trabalho, apurado por média anual e conforme o disposto na cláusula 24.<sup>a</sup>;

c) Período de descanso semanal: dias, que no respetivo horário de trabalho, sejam reservados a descanso;

d) Folga de ciclo horário: dia que consiste na ausência de trabalho efetivo, que consta da escala de serviço, e que não pode substituir os dias de descanso semanal e complementar;

e) Sobreposição de serviço: o período de trabalho indispensável para que o serviço seja transferido para os trabalhadores que rendem um turno;

f) Turno: é a sequência de dias consecutivos de trabalho entre períodos de descansos semanais;

g) Tolerância de serviço: há tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas, na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excecional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

4- O intervalo mínimo de descanso entre dois períodos normais de trabalho consecutivos não será inferior a dez horas.

5- Em caso de manifesta necessidade de assegurar a continuidade do serviço, o período de descanso referido no número anterior pode ser reduzido para nove horas, ganhando o trabalhador direito a um período de descanso compensatório equivalente à duração da redução, a gozar nos três dias úteis seguintes.

## SUBSECÇÃO I

### Período normal de trabalho e horários de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não será superior a sete horas e trinta e seis minutos diários e a trinta e oito horas semanais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, num período de referência anual, com um limite de oscilação de 20 % em relação ao período semanal definido no número anterior.

3- A utilização da amplitude máxima de horário decorrente da aplicação do número anterior fica limitada ao período entre 15 de junho e 15 de setembro de cada ano.

4- Nos períodos entre 1 de janeiro a 14 de junho e de 16 de setembro a 31 de dezembro, o limite máximo do acréscimo do período normal de trabalho é de 15 %.

5- Aos trabalhadores será sempre devido o direito a auferir o pagamento integral do subsídio de refeição mesmo que, para efeitos de apuramento de médias, esteja a cumprir um horário diário inferior a cinco horas diárias ao abrigo do regime definido no presente artigo.

6- Os horários com amplitude superior a oito horas diárias só podem ser aplicados nas entradas entre as 5h00 e as 15h00.

7- O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos, tendo como limite duas horas, exceto as entradas que se antecipem e as saídas que se prolonguem para dias de descanso.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Tipos de horários

1- Na Portway, SA praticar-se-ão, conforme as características dos serviços, os seguintes tipos de horários: regulares, turnos e fracionados.

2- A mudança do tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal do trabalhador.

3- A mudança do tipo de horário de trabalho será efetuada pela empresa e comunicada aos trabalhadores envolvidos com, pelo menos, 45 dias de antecedência em relação à data de início da sua aplicação, mediante consulta prévia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Horário regular

1- Considera-se horário regular aquele que, permanentemente, é constituído por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso ao sábado e domingo, e com início e termo uniformes.

2- O horário regular considerar-se-á como desfasado sempre que, mantendo-se inalterado o período normal de trabalho diário, sejam estabelecidos, serviço a serviço para determinados trabalhadores ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes para a entrada e a saída.

3- Este tipo de horário deve ser fixado entre as 7h00 e as 20h00, podendo ser estabelecido entre as 6h00 e as 22h00, mediante acordo do trabalhador.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Alteração do horário de trabalho

A alteração do horário do trabalho poderá ser efetuada pela empresa mediante comunicação prévia ao trabalhador e aos sindicatos, com a antecedência mínima de 7 dias relati-



vamente à data de início da sua aplicação, salvaguardado o disposto no número 4 da cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- Nos serviços que praticam horários regulares poderão ser praticados horários flexíveis, os quais deverão obedecer aos seguintes princípios:

a) O trabalhador deverá completar mensalmente o número de horas a que se encontra obrigado pelo seu período normal de trabalho;

b) O período fixo, durante o qual é obrigatória a permanência do trabalhador, será no primeiro período, das 10h00 às 12h30, e no segundo, das 14h30 às 17h00;

c) As flexibilidades nas entradas e saídas serão de duas horas;

d) O intervalo de descanso e refeição poderá ser de meia hora, mas a flexibilidade situar-se-á entre os períodos fixados na saída do primeiro período e da entrada do segundo;

e) O limite máximo de prestação consecutiva de trabalho em cada período diário, não poderá ultrapassar seis horas.

2- Para que o trabalhador possa utilizar a regalia que lhe é conferida na alínea d) do número 1 antecedente, deverá solicitar por escrito, com menção de que a utilização desse período de trinta minutos é efetuada no seu interesse pessoal.

3- O disposto nesta cláusula não prejudica que fique assegurado o funcionamento dos serviços no período compreendido entre as 9h00 e as 17h30.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho em regime de turnos

1- O horário em regime de turnos é aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço, existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periodicamente de um horário de trabalho para outro, segundo uma escala preestabelecida.

2- Na organização de horários de trabalho em regime de turnos são consideradas as seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os trabalhadores respetivos sujeitos à sua variação regular;

b) O período normal de trabalho diário não pode ser inferior a quatro horas nem ultrapassar as nove horas;

c) A mudança de turno, salvo motivos de força maior, só pode ocorrer após o período de descanso semanal;

d) Não se considera mudança de turno a variação da hora de início de qualquer dia do mesmo até quatro horas, por referência ao primeiro dia do turno;

e) A amplitude máxima de variação permitida pela alínea anterior deverá ser, no período de uma semana, de quatro horas;

f) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- No horário por turnos não poderá haver no período compreendido entre as 0h00 e as 24h00 horas mais do que um período normal de trabalho, salvo o exposto no número

7 da cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Escalas de serviço

1- As escalas de serviço serão afixadas em todos os locais de trabalho com uma antecedência mínima de 15 dias, para um período mínimo de 90 dias.

2- Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:

a) Hora de início e hora de termo do trabalho, incluindo nestas os períodos de sobreposição de serviço, quando existam;

b) Dias de descanso semanal e complementar;

c) Folga de ciclo horário.

3- Nos horários por turnos serão considerados intervalos de descanso, nos termos e para os efeitos da cláusula 41.<sup>a</sup>

4- Qualquer alteração às escalas afixadas só poderá ser feita por necessidade imperiosa de serviço, devidamente fundamentada, e será divulgada com uma antecedência mínima de 7 dias, podendo ir, excecionalmente, até um mínimo de 3 dias, sem prejuízo do trabalhador só mudar de turno após o período de descanso semanal.

5- A elaboração da escala de serviço procurará distribuir equitativamente pelos trabalhadores, em iguais condições de prestação de trabalho, os períodos de serviço diurno e noturno.

6- Aos cônjuges integrados no mesmo serviço e sujeitos ao mesmo tipo de horário, serão concedidas, na medida do possível, condições de prestação de trabalho que sirvam os seus interesses, nomeadamente para compatibilização com a necessidade de cuidados com descendentes e ascendentes.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trocas de serviço

1- As trocas de serviço serão permitidas, expressamente, quando não originem encargos adicionais para a empresa, designadamente a prestação de trabalho suplementar, e desde que:

a) Digam respeito a pessoal da mesma categoria e função e tenha sido obtida informação favorável do respetivo superior hierárquico;

b) Respeitem os intervalos mínimos de descanso entre turnos consecutivos de serviço;

c) Quando abranjam dias de descanso, fique assegurado, no âmbito das próprias trocas, o gozo do mesmo número de dias de descanso.

2- Em decorrência das trocas de serviço, os trabalhadores poderão eventualmente não perfazer o número de horas de trabalho semanal para que estão escalados ou ultrapassar o referido número.

3- Após a autorização pela empresa, o trabalhador substituto é responsável pela prestação de trabalho relativo ao período de troca.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Horários fracionados

1- Por aceitação voluntária do trabalhador, e por acordo

escrito entre ambos, é possível à Portway, SA estabelecer horários fracionados.

2- A determinação do horário fracionado deverá obedecer às seguintes regras:

a) O período de trabalho será interrompido no mínimo por duas horas e no máximo pela duração da fração mais reduzida;

b) Não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

c) Não podem ser prestadas mais de nove horas de trabalho diário, não contando para este máximo o período de interrupção referido na alínea a);

d) Não pode ultrapassar a amplitude horária máxima de doze horas, incluindo o período previsto na alínea a);

e) Só podem ser aplicados nas entradas entre as 6h30 e as 16h00.

3- O regime definido na presente cláusula é aplicável a cargas horárias semanais superiores a 75 % do definido na cláusula 23.<sup>a</sup>, ponto 3, alínea a), praticada em cada momento pelos trabalhadores.

4- Serão definidos, em cada semestre, o número de horários fracionados a praticar, as regras de prioridade na atribuição destes horários e a compensação a atribuir.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Regime de elasticidade em turnos

1- Pode ser instituído na empresa um regime de elasticidade de turnos que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho, nomeadamente nas seguintes condições:

a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;

b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;

c) Substituição de trabalhador que, por qualquer motivo, se encontre impedido de prestar trabalho;

d) Casos de força maior;

e) Situações de manifesta necessidade da operação;

f) Suspensão ou paragem da operação, total ou parcial;

g) Outras devidamente fundamentadas.

2- Não integra este regime:

a) O trabalho prestado em descanso semanal do trabalhador;

b) O trabalho prestado em dia feriado, salvo se se tratar de um dia normal de trabalho do trabalhador;

c) O trabalho prestado em acréscimos do período normal de trabalho entre 15 e 20 %, de acordo com o definido nos pontos 3 e 4 da cláusula 24.<sup>a</sup>

3- O período normal de trabalho pode ser aumentado até aos limites fixados na cláusula 35.<sup>a</sup>

4- A utilização deste regime poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo, com cinco dias de antecedência, salvo situações de força maior, ou de manifesta necessidade da empresa, devidamente comprovadas, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao

período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

7- Este regime poderá ser desencadeado por iniciativa do trabalhador, mediante concordância do empregador, devendo o trabalhador, nesse caso, fazer a solicitação com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior por motivo de força maior devidamente justificado.

9- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

10- No caso de, no final do 1.º trimestre do ano civil subsequente, não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldada a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas, salvo o disposto no número 13 desta cláusula.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para os limites previstos no número 3 desta cláusula.

12- Caso não tenha sido efetuada a compensação, por factos imputáveis à empresa, nos termos referidos nos números anteriores, o total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador, sendo o total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho pagas pelo valor da retribuição horária, com acréscimo de 25 %.

13- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente deste regime, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido, salvo casos especiais devidamente justificados, em que esse período pode ser reduzido.

14- Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária, com acréscimo de 25 %, ou em dias de férias.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Verificadas as condições previstas na lei e neste AE, os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho.

2- A atribuição de isenção de horário de trabalho poderá, ainda, abranger os trabalhadores a quem estejam cometidos cargos de chefia, em regime de comissão de serviço, bem como os trabalhadores a quem estejam cometidas funções de coordenação funcional.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão dispensados do dever geral de assiduidade, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e com-

plementar, aos feriados e a descanso diário.

4- No acordo escrito sobre a isenção de horário de trabalho será definida a remuneração respetiva, que não deve ser inferior à correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia ou, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho, a duas horas de trabalho suplementar por semana.

5- Na falta de estipulação expressa das partes, aplica-se a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 72.<sup>a</sup>, considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, e desde que determinado pela empresa.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa:

a) Tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador;

b) Em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade;

c) Para garantia da segurança operacional.

3- Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de:

a) Duzentas horas de trabalho suplementar por ano;

b) Duas horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho.

4- Os limites fixados no número anterior poderão ser ultrapassados quando se verifiquem as circunstâncias previstas nas alíneas b) e c) do número 2 desta cláusula.

5- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

6- Na prestação de trabalho suplementar, a empresa procurará distribuí-lo equitativamente pelos trabalhadores em iguais condições de prestação de trabalho.

7- Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar os casos previstos na lei, desde que o trabalhador comunique à empresa.

8- Atingidas que sejam as 16 horas de trabalho ininterruptas nestas se considerando o período normal de trabalho, o trabalho suplementar e os períodos de refeição a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho, exceto nos casos previstos na alínea b) do número 2.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, com exceção do disposto no número 3, tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- Quando o dia de descanso referido no número anterior não puder ser gozado nesse prazo, sê-lo-á noutro por acordo entre o trabalhador e a empresa, e na falta dele, obrigatoria-

mente dentro de um prazo de 30 dias.

3- Quando, em resultado de antecipação ou prolongamento, for prestado trabalho suplementar em dia de descanso semanal e a sua duração não ultrapassar as duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, devendo ser gozado nos termos do número 5 desta cláusula.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, dia de descanso complementar, folga de ciclo horário ou dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

5- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período de trabalho diário, e deve ser gozado obrigatoriamente nos 90 dias seguintes, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, e na falta deste em dia fixado pela empresa.

6- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, dia de descanso complementar, folga de ciclo horário ou dia feriado pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por remição a dinheiro com um acréscimo igual a 100 %.

7- No caso de optar pela remição a dinheiro da compensação pelo trabalho suplementar em dia normal de trabalho, dia de descanso complementar, dia feriado ou folga de ciclo horário, e o trabalhador não perfizer, no final de cada ano civil, o número de horas igual ao período normal de trabalho diário, a empresa procederá de imediato ao seu pagamento.

8- O valor previsto no número 6 antecedente deve ser apurado de acordo com a fórmula do valor/hora deste AE.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno aquele que é prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Tolerâncias

1- Aos trabalhadores serão concedidas tolerâncias com duração de quinze minutos nas horas de entrada, até ao limite de uma hora por mês.

2- As tolerâncias para os trabalhadores em regime de horário flexível serão consideradas nos períodos fixos.

3- No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se a mesma se verificar com atraso injustificado superior a 30 minutos ou 60 minutos, respetivamente, para meios períodos ou períodos inteiros de trabalho, a empresa pode recusar a prestação de trabalho durante os respetivos períodos.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Dispensa de comparência ao serviço

1- Os trabalhadores estão dispensados de comparecer ao serviço até ao limite de 18 horas anuais, para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam tratar fora do

tempo de trabalho, sem perda de retribuição, antiguidade, de dias de férias ou de qualquer outro direito.

2- A utilização do crédito de horas referido no número anterior deverá ser comunicada à chefia direta com a antecedência mínima de 72 horas.

3- Está vedada a utilização deste crédito de horas no período entre 15 de junho e 15 de setembro.

### SECÇÃO III

#### Descanso semanal e feriados

##### Cláusula 40.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal, o qual será normalmente o domingo.

2- O dia de descanso semanal terá sempre lugar num período de 7 dias consecutivos.

3- Além do dia de descanso semanal estabelecido no número 1 desta cláusula, os trabalhadores sujeitos a horário regular terão direito a um dia de descanso complementar, o qual será o sábado.

4- Os trabalhadores em regime por turnos terão dois dias de descanso, complementar e semanal, consecutivos, devendo abranger, pelo menos, um sábado e um domingo seguidos, com um intervalo não superior a seis semanas.

5- Sempre que se verifiquem períodos de trabalho inferiores a quatro dias consecutivos, poderão ser definidos períodos de descanso de um dia, cumprindo com o intervalo de seis semanas definido no ponto 4 da presente cláusula.

6- Sempre que se verifiquem períodos de trabalho inferiores a quatro dias consecutivos, por períodos superiores a quatro semanas sucessivas, serão atribuídos dois dias de descanso consecutivos a cada três semanas.

##### Cláusula 41.<sup>a</sup>

###### Intervalos de descanso e refeição

1- O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

2- Por iniciativa do trabalhador e acordo com a sua chefia direta, o intervalo de descanso poderá ter duração inferior a uma hora, mas nunca inferior a 30 minutos.

3- Para os trabalhadores em regime de turnos, o intervalo previsto no número 1 desta cláusula será de 30 minutos ou de uma hora no caso do turno ter duração igual ou superior a sete horas, contando sempre para todos os efeitos como tempo de trabalho, se o trabalhador se mantiver na área de trabalho ou próximo dela e em condições de acorrer rapidamente a qualquer necessidade de intervenção, sem que isso implique qualquer alteração nas horas de entrada ou saída ao serviço.

##### Cláusula 42.<sup>a</sup>

###### Horas de refeição

1- Na elaboração dos horários de trabalho e na fixação dos

intervalos de descanso, a empresa atenderá aos seguintes períodos para refeição:

a) Pequeno-almoço: 6h00 às 9h30;

b) Almoço: 11h45 às 15h00;

c) Jantar: 18h00 às 21h30;

d) Ceia: 0h00 às 4h00.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, para os períodos do almoço e do jantar, caso esteja em funcionamento refeitório da empresa com diferente amplitude horária, os referidos períodos de refeição poderão ajustar-se ao horário do mesmo.

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>

###### Feriados

1- Na empresa para além dos feriados obrigatórios por lei há ainda a observar os seguintes feriados:

a) 24 de dezembro;

b) O dia que corresponder ao feriado municipal da localidade onde a empresa exerce a atividade.

2- Os trabalhadores em serviço nas Regiões Autónomas têm ainda direito ao feriado regional decretado pelo respetivo Governo.

### SECÇÃO IV

#### Férias

##### Cláusula 44.<sup>a</sup>

###### Direito a férias e subsídio

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito em cada ano civil a 24 dias úteis de férias, independentemente da assiduidade.

2- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de valor igual ao da retribuição mensal.

4- O subsídio de férias será pago de uma só vez no mês de junho de cada ano.

5- O disposto no número anterior não se aplica nas situações em que o trabalhador, antes de junho, goze um período de férias com a duração mínima de 10 dias úteis, situação em que o subsídio será pago no mês anterior ao início do período de férias.

6- Em tudo o que não estiver especialmente previsto pelo presente AE aplica-se, subsidiariamente, o disposto no regime legal.

##### Cláusula 45.<sup>a</sup>

###### Período de compensação

1- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, com referência expressa à presente cláusula deste AE, aos trabalhadores que gozem, no máximo, 25 % do período de férias anual completo a que têm direito, entre 1 de junho e 30 de setembro, a Portway, SA concederá, a título de compensação, quatro dias úteis a gozar fora deste último período.



2- Os dias de compensação estabelecidos no número anterior não poderão ser remidos a dinheiro.

3- A perda de retribuição prevista na cláusula 61.<sup>a</sup> do presente AE não pode ser substituída por dias de compensação previstos nesta cláusula.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

Vencimento do direito a férias

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 61.<sup>a</sup>

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número 3.

3- No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar até 31 de dezembro, após um período de trabalho efetivo de seis meses, considerando-se como mês completo o da admissão.

4- 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 prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio de férias correspondente, também proporcional.

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

6- Para os trabalhadores contratados a termo será aplicado o regime legal em vigor.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias devem ser gozadas consecutivamente.

2- O gozo do período de férias pode ser interpolado por acordo entre a Portway, SA e o trabalhador desde que sejam gozados no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

3- Para os trabalhadores em regime de turnos, o início do período mais longo de férias será, de forma preferencial, fixado a seguir ao dia de descanso semanal.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

Marcação de férias no regime de turnos

1- Para os trabalhadores que laborem em regime por turnos e a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue, e nos termos do número 3 desta cláusula.

MESES	1. <sup>a</sup> QUINZENA	2. <sup>a</sup> QUINZENA
JULHO E AGOSTO	12 (por cada dia)	12 (por cada dia)
SETEMBRO	12 (por cada dia)	8 (por cada dia)
JUNHO	6 (por cada dia)	8 (por cada dia)
MAIO E OUTUBRO	4 (por cada dia)	4 (por cada dia)
DEZEMBRO	2 (por cada dia)	8 (por cada dia)
JAN. FEV. MAR. ABR. NOV.	1 (por cada dia)	1 (por cada dia)

2- Os termos da relação de pontuação referidos no número anterior poderão ser alterados mediante o acordo dos respetivos sindicatos para a adequação dos mesmos aos diversos órgãos, através dos quais se exerce a atividade principal da empresa, considerando-se, designadamente, os períodos de maior fluxo de tráfego à responsabilidade desses órgãos.

3- Na marcação das férias dos trabalhadores a que se refere o número 1, ter-se-ão em conta as seguintes normas:

a) A marcação das férias será feita nos moldes deste AE; a cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará por unidade funcional e respetivas subdivisões internas, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores, com direito preferencial à escolha de férias, por ordem crescente de pontuação; em caso de igualdade, terá direito à escolha do de menor pontuação no ano anterior;

c) Os trabalhadores que ingressarem na Portway, SA adquirirão uma pontuação inicial para o ano seguinte correspondente à do período de férias efetivamente gozado nesse ano, corrigida em função de um período normal de férias calculado pela seguinte fórmula:

$$P = \frac{30}{n} \times p'$$

em que: P = pontuação; n = número de dias de férias efetivamente gozados;

p' = pontuação equivalente aos dias de férias efetivamente gozados;

d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente anterior;

e) Aos trabalhadores que venham a gozar um período de férias de menor duração pelo exercício do direito de opção previsto no número 1 da cláusula 61.<sup>a</sup>, será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;

f) Anualmente e antes de 25 de janeiro, a Portway, SA publicará a lista de pontuação e de ordem de direito de prefe-

rência de todos os trabalhadores em relação a esse ano; as escolhas deverão ser completadas até ao dia 25 de fevereiro;

g) Até 15 de março será publicado um mapa provisório com a distribuição das férias de cada trabalhador, de acordo com os pedidos dos mesmos, atento o direito de preferência referido na alínea f);

h) Os pedidos de alteração ao mapa provisório apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até 25 de março;

i) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano;

j) Os trabalhadores que desejem gozar férias nos meses de janeiro, fevereiro e março deverão requerê-lo com 30 dias de antecedência;

k) Para efeitos de planeamento e contabilização de férias, caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

4- A pontuação referente a cada trabalhador e relativa ao ano seguinte será sempre a que resultar do período do gozo efetivo de férias.

5- Serão excetuados do número anterior os casos em que haja alteração ou interrupção do período de férias por conveniência da empresa, devendo aqui ser considerada a pontuação mais favorável ao trabalhador.

6- Deverá ser indicado um período de férias preferencial, sendo aplicado a este a prioridade de marcação resultante do escalonamento por pontos.

7- A pontuação, resultante do escalonamento por pontos, servirá ainda para desempatar situações de férias em simultâneo não marcadas como preferenciais.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

1- As férias serão fixadas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na falta de acordo a empresa fixará a época de férias.

2- Para os trabalhadores em regime por turnos, será elaborada uma escala rotativa, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

3- A nenhum trabalhador poderá ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, nos termos definidos na cláusula 93.<sup>a</sup>, desde que prestem serviço na Portway, SA, terão direito a gozar férias simultaneamente sem prejuízo da escala rotativa mencionada no número 2 desta cláusula.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Fixação e acumulação de férias

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

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando

a aplicação da regra estabelecida causar prejuízo à empresa ou ao trabalhador, ou quando o trabalhador pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados serão permitidas por comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- A empresa pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas, por motivo de força maior, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos comprovadamente sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

3- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à empresa.

2- O gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa.

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1- No caso de a empresa obstar ao gozo de férias, nos termos previstos do presente AE o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

2- O número 1 da presente cláusula não se aplica aos casos previstos da cláusula 51.<sup>a</sup> do presente AE.

## SECÇÃO V

### Faltas e licenças

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Faltas - Definição

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

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

períodos de trabalho diário em falta.

3- Quando se praticar o horário flexível, considera-se falta a ausência no período de presença obrigatória, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal a que o trabalhador se encontra obrigado.

4- As ausências às ações de formação determinadas pela Portway, SA são consideradas faltas nos termos constantes desta cláusula.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, durante quinze dias seguidos;

b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial, de parente ou afim do primeiro grau da linha reta (pais, sogros, filhos, adotantes, adotados, padrasto, madrastra, enteados, genros e noras), até cinco dias consecutivos;

c) As motivadas pelo falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados), ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, quando excedam o crédito de horas, nos termos da lei e deste AE;

i) As dadas por candidato a eleições para cargos públicos, durante o período legal da campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

3- Se no dia do conhecimento do falecimento do cônjuge, de parente ou afim da linha reta (pais, sogros, filhos, adotantes, adotados, padrasto, madrastra, enteados, genros, noras, avós, bisavós, netos e bisnetos) ou do 2.º grau da linha colateral (irmãos ou cunhados), o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas

no número 2.

5- A empresa pode exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para justificação das faltas, logo que delas tenha conhecimento.

6- A empresa reserva-se o direito de verificar as situações de ausência, independentemente dos títulos justificativos, através dos procedimentos para o efeito julgados mais adequados.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, nas diferentes modalidades previstas na lei;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar, nas diferentes modalidades previstas na lei;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

g) Dispensa para consulta pré-natal;

h) Dispensa para avaliação para adoção;

i) Dispensa para amamentação ou aleitação;

j) Faltas para assistência a filho;

k) Faltas para assistência a neto;

l) Licença para assistência a filho;

m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

s) Dispensa de prestação de trabalho em regime de elasticidade em turnos.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1- Os factos determinantes de falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa nos cinco dias seguintes, exceto nos casos de incapacidade de comunicação comprovada por entidade competente.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Sem prejuízo do previsto na lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam como tal consideradas, quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo determinação em contrário.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

3- Constituem justa causa de despedimento as faltas injustificadas ao trabalho que determinam diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 dias seguidos ou 10 interpolados, ou, ainda, se o trabalhador prestar falsas declarações relativas às justificações das faltas.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- Mediante declaração expressa do trabalhador à empresa, a perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, caso se trate de férias no ano de admissão.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato de trabalho e seus efeitos

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador

que se prolongue por mais de um mês, designadamente doença ou acidente.

2- Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, contando-se este tempo para efeitos de antiguidade do trabalhador.

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

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

4- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito após 3 meses de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

6- O valor do 13.º mês/subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano civil.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste e mediante acordo escrito, licença sem retribuição até um ano, renovável pela mesma forma.

2- No ano do início da licença sem retribuição o trabalhador apenas tem direito:

a) À retribuição do período de férias não gozadas e respetivo subsídio;

b) Ao valor do 13.º mês/subsídio de Natal na proporção do tempo de trabalho prestado.

3- No ano de regresso da licença sem retribuição o trabalhador só terá direito:

a) Após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis;

b) Ao valor do 13.º mês/subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

5- O período de licença sem retribuição não é computável para efeitos de desenvolvimento profissional.

6- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa.

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

8- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.



## CAPÍTULO VIII

### Local de trabalho, mobilidade geográfica e transferências

#### SECÇÃO I

##### Cláusula 64.<sup>a</sup>

###### Local habitual de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no número 2, considera-se local habitual de trabalho não apenas aquele em que este é materialmente executado, mas toda a zona de exploração a ele ligada por necessidade de serviço, entendendo-se que cada localidade integra uma zona de exploração.

2- Para efeitos do exercício e fruição por parte dos membros das organizações representativas dos trabalhadores, dos direitos que lhes são reconhecidos pela lei e/ou pelo presente AE, considera-se local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce, por norma, as suas funções.

##### Cláusula 65.<sup>a</sup>

###### Deslocações em serviço

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

2- Caso não coincida com o período normal de trabalho, e por manifesta impossibilidade de transporte, o tempo gasto nas viagens em deslocações é remunerado adicionalmente como se de trabalho normal se tratasse.

3- Quando a deslocação o exija, a empresa assegurará ou pagará aos trabalhadores deslocados em serviço, alojamento em condições de comodidade e conforto, transportes para/do e no local de deslocação, marcação de lugares, taxas de portagem ou de aeroporto, passaportes, vistos, vacinas e refeições, bem como o pagamento de lavagem e tratamento de roupa, quando a deslocação seja por período igual ou superior a 5 dias ou exceda o número de dias inicialmente previsto.

4- A Portway, SA tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido durante uma deslocação em serviço, desde que não exista cobertura da Segurança Social, bem como o transporte de regresso, caso se torne necessário.

5- Será concedido aos trabalhadores deslocados por um período superior a 10 dias, um período de descanso de um dia no termo da deslocação, a gozar nos 3 dias úteis imediatos, ou noutra data, por acordo entre o trabalhador e a empresa.

6- O regime de deslocações em serviço e de ajudas de custo constará de regulamento próprio.

##### Cláusula 66.<sup>a</sup>

###### Transferência definitiva para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1- Entende-se por transferência a deslocação definitiva de

um trabalhador do seu local habitual de trabalho.

2- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se da transferência não resultar prejuízo sério para o trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial de estabelecimento ou unidade orgânica onde aquele presta serviço.

3- A decisão de transferência tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 60 dias de antecedência.

4- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas diretamente pela transferência, nomeadamente referentes ao transporte do trabalhador, agregado familiar e respetiva bagagem nos termos regulamentados.

##### Cláusula 67.<sup>a</sup>

###### Transferências temporárias

1- A empresa pode, quando o seu interesse assim o exigir, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Salvo ocorrência de caso de força maior, a decisão de transferência tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 15 dias de antecedência.

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder 6 meses.

4- A empresa custeará as despesas do trabalhador, impostas pela transferência temporária, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição

##### Cláusula 68.<sup>a</sup>

###### Retribuição

1- Considera-se retribuição a contrapartida a que o trabalhador tem direito pela prestação do seu trabalho, nos termos do seu contrato de trabalho, do presente AE e da legislação em vigor.

2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas direta e indiretamente em dinheiro ou espécie.

3- Não se considera retribuição, designadamente, subsídio de refeição, prémios ou quaisquer liberalidades, remuneração de trabalho suplementar, ajudas de custo e despesas de transporte.

4- Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Remuneração mensal mínima a prevista no anexo I para cada nível salarial;

b) Remuneração base mensal, a remuneração mensal mínima acrescida da remuneração de especialização a que o trabalhador tenha direito.

5- A tabela salarial da empresa é a constante no anexo I deste AE.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Pagamento da retribuição**

1- A retribuição será sempre paga, no decurso do mês a que respeita, por numerário, por cheque ou transferência bancária.

2- A remuneração do trabalho suplementar, noturno ou em condições especiais, será processada no mês seguinte, salvo situações imprevistas, a qual será paga no prazo máximo de dois meses após aquele em que ocorram.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Cálculo do valor hora**

1- O valor da remuneração horária é calculado pela seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

em que *RM* é o valor da remuneração mensal mínima e *N* o período normal de trabalho semanal.

2- Para efeitos do apuramento do trabalho suplementar prestado em regime de horários por turno, a *RM* será constituída pelo valor da remuneração mensal mínima, acrescida do valor do subsídio de turno.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho noturno**

Para além da remuneração a que o trabalhador tenha direito nos termos da lei e deste AE, o trabalho noturno prestado nos termos da cláusula 37.<sup>a</sup> deste AE, será pago com o acréscimo de 25 % do valor/hora.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Remuneração por trabalho suplementar**

1- O pagamento do trabalho suplementar em dia normal de trabalho só é devido após a realização do período semanal contratado, apurado por média de ciclo horário.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, é sempre remunerado como trabalho suplementar o prestado em dias de descanso semanal ou complementar, em dia feriado ou folga de ciclo horário.

3- A primeira hora de trabalho suplementar, prestada em dia normal de trabalho será remunerada com um acréscimo de 40 % do valor/hora aplicável e as horas subsequentes com um acréscimo correspondente a 60 % do valor/hora.

4- O pagamento de trabalho suplementar apenas é exigível quando a sua prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar, feriado ou folga de ciclo horário**

O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar, dia feriado ou folga de ciclo horário será considerado trabalho suplementar e acrescido de 100 % sobre o valor/hora aplicável.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

1- Os trabalhadores sujeitos ao horário por turnos terão direito a um subsídio de turno mensal, nos termos seguintes:

a) Amplitude superior a 16 horas:

– 21 % da remuneração mensal mínima quando a média das horas noturnas for igual ou superior a 40 horas mensais, apuradas por média de ciclo horário;

– 16 % da remuneração mensal mínima quando a média das horas noturnas for inferior a 40 horas mensais, apuradas por média de ciclo horário;

b) Amplitude igual a 16 horas: 15 % da remuneração mensal mínima;

c) Amplitude inferior a 16 horas: 8 % da remuneração mensal mínima.

2- Os subsídios previstos no número anterior absorvem a remuneração por trabalho normal noturno, e não poderão ultrapassar os montantes que resultam da sua aplicação ao nível 19 da tabela salarial.

3- Aos trabalhadores que laborem em regime por turnos e que por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos passem a prestar trabalho fora daquelas condições, será mantido o respetivo subsídio durante um período de seis meses.

4- Os trabalhadores que tenham estado sujeitos por um período de 10, 15 ou 20 anos, respetivamente, ao regime de horários das alíneas a), b) e c) do número 1, manterão o direito ao subsídio de turno, caso deixem de trabalhar no referido regime por razões de saúde, certificado pelo SO, podendo o trabalhador acompanhar o processo através do médico assistente por si designado.

5- Os trabalhadores que tenham estado sujeitos ao regime por turnos e que, por qualquer razão deixem de o estar, manterão o direito ao respetivo subsídio nas seguintes condições:

a) Com mais de 5 anos de serviço e menos de 20 naquele regime: o valor do subsídio de turno auferido nessa data, o qual será reabsorvível por futuras progressões profissionais e aumentos salariais, reabsorção esta que será, em cada momento, até ao limite máximo de 50 % do respetivo aumento;

b) Com 20 ou mais anos de serviço naquele regime: o valor do subsídio auferido nessa data, valor esse que não será passível de sofrer os aumentos da tabela salarial.

6- No caso de incapacidade definitiva da prestação de trabalho noturno e em regime por turnos, resultante de acidente em serviço ou doença profissional, independentemente dos prazos referidos nos números anteriores, o trabalhador manterá o direito ao valor do subsídio no montante que vencia à data do acidente ou da doença, atualizável conforme aumentos da tabela salarial.

7- O subsídio previsto nesta cláusula vence-se no fim de cada mês, e é devido em relação e proporcionalmente ao trabalho prestado em regime por turnos no decurso do mês.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Subsídio de chefia de equipa**

1- Aos trabalhadores nomeados para o exercício de fun-

ções de chefia de equipa e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal correspondente a 6 % da respetiva remuneração mensal mínima, que não poderá ser inferior a 69,85 €.

2- O subsídio previsto no número anterior não é atribuível aos trabalhadores TTAE que desempenhem funções de chefia de equipa na placa e na carga, ou demais equipas formadas maioritariamente por OAE.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Subsídio de coordenação

1- Aos trabalhadores OAE nomeados para o exercício de funções de coordenação de diversas equipas na placa ou na carga, e aos trabalhadores TTAE a exercer o mesmo tipo de funções no departamento de passageiros e operações, e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal correspondente a 8 % da respetiva remuneração mensal mínima, que não poderá ser inferior a 97,28 €.

2- O subsídio previsto no número anterior não é atribuível em acumulação aos trabalhadores que exerçam funções de chefia de equipa, nem aos TTAE nomeados para o exercício de funções de coordenação de diversas equipas na placa ou na carga, formadas maioritariamente por OAE, aos quais será atribuído um subsídio mensal de valor igual ao estipulado no número 1 da cláusula 75.<sup>a</sup>, enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### 13.º mês/Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um 13.º mês/subsídio de Natal.

2- O subsídio referido no número anterior é de montante igual à remuneração base mensal acrescida de:

a) Anuidades, subsídio de turno, subsídio de isenção de horário, subsídio de chefia de equipa e subsídio de coordenação;

b) Subsídio de prevenção, na proporção de um doze avos do montante anual efetivamente recebido.

3- No ano da admissão e da cessação do contrato de trabalho, o referido subsídio será calculado na proporção de tempo de trabalho prestado.

4- O subsídio será pago juntamente com a retribuição referente ao mês de novembro, salvo no caso de cessação do contrato, em que o pagamento terá lugar na data da cessação.

5- No caso de falecimento do trabalhador, o subsídio será abonado por inteiro com base na remuneração prevista no número 2, detida à data do falecimento.

6- O valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano, em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto imputável à empresa.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Refeições e subsídio de refeição

1- A Portway, SA procurará assegurar serviços de refeitório em que será fornecida uma refeição aos trabalhadores

em serviço, por preço nunca superior ao valor do subsídio de refeição previsto no número 2 da presente cláusula.

2- A Portway, SA atribuirá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês, no valor de 6,80 € ou 8,25 €, consoante exista ou não refeitório da empresa no local de trabalho em funcionamento.

3- É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em folga de ciclo horário, descanso semanal, descanso complementar ou feriado de valor idêntico ao fixado no número 2, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 3 horas e 36 minutos.

4- Aos trabalhadores que prestem trabalho em prolongamento ou antecipação de horário ou em regime de prevenção será garantido um subsídio de refeição complementar no valor de 6,80 € ou 8,25 €, consoante exista ou não refeitório da empresa no local de trabalho, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 4 horas.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- É atribuído um abono mensal para falhas, adequado à responsabilidade dos valores manipulados, aos trabalhadores a quem estejam cometidas funções de guarda de valores pecuniários e funções de pagamento e/ou cobrança, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2- O abono mensal para falhas é indexado ao nível 18 da tabela salarial I, nos termos seguintes:

a) Sede e Aeroporto de Lisboa: 4,25 %;

b) Aeroporto de Faro (AFR), Aeroporto Sá Carneiro (ASC), Aeroporto João Paulo II (AJPII) e Aeroporto da Madeira (AM): 3,48 %.

3- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção de 1/22 avos e enquanto esta durar.

4- No caso do número anterior, o trabalhador substituído deixará de auferir o abono para falhas.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Abono de transporte

1- A empresa pagará a todos os trabalhadores abrangidos por este AE, por cada dia de trabalho efetivamente prestado e até ao limite de 20 dias, um abono de transporte no montante diário de 2,27 €.

2- Por cada ausência ao trabalho, abaixo do 20 dias definidos no ponto anterior, independentemente da causa ou da justificação, é descontado o respetivo montante diário ao montante mensal máximo correspondente a 20 dias.

3- O montante do abono de transporte previsto no número um vigorará pelo período de três anos a contar da assinatura deste AE, sendo a sua posterior atualização anual estabelecida no momento da revisão salarial.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Anuidades por antiguidade na empresa

1- A partir de 1 de novembro de 2018 é atribuída a todos

os trabalhadores ao serviço da Portway, SA uma anuidade, por cada ano completo de antiguidade na empresa, cujo valor mensal é 7,20 € até ao limite do valor correspondente às 28 anuidades.

2- Interrompe a contagem de tempo para efeitos de atribuição de anuidades a suspensão do contrato de trabalho por facto imputável ao trabalhador ou em caso de licença sem retribuição.

## CAPÍTULO X

### **Segurança social, acidentes de trabalho e doenças profissionais**

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1- A Portway, SA fica sujeita, sem prejuízo do disposto no número seguinte, aos regimes legais dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2- A empresa obriga-se ainda ao pagamento das retribuições por inteiro, incluindo subsídio de refeição, aos trabalhadores acidentados ou atingidos por doenças profissionais, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3- Para efeitos da cobertura de risco de acidentes de trabalho considerar-se-ão sempre como tal os que ocorrerem no itinerário do trabalhador de e para o local de trabalho, nos termos da lei.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Segurança e saúde no trabalho**

1- A Portway, SA manterá serviços de segurança e saúde no trabalho de harmonia com as prescrições legais.

2- Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de se submeterem a exames médicos de carácter preventivo, periódicos e ocasionais, nos termos da lei, bem como ao cumprimento das regras de segurança no trabalho.

3- O incumprimento injustificado, imputável ao trabalhador, do disposto no número anterior, constitui infração disciplinar.

4- A Portway, SA proporcionará as condições necessárias para o cumprimento das atribuições da CSST.

5- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de 8 horas por mês.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Comissão de segurança e saúde no trabalho**

1- Para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores no estabelecimento de normas e medidas nesta área e para acompanhar a respetiva execução e cumprimento, é criada uma Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho (CSST), com sede em Lisboa.

2- A CSST será integrada, por representantes dos trabalhadores e por igual número de representantes da empresa, que tomarão decisões por unanimidade e deverão aprovar o seu re-

gulamento de funcionamento na primeira reunião que realizar.

3- Enquanto não for aprovado o regulamento referido no número anterior, a CSST integrará pela parte dos trabalhadores um representante por cada um dos sindicatos outorgantes e, pela parte da empresa, igual número de representantes daqueles.

## CAPÍTULO XI

### **Formação**

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais de formação**

1- Cabe à empresa manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, de forma continuada, visando o seu desenvolvimento profissional através da melhoria e adequação das suas aptidões técnicas às funções que lhes sejam atribuídas ou certificações exigidas pelas autoridades competentes.

2- A empresa dará a conhecer aos sindicatos o plano de formação.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Direito individual à formação**

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após três meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3- Aos formandos que tenham de se deslocar em formação, será aplicada a regulamentação interna em vigor para deslocações em serviço.

4- Sem prejuízo da regulamentação interna aplicável, as ações de formação não deverão exceder, em média, as 7 horas e 36 minutos diárias e as 38 semanais.

5- As ações de formação devem, sempre que possível, ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido considerado como tempo efetivo de trabalho.

6- Se, da mudança de tipo de horário de trabalho, decorrente da frequência de ação de formação profissional, vier a resultar diminuição do descanso semanal, o trabalhador beneficiará de um período de descanso igual a essa diminuição, que será gozado em acréscimo ao seu próximo período de descanso, previsto no respetivo horário de trabalho, ou noutra data acordada entre a empresa e o trabalhador.

## CAPÍTULO XII

### **Atividade das estruturas de representação dos trabalhadores**

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas às comissões**

1- Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros das entidades a seguir indicadas, disporá do seguinte crédito de horas:



- a) Subcomissões de trabalhadores: 8 horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores: 32 horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras: 40 horas mensais.

2- A comissão de trabalhadores pode optar por um montante global que será apurado pela seguinte fórmula:

$$C = n \times 32$$

em que,

C = crédito de horas, e

n = número de membros da comissão de trabalhadores.

3- Na hipótese do número anterior, não podem ser atribuídas a cada membro mais do que 60 horas mensais.

4- Os membros das entidades referidas no número 1 ficam obrigados, para além do limite aí estabelecido e ressalvado o disposto no número 2, à prestação de trabalho nas condições normais.

5- Não pode haver lugar à acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais do que uma estrutura de representação dos trabalhadores.

6- Como ressalva do disposto nos números anteriores, consideram-se sempre justificadas as faltas dadas pelos membros das comissões, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade, exceto para efeitos de remuneração.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Delegados sindicais, de comissão sindical e dirigentes sindicais**

1- A Portway, SA concederá um crédito de tempo mensal aos trabalhadores que se encontrem no desempenho de funções sindicais, até ao limite previsto na lei, nos termos seguintes:

- a) Período máximo normal de trabalho para os delegados sindicais e para quem fizer parte de comissão intersindical;
- b) 4 dias para os membros da direção das associações sindicais.

2- O sindicato poderá optar por distribuir livremente entre os delegados sindicais o total de crédito de tempo que cabe ao conjunto dos mesmos, nos termos da alínea a) do número anterior.

3- O sindicato poderá, ainda, optar por distribuir livremente entre os membros da sua direção o total de crédito de tempo que cabe ao conjunto da mesma, nos termos da alínea b) do número 1.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Instalações para exercício das funções sindicais**

Nos locais de trabalho com mais de 100 trabalhadores, a empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais e desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela, que permita o acesso à generalidade dos trabalhadores, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Descontos de quotização sindical**

1- A Portway, SA descontará na retribuição dos trabalha-

dores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato, enviando a este, em numerário, transferência bancária, cheque ou vale do correio, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitar, o produto das quotizações, acompanhado dos respetivos mapas devidamente preenchidos, nos termos do número seguinte.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3- As declarações de autorização e de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

## CAPÍTULO XIII

### **Condições especiais de trabalho**

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores estudantes**

1- O regime do trabalhador estudante será aquele que consta da lei.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, para efeitos de assistência a aulas, poderá pela empresa, ser concedida, diariamente, aos trabalhadores estudantes, durante o ano letivo, mais uma hora de dispensa no início ou termo do seu horário de trabalho, conforme preferência expressamente declarada pelos interessados, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o seu horário escolar.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

1- Considera-se existir trabalho a tempo parcial quando o período normal de trabalho semanal é inferior ao período normal praticado a tempo completo.

2- Por acordo entre o trabalhador e a empresa, o trabalho prestado a tempo parcial pode ser prestado em todos ou apenas alguns dias da semana, sem afetar o descanso semanal.

3- No momento da contratação, ou através de acordo escrito posterior, o trabalho a tempo parcial pode passar a tempo completo, tal como trabalho a tempo completo poderá passar a tempo parcial, podendo ser a alteração definitiva ou por um período fixado.

4- Verificada a circunstância descrita no número anterior, o trabalhador terá direito a remuneração na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5- O trabalhador com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino tem preferência na aplicação do regime de trabalho a tempo parcial.

6- Os trabalhadores com horário a tempo parcial, existindo necessidade de trabalhadores a tempo completo, e desde que a sua avaliação de desempenho não seja negativa, terão preferência ao acesso a esses postos de trabalho, caso manifestem essa vontade.

7- Aos trabalhadores a tempo parcial aplicar-se-á subsidiariamente o presente AE.

8- Em tudo o que não estiver especialmente previsto pelo presente AE aplica-se, subsidiariamente, o disposto no regime legal.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Agregado familiar

1- Para os efeitos previstos neste AE considera-se agregado familiar o cônjuge (desde que não separado judicialmente) ou equiparado, ascendentes, descendentes ou afins e, ainda, qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador na dependência económica do mesmo.

2- As declarações fraudulentas relativas à composição do agregado familiar constituem infração disciplinar grave, sem prejuízo de cessação imediata dos direitos atribuídos e eventual responsabilidade civil do trabalhador.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Regulamentos

Sempre que se verifique a criação ou modificação de regulamentos internos, que versem sobre a organização e disciplina do trabalho, por parte da empresa, esta dará conhecimento prévio dos mesmos aos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

Para os diferentes efeitos previstos neste AE, a antiguidade dos trabalhadores será reportada conforme os casos:

- a) À data da vinculação à empresa, por contrato de trabalho;
- b) À data do ingresso na categoria profissional para efeitos de desenvolvimento profissional.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Despesas com documentação

As despesas com a obtenção e revalidação de documento diretamente ligadas à prestação do trabalho são suportadas pela Portway, SA.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Fardas, fatos e equipamentos de trabalho

1- O uso de fardas e fatos de trabalho é objeto de regulamentação específica.

2- As fardas e fatos de trabalho, incluindo o calçado, previstos no número anterior serão fornecidos a expensas da Portway, SA e de sua propriedade, bem como todas as ferra-

mentas e equipamentos de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- A Portway, SA e os sindicatos outorgantes deste AE constituirão uma comissão paritária, à qual competirá proceder à interpretação do mesmo e à criação e enquadramento das categorias profissionais.

2- A comissão paritária será constituída por um elemento efetivo e um suplente de cada um dos sindicatos outorgantes e por número igual ao da parte sindical por parte da empresa.

3- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, considerando-se para todos os efeitos como parte integrante deste AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas.

4- O tempo utilizado em reuniões da comissão paritária é considerado, para todos os efeitos, como tempo efetivo de serviço e não será descontado em quaisquer créditos de tempo a que os trabalhadores tenham direito.

5- A comissão paritária estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

6- As reuniões da comissão paritária serão propostas, com a antecedência mínima de 15 dias, por qualquer das partes dirigida à contraparte.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável do acordo de empresa

1- O presente AE considera-se globalmente mais favorável e deverá prevalecer, nas matérias pelo mesmo reguladas, sobre as disposições gerais vigentes aos trabalhadores do handling da empresa.

2- Aos casos omissos no AE, aplicar-se-ão as disposições referidas no final do número anterior.

Lisboa, 29 de junho de 2016.

Pela empresa, Portway - Handling de Portugal, SA:

*Jorge Manuel da Mota Ponce de Leão*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Pelos sindicatos:

Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV:

*José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre*, na qualidade de mandatário.

*Joaquim Telmo da Silva Barbosa*, na qualidade de mandatário.

*Paulo Jorge Lages Carvalho Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil:

*José dos Prazeres Simão*, na qualidade de mandatário.  
*Miguel Benoliel Kadosch*, na qualidade de mandatário.  
*Pedro Miguel Gomes Figueiredo*, na qualidade de mandatário.  
*Fabrizio Rafael Garrido Moniz*, na qualidade de mandatário.

STHA - Sindicatos dos Técnicos de Handling de Aeroportos:

*Hélder Augusto Branco de Almeida*, na qualidade de mandatário.  
*Nuno Miguel Dias Oliveira*, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Cláusulas de expressão pecuniária  
Tabela salarial

Nível	Remuneração
1	643,51
2	682,08
3	706,44
4	716,59
5	750,09
6	791,70
7	810,99
8	863,77
9	885,08
10	912,49
11	954,10
12	990,64
13	1 023,12
14	1 117,52
15	1 215,97
16	1 302,25
17	1 377,46
18	1 536,99
19	1 614,71
20	1 717,99
21	1 827,41
22	2 027,84
23	2 166,92
24	2 397,00
25	2 543,24
26	2 621,98
27	2 864,34
28	3 172,14

Outras remunerações

1- Na carreira técnica são atribuídas as seguintes remunerações específicas:  
1.1- Aos especialistas são atribuídas remunerações de especialização, reportadas ao nível 22 da tabela salarial:

1.1.1.	Níveis 25, 26, 27 e 28 .....	36 %
1.1.2.	Nível 24 .....	31 %
1.1.3.	Nível 23 .....	28 %
1.1.4.	Nível 22 .....	22 %
1.1.5.	Nível 21 .....	15 %

1-2- Aos técnicos são atribuídas remunerações de especialização, reportadas ao nível 22 da tabela salarial:

1.2.1.	Nível 22 .....	20 %
1.2.2.	Nível 23 .....	26 %

1.3- Os níveis 26, 27 e 28 da categoria de especialista conferem a atribuição aos respetivos titulares do regime de isenção de horário de trabalho, nos termos previstos na cláusula 34.<sup>a</sup> do acordo de empresa.

ANEXO II

Sistema de carreiras

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Definições base

- a) *Carreira profissional*: percurso profissional de cada trabalhador dentro de um sistema de desenvolvimento por categorias profissionais e níveis salariais e de acordo com as regras específicas definidas;
- b) *Categoria profissional*: conjunto de atividades profissionais que concorrem para a mesma finalidade, cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos, e que define o estatuto socioprofissional e remuneratório do trabalhador;
- c) *Função*: conjunto de tarefas atribuídas a um ou mais trabalhadores e que constitui o objeto da respetiva prestação de trabalho;
- d) *Nível*: situação específica em cada categoria profissional, à qual corresponde uma determinada remuneração base mensal;
- e) *Posição*: situação profissional determinada pela carreira, categoria, função e nível da tabela salarial;
- f) *Evolução*: passagem a um nível da tabela salarial mais elevado dentro da mesma categoria profissional;
- g) *Evolução especial*: passagem a um nível da tabela salarial superior que implica níveis de desenvolvimento e experiência mais exigentes dentro da mesma categoria profissional;
- h) *Mudança*: passagem de uma categoria profissional a ou-

tra, com superiores níveis de complexidade e exigência, em termos de conhecimento, resolução de problemas e responsabilidade, e da exclusiva responsabilidade do conselho de administração da empresa;

i) *Nomeação*: Situação reversível, condicionada pela necessidade funcional do exercício de funções de supervisão, coordenação ou assessoria, com níveis superiores de responsabilidade e de resolução de problemas, e da exclusiva responsabilidade do conselho de administração da empresa;

j) *Conhecimento*: conjunto de saberes e aptidões necessários para o adequado desempenho de uma função;

k) *Resolução de problemas*: autonomia e capacidade para identificar, definir e encontrar soluções para os problemas que se apresentam numa função;

l) *Responsabilidade*: capacidade para responder tanto pelas ações e decisões, como pelas suas consequências.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Carreiras e categorias profissionais

1- São as seguintes as carreiras na empresa:

- Carreira técnica
- Carreira operacional
- Carreira manutenção

2- As categorias profissionais da Portway, SA são integradas nas carreiras referidas no número 1 desta cláusula, de acordo com o nível de conhecimento, resolução de problemas e de responsabilidade e encontram-se definidas no anexo III.

3- São as seguintes as categorias profissionais por carreiras:

c) Carreira técnica

- Especialista
- Técnico
- Assistente

d) Carreira operacional

- Técnico de tráfego de assistência em escala
- Operador de assistência em escala

e) Carreira manutenção

- Técnico de manutenção
- Assistente de manutenção

4- A cada categoria estão associados níveis da tabela salarial.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de ingresso nas categorias profissionais

1- No caso de admissão, sem prejuízo de requisitos mais exigentes que decorram da política de recursos humanos, são condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

a) A necessidade de preenchimento de uma função;

b) O ingresso pelo nível inicial da tabela salarial para aquela categoria profissional;

c) O perfil adequado do candidato quanto a habilitações literárias e, quando exigível, conhecimentos técnicos, experiência e formação profissional.

2- A título excecional poderá o ingresso verificar-se para nível de tabela salarial superior, atento o nível de conhecimento, resolução de problemas e responsabilidade exigidos pela função ou à experiência detida pelo trabalhador.

3- Sempre que a empresa o entenda, o ingresso dependerá de aproveitamento em formação básica e/ou específica.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de ingresso nas carreiras profissionais

1- No caso de admissão, sem prejuízo de requisitos mais exigentes que decorram da política de recursos humanos, são condições específicas de ingresso nas categorias profissionais:

(a) Na carreira técnica:

(i) Categoria especialista: Possuir habilitações literárias mínimas ao nível do ensino superior e profundos conhecimentos de uma área especializada ou funcional, implicando um domínio das respetivas práticas e princípios.

(ii) Restantes categorias: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo ou curso técnico equivalente e conhecimentos técnicos inerentes à compreensão das práticas e princípios de uma atividade especializada ou funcional.

(b) Na carreira operacional: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo e aprovação em formação profissional específica para as funções a desempenhar.

(c) Na carreira manutenção: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo ou curso técnico equivalente e conhecimentos técnicos inerentes à compreensão das práticas e princípios de uma atividade especializada ou funcional e, sempre que necessário, certificação profissional relevante para a função.

2- A título excecional poderá o ingresso verificar-se sem a aplicação das condições específicas referidas nesta cláusula.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Desenvolvimento nas carreiras profissionais

1- O desenvolvimento profissional dos trabalhadores no sistema de carreiras é apoiado pelas políticas de recursos humanos, traduzindo-se em movimentos entre posições, tendo como requisitos gerais as capacidades do trabalhador, as necessidades funcionais e organizativas da empresa e, quando caso disso, aproveitamento em ações de formação específicas exigidas para o exercício da função.

2- Como movimentos consideram-se os definidos na cláusula 1.<sup>a</sup>, subordinados ainda aos seguintes requisitos:

a) *Evolução (E)*: depende dos resultados da avaliação global de desempenho obtidos ao longo de determinado período de tempo pré-estabelecido.

b) *Evolução especial (EE)*: depende dos resultados da avaliação global de desempenho e de validação por análise curricular. Pressupõe o aumento de autonomia ao nível do conhecimento, resolução de problemas e responsabilidades.

3- Não contam para o desenvolvimento nas carreiras profissionais as avaliações de desempenho de nível igual ou inferior a 2,9.

4- Poderá haver lugar a movimentos especiais que façam acelerar ou retardar o desenvolvimento nas carreiras profissionais, fundamentados na avaliação de desempenho individual e na avaliação curricular de cada trabalhador.



5- Os movimentos de evolução especial referidos na alínea b) do ponto 2 e os movimentos especiais referidos no ponto 4 desta cláusula são da competência exclusiva do conselho de administração e terão como períodos máximos de retardamento o dobro do tempo mínimo de referência de permanência em cada nível, até um limite máximo de 6 anos.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

Carreira técnica

1- O desenvolvimento na carreira técnica faz-se de acordo com o referido na cláusula 5.<sup>a</sup> e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

1.1- Categoria de especialista

	Especialista										
Nível	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Movimento	E	E	EE	E	E	E	E	EE	E	E	
Tempo Min.	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	
Av. Acumulada	6	6	6	7	7	11	11	11	12	16	

1.2- Categoria de técnico

	Técnico												
Nível	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Movimento	E	E	E	EE	E	E	E	EE	E	E	E	E	E
Tempo Min.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	
Av. Acumulada	6	6	6	6	7	7	7	7	8	12	16	16	

1.3- Categoria de assistente

	Assistente											
Nível	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Movimento	E	E	E	EE	E	E	E	E	EE	E	E	
Tempo Min.	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	
Av. Acumulada	6	6	6	9	7	7	7	7	11	16	16	

Cláusula 7.<sup>a</sup>

Carreira operacional

1- O desenvolvimento na carreira operacional faz-se de

acordo com o referido na cláusula 5.<sup>a</sup> e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

1.1- Categoria de técnico de tráfego de assistência em escala

	Técnico de Tráfego de Assistência em Escala													
Nível	6	8	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Movimento	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Tempo Min.	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	
Av. Acumulada	3	3	6	6	7	7	7	7	7	7	8	12	16	

1.2- Categoria de operador de assistência em escala

	Operador de Assistência em Escala													
Nível	2	4	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Movimento	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Tempo Min.	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	
Av. Acumulada	3	3	6	6	7	7	7	7	7	7	8	12	16	

Cláusula 8.<sup>a</sup>

Carreira manutenção

1- O desenvolvimento na carreira manutenção faz-se de

acordo com o referido na cláusula 5.<sup>a</sup> e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

1.1- Categoria de técnico de manutenção

	Técnico de Manutenção												
Nível	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Movimento	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Tempo Min.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	
Av. Acumulada	6	6	6	6	7	7	7	7	8	12	16	16	

1.2- Categoria de assistente de manutenção

	Assistente de Manutenção											
Nível	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Movimento	E	E	E	EE	E	E	E	E	EE	E	E	
Tempo Min.	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	
Av. Acumulada	6	6	6	9	7	7	7	7	11	16	16	

### ANEXO III

#### Descrição de funções

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Carreira técnica

*Especialista* - Desenvolve e/ou coordena atividades e estudos com impacto direto nos resultados da sua área de atividade ou em toda a empresa. Contribui para a definição de políticas, programas e planos de ação, bem como para a seleção dos recursos e meios necessários para a sua concretização.

Analisa situações e processos de elevada complexidade, que exigem respostas específicas e para os quais podem não existir metodologias pré-definidas. Pode conceber soluções inovadoras e/ou novas abordagens.

Estabelece contactos estratégicos para a sua área de atividade ou para toda a empresa.

Pode assegurar a supervisão formal ou funcional de outros trabalhadores.

*Técnico* - Desenvolve atividades de cariz técnico orientadas para atingir objetivos concretos de acordo com orientações e princípios definidos.

Analisa problemas e/ou situações complexas e desenvolve soluções de acordo com metodologias pré-definidas. Possui capacidade de pesquisa, integração e análise de informação.

Pode assegurar a orientação formal ou funcional de outros trabalhadores.

*Assistente* - Executa, nas diversas áreas em que se encontra afeto, atividades de média/baixa complexidade, que requerem conhecimentos técnicos, operacionais ou administrativos simples, com recurso aos equipamentos disponíveis e de acordo com instruções e procedimentos definidos.

Apoia o trabalho de outros trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Carreira operacional

*Técnico de tráfego de assistência em escala* - Estabelece processos de trabalho, especificando meios e métodos em conformidade com normas internas ou diretivas superiores. Recebe, acompanha, encaminha e assiste passageiros, bagagem, carga e correio. Prepara, recolhe, e envia informações e documentos relacionados com o tráfego, explorando sistemas informáticos ou outros meios e equipamentos que para tal se justifiquem. Aceita as reclamações dos passageiros em situações de irregularidade de operação, assistindo e providenciando soluções adequadas. Elabora manifestos e executa tarefas de controlo documental. Providencia documentação e assiste as tripulações no que se refere à preparação dos voos. Proceda ao balanceamento das aeronaves. Organiza, encaminha e prepara documentação inerente às tarefas exercidas nas plataformas e terminais de passageiros, carga e correio. Elabora relatórios de ocorrências e providencia re-

gistos organizados que facilitem a sua consulta, divulgação e respetivo encaminhamento. Assegura a formação técnica dos TTAE e OAE nas fases iniciais da carreira. Coordena as atividades exercidas pelas áreas operacionais, tendo em vista a rentabilização dos meios humanos e materiais disponíveis.

*Operador de assistência em escala* - Proceda às operações de carregamento e descarregamento de aeronaves e de contentores de transporte. Proceda à movimentação e controlo de bagagens e volumes. Conduz e opera veículos e equipamentos de assistência a aeronaves. Proceda ao reboque de aeronaves com recurso a equipamento trator. Conduz veículos de transporte dentro do perímetro do aeroporto. Executa e desmonta paletas de carga. Utiliza equipamentos ou instrumentos auxiliares de apoio ao exercício das suas funções. Pode organizar, encaminhar e preparar documentação de apoio às atividades desenvolvidas nas plataformas. Pode assumir a responsabilidade pelo carregamento e descarregamento das aeronaves.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Carreira de manutenção

*Técnico de manutenção* - Faz o diagnóstico de anomalias de equipamentos e sistemas. Pode proceder igualmente à montagem, instalação ou modificação dos equipamentos de acordo com planos pré-definidos. Propõe procedimentos visando a melhoria e eficácia das áreas de manutenção.

Executa a afinação e manutenção de sistemas e/ou equipamentos de apoio à atividade de handling, com carácter preventivo, de acordo com a assistência programada, e corretivamente quando da ocorrência de avarias.

Pode coordenar as atividades exercidas pelas áreas de manutenção, tendo em vista a rentabilização dos meios humanos e materiais disponíveis.

*Assistente de manutenção* - Executa a afinação e manutenção de sistemas e/ou equipamentos de apoio à atividade de handling, com carácter preventivo, de acordo com a assistência programada, e corretivamente quando da ocorrência de avarias. Executa, nas diversas áreas a que se encontra afeto, tarefas que exigem qualificação em técnicas de manutenção industrial ou oficial. Pode distribuir, orientar e fiscalizar tarefas de outros profissionais.

### ANEXO IV

#### Disposições finais e transitórias

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Reenquadramentos gerais

1- Todos os trabalhadores são integrados, à data de entrada em vigor do presente AE, numa categoria profissional e num nível da tabela salarial.

2- A transição processar-se-á sempre para o nível da tabela

salarial correspondente ao nível da tabela salarial em que o trabalhador se encontre.

3- Caso não exista nível da tabela salarial correspondente, a transição processar-se-á para o nível da tabela salarial imediatamente superior.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Reenquadramentos específicos

1- Aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE, tenham cumprido 6 ou mais meses exigidos para o acesso a fase de nível superior, acederão a esse mesmo nível após o decurso do tempo remanescente para o respetivo acesso. Após o acesso a nível superior, o seu desenvolvimento profissional passa a ser regido pelas disposições do presente AE.

2- Aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE, tenham cumprido menos de 6 meses exigidos para o acesso a fase de nível superior, aplicam-se as regras atuais para o desenvolvimento profissional.

3- Aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE, se encontrem em situação de acesso a escalão aplicam-se as regras do presente AE, para o desenvolvimento profissional, sendo enquadrados na posição respetiva.

4- Os trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE, se encontrem nomeados em grau, são posicionados no nível da tabela salarial equivalente ao seu nível de enquadramento na carreira, sendo-lhes para tal contado o tempo em que desempenharam funções em grau e poderão ser nomeados após deliberação do conselho de administração.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Reenquadramentos na categoria

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de técnico de informática III, agora extinta, são integrados na carreira técnica, na categoria profissional de especialista.

2- Os trabalhadores com a categoria profissional de técnico superior assistente, agora extinta, são integrados na carreira técnica, na categoria profissional de especialista.

3- Os trabalhadores com a categoria profissional de técnico especialista I e de técnico especialista II, agora extintas, são integrados na carreira técnica, na categoria de técnico.

4- Os trabalhadores com a categoria profissional de técnico administrativo, agora extinta, são integrados na carreira técnica, na categoria profissional de técnico.

5- Os trabalhadores com a categoria profissional de técnico de assistência em escala, agora extinta, são integrados na carreira operacional, na categoria profissional de técnico de tráfego de assistência em escala.

6- Os trabalhadores com a categoria profissional de operador de assistência em escala, agora extinta, são integrados na carreira operacional, na categoria profissional de operador de assistência em escala.

7- Os trabalhadores com a categoria profissional de operador de manutenção, agora extinta, são integrados na carreira manutenção, na categoria profissional de assistente de manutenção.

8- Os trabalhadores com a categoria profissional de operador de apoio, agora extinta, são integrados na carreira técnica, na categoria profissional de assistente.

9- Os trabalhadores com a categoria profissional de auxiliar, agora extinta, são integrados na carreira técnica, na categoria de assistente.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Os trabalhadores que a 1 de novembro de 2018 recebam diuturnidades, por antiguidade na empresa, mantêm o direito ao valor correspondente.

2- Uma vez ultrapassado o valor da diuturnidade atual, por força da aplicação do disposto na cláusula 81.<sup>a</sup> do presente AE e do número anterior, processar-se-á ao acerto correspondente.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Desenvolvimento profissional - Requisito avaliação de desempenho

1- Até à entrada em funcionamento de um sistema de avaliação de desempenho que cumpra o estipulado no anexo V e até à produção de resultados deste sistema que permitam cumprir o requisito de avaliação de desempenho para o desenvolvimento profissional, as evoluções na carreira fazem-se dentro dos moldes estipulados no anexo II, desde que o conselho de administração, fundadamente, utilize critérios de desempenho objetivos, previamente dados a conhecer aos sindicatos.

2- Caso não seja possível cumprir o disposto no número antecedente no que se refere à utilização de critérios de desempenho objetivos, a evolução na carreira far-se-á dentro dos moldes estipulados no anexo II, mas sem considerar o que nele vem referido relativamente à avaliação de desempenho.

#### ANEXO V

##### Avaliação de desempenho

#### Cláusula única

##### Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho é um instrumento de gestão da exclusiva responsabilidade da empresa, que tem como objetivo atuar sobre o desenvolvimento individual e organizacional, e é enformado pelas seguintes regras gerais:

1.1- É de aplicação a todos os trabalhadores da empresa;

1.2- Utiliza uma metodologia previamente dada a conhecer aos sindicatos e aos trabalhadores e pauta-se por princípios de objetividade e transparência;



1.3- As avaliações são produzidas pelo titular do respetivo órgão de estrutura, que para o efeito se fará, obrigatoriamente, assessorar pelos responsáveis funcionais diretos do avaliado;

1.4- O diretor é responsável pelas avaliações produzidas na respetiva direção;

1.5- Respeita o direito de cada trabalhador ser informado e participar na definição dos critérios que presidirão à sua avaliação;

1.6- Respeita o direito de cada trabalhador ser informado do resultado da sua avaliação.

2- A avaliação de desempenho, entre outros efeitos, influenciará as condições de desenvolvimento profissional, de acordo com o estipulado no anexo II.

3- Do resultado da avaliação de desempenho cabe recurso, no prazo de 30 dias úteis a contar do conhecimento da avaliação pelo trabalhador, para uma comissão de avaliação, constituída por um representante da empresa e um representante do trabalhador, que apreciará a reclamação e emitirá parecer no prazo de 15 dias úteis.

4- O modelo de avaliação de desempenho, bem como as suas regras de funcionamento, serão dados a conhecer previamente aos sindicatos, com 45 dias de antecedência em relação ao momento da entrada em vigor deste sistema.

5- A empresa divulgará a cada trabalhador o modelo de avaliação de desempenho e suas respetivas regras, com pelo menos 30 dias de antecedência em relação ao momento de entrada em vigor deste sistema.

6- A avaliação de desempenho tem um resultado final quantitativo e numa escala de 1 a 5.

## ANEXO VI

### Regulamento de prevenção

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1- Considera-se regime de prevenção, o tempo durante o qual um trabalhador se mantém contactável e disponível fora do seu local de trabalho para eventual prestação de trabalho, por forma a poder acorrer às instalações onde presta serviço.

2- Os trabalhadores em regime de prevenção constam de escala diária própria, que será anexa aos respetivos horários de trabalho.

3- O regime de prevenção abrange os dias descanso semanal ou complementar.

4- Poderão ser autorizadas, pela chefia responsável, trocas

entre os trabalhadores escalados, desde que daí não decorra encargos para a empresa.

5- O trabalhador em regime de prevenção deverá estar contactável nos 60 minutos iniciais do turno que aquele regime cobre e, caso seja convocado, deverá comparecer no órgão respetivo no prazo de uma hora.

6- As duas primeiras prestações de trabalho verificadas no mesmo mês consideram-se cobertas pelo regime de prevenção, não conferindo o direito a qualquer remuneração suplementar.

7- Será considerado trabalho suplementar o trabalho prestado a partir da terceira convocação, o qual será remunerado nos termos das cláusulas 72.<sup>a</sup> e 73.<sup>a</sup> do AE.

8- A primeira e segunda faltas no mesmo mês à convocação para prestação de trabalho em regime de prevenção determinam a perda, respetivamente, de 50 % e da totalidade do subsídio previsto.

9- Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

a) Faltas por doença motivadas por internamento em estabelecimento hospitalar;

b) Licença parental, nas diferentes modalidades previstas na lei;

c) Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim;

d) Acidente de trabalho.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Regime remuneratório

1- O trabalhador com horário regular que se encontre, efetivamente, escalado ao abrigo do regime de prevenção, nos termos da cláusula anterior, terá direito ao pagamento mensal de um valor correspondente a 20 % da remuneração mensal mínima.

2- O trabalhador com horários em regime de turnos que se encontre, efetivamente, escalado ao abrigo do regime de prevenção, nos termos da cláusula anterior, terá direito ao pagamento mensal de um valor correspondente a 15 % da remuneração mensal mínima, sem perda do subsídio de turno mensal a que tem direito.

Depositado em 16 de agosto de 2016, a fl. 199 do livro n.º 11, com o n.º 133/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Alteração (natureza não pecuniária)**

Revisão parcial do acordo de empresa celebrado entre a, então designada, SATA Internacional - Serviços e Transportes Aéreos, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2008, que altera a cláusula 4.<sup>a</sup>, anexo I, do acordo de empresa, nos seguintes termos:

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Composição de tripulações**

1- A composição das tripulações tipo e das tripulações mínimas de segurança é a seguinte:

A320:

Tripulação mínima de segurança - quatro tripulantes (1 C/C + 3 CAB);

Versão única - quatro tripulantes (1 C/C + 3 CAB);

Versão mista - cinco tripulantes (1 C/C + 4 CAB).

A310:

Tripulação mínima de segurança - cinco tripulantes (1 C/C + 4 CAB);

Versão única - seis tripulantes (1 C/C + 5 CAB);

Versão mista - sete tripulantes (1 C/C + 6 CAB);

Voo longo curso (L/C) ida e volta - sete tripulantes (1 C/C + 6 CAB).

A330:

Tripulação mínima de segurança - a legalmente fixada;

Tripulação tipo (versão única, charter/ACMI e mista) - nove tripulantes (1 C/C + 8 CAB).

2- Os voos de L/C, em versão mista, no equipamento A310 e não comercializados pela SATA Internacional, operam com uma tripulação de seis tripulantes (1 C/C + 5 CAB).

3- No caso de aquisição de equipamento não previsto no número 1 desta cláusula, será estabelecida, por acordo, a composição da tripulação tipo respetiva.

4- Quando ocorra alteração de circunstâncias que o exijam, as partes comprometem-se a, no prazo máximo de 30 dias, reanalisar a composição das tripulações e a acordar sobre a eventual alteração das mesmas.

5- Sempre que, a título excecional, entre dois locais situados fora das bases ou no regresso às bases, se verifique a falta de um elemento da tripulação, por motivos alheios à vontade da SATA Internacional, e a sua substituição não possa ser assegurada dentro dos limites razoáveis para salvaguardar a regularidade e a pontualidade da operação, o serviço comercial a bordo realizar-se-á:

a) Sem alteração da versão, se a composição da tripulação exceder a tripulação mínima de segurança, sendo o serviço a bordo ajustado à composição da tripulação, por iniciativa do C/C ou, na sua falta, do tripulante mais antigo, e com conhecimento prévio do comandante, em função do número de passageiros a bordo e em conformidade com as normas da SATA Internacional;

b) Com alteração da versão mista para versão única se a tripulação a bordo for a tripulação mínima de segurança.

6- Sempre que, por razões excecionais, à hora da apresentação na base, se verificar a falta de um elemento da tripulação de cabina que, por motivos alheios à vontade da SATA Internacional, não possa ser substituído, o serviço comercial a bordo realizar-se-á:

a) No caso de versão única, sem alteração de procedimentos;

b) No caso de voo em versão mista, haverá lugar a alteração para versão única se o número de passageiros ultrapassar 75 % da capacidade total do equipamento que realiza esse serviço de voo.

7- Cada um dos restantes tripulantes de cabina que realize esse(s) serviço(s) de voo receberá o valor correspondente a mais um serviço de voo, bem como duas horas de repouso suplementar, a gozar à chegada à base.

8- Sempre que ocorra uma das situações previstas nos números 5 e 6, a SATA Internacional notificará de imediato o SNPVAC, informando-o das causas do sucedido.

9- Se o número de voos efetuados com tripulação reduzida ultrapassar 2 % da operação realizada em cada trimestre, a SATA Internacional compromete-se a reanalisar a composição dos quadros e a alterá-la se se mostrarem insuficientes.

10- A SATA Internacional definirá as regras e os procedimentos necessários à adequada aplicação dos princípios precedentes, designadamente em matéria de padrões de serviço e de rotinas, tendo em conta a composição das tripulações em cada momento estabelecida.

Em cumprimento da alínea c), número 4, artigo 494.º e alínea g), número 1, artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo abrange a empresa outorgante e estimam ser abrangidos cerca de 250 tripulantes de cabine.

Ponta Delgada, 8 de abril de 2016.

Pela SATA Internacional:

*Paulo Simão Carvalho de Borba Menezes*, presidente do conselho de administração.

*Isabel Maria dos Santos Barata*, vogal do conselho de administração.

*João Miguel Meneses Bettencourt Soares*, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC:

*Amélia Luciana Brugnini Sousa Uva Passo*, presidente.

*Nuno Miguel da Silva Veiga da Fonseca*, vice-presidente.

*Ivo Alexandre Ramalho Fialho*, tesoureiro.

*Nuno Miguel Afonso Prates*, secretário.

*Bruno Alexandre Ramalho Fialho*, secretário.

*Marco André Soares Nunes*, vogal.

*Márcio Ivan Meira Lobão*, vogal.

Depositado em 10 de agosto de 2016, a fl. 198 do livro n.º 11, com o n.º 129/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR ao acordo coletivo entre as mesmas partes empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP**

Acordo de adesão ao acordo coletivo entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2015 entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA, com o número único de pessoa coletiva e de matrícula 501431535, com sede no Edifício n.º 9, no Forte da Barra, 3830-565 Gafanha da Nazaré, neste ato representada por João Begonha da Silva Borges, portador do cartão de cidadão n.º 11710202-4ZZ3 e número de identificação fiscal n.º 203860845, na qualidade de vogal do conselho de administração, com poderes para o ato conferidos por deliberação do conselho de administração de 5 de maio de 2016, adiante designada por APA;

A APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA, com o número único de pessoa coletiva e de matrícula 501449752, com sede na Av. da Liberdade, 4450-718 Leça da Palmeira, com o CAE 52220, neste ato representada por Emílio Fernando Brógueira Dias, portador do cartão de cidadão n.º 0718589, contribuinte n.º 155879227, presidente do conselho de administração e Amadeu Ferreira Rocha, portador do cartão de cidadão n.º 05951152, contribuinte n.º 119565617, vogal do mesmo conselho de administração, com poderes para o ato, adiante designada por APDL;

A APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA, com o número único de pessoa coletiva e de matrícula 508805910, com sede na Av. de Espanha, 3080-271 Figueira da Foz, neste ato representada por João Begonha da Silva Borges, portador do cartão de cidadão n.º 11710202-4ZZ3 e número de identificação fiscal n.º 203860845, na qualidade de vogal do conselho de administração, com poderes para o ato conferidos por deliberação do conselho de administração de 5 de maio de 2016, adiante designada por APFF;

A APL - Administração do Porto de Lisboa, SA, criada pelo Decreto-Lei n.º 335/98 de 3 de novembro, com o número único de pessoa coletiva e de matrícula 501202021, com sede na Rua da Junqueira, n.º 94, em Lisboa, com o capital social de 60 000 000,00 euros, matriculada sob o n.º 7913 de 26 de novembro de 1998 na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, com o CAE 52220 e com os números de identificação da Segurança Social 20004844891 e da Caixa Geral de Aposentações 2690, neste ato representada por Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, portadora do cartão de cidadão n.º 05193065, contribuinte n.º 156861100, residente na Av. do Brasil, n.º 120, 6.º eq., presidente do conselho de administração e Ana Paula Rana Rodrigues, portadora do cartão de cidadão n.º 05161049, contribuinte n.º 190966173, residente na Rua Paulo Renato, n.º 3 - 4.º B, vogal do mesmo

conselho de administração, com poderes para o ato, adiante designada por APL;

A APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA, criada pelo Decreto-Lei n.º 337/98 de 3 de novembro, com o número único de pessoa coletiva e de matrícula 501208950, com sede na Rua do Porto Industrial, 7520-203 em Sines, com o capital social de 80 000 000,00 euros, matriculada sob o n.º 648 de 3 de dezembro de 1998 na Conservatória do Registo Comercial de Sines, com o CAE 52220 e com os números de identificação da Segurança Social n.º 20006305869 e da Caixa Geral de Aposentações n.º 2691, neste ato representada por João Paulo Farinha Franco, portador do cartão de cidadão n.º 02169901, contribuinte n.º 119792273, residente na Rua José Lourenço da Luz Gomes, n.º 1, r/c d.º, Paço d' Arcos, 2770-105 Oeiras, presidente do conselho de administração, e Eduardo Carvalho Ramos Bandeira, portador do cartão de cidadão n.º 07263907, contribuinte n.º 172552079, residente em Quinta de Santa Catarina, Lote 13, 7520-265 Sines, vogal do mesmo conselho de administração, com poderes para o ato, adiante designada por APS;

A APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA, criada pelo Decreto-Lei n.º 338/98 de 3 de novembro, com o número único de pessoa coletiva e de matrícula 502256869, com sede em Setúbal, na Praça da República 2904-508, com o capital social de 15 100 000,00 euros, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Setúbal, com o CAE 52220 e com os números de identificação da Segurança Social 20005057098 e da Caixa Geral de Aposentações 2800, representada nos termos da alínea b), do número um, do artigo 12.º dos estatutos da APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 338/98, de 3 de novembro e revistos pela Deliberação Social Unânime por Escrito (DUE) de 22 de fevereiro de 2013, por Carlos Manuel Seixas da Fonseca, casado, residente na Praça Bernardino Machado, número 11, 5.º andar, em Lisboa, com o número de identificação civil 03670194 e de contribuinte fiscal 117246506 na qualidade de vogal executivo do conselho de administração, com poderes para o ato, conforme delegação de competências do conselho de administração ao abrigo do disposto no artigo 11.º dos estatutos da empresa, adiante designada por APSS e;

O Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR, pessoa coletiva 501276696, com sede na Praça D. Luís I, n.º 9, 1.º d.º, 1200-148 Lisboa, associação sindical fundada em 19 de abril de 1909 e últimos estatutos registados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, 3.ª série, de 30 de janeiro de 1998, aqui representada pelos seus dirigentes, Carlos Alberto de Sousa Coutinho, portador do cartão de cidadão n.º 01078618, contribuinte n.º 126350809, e Luís Filipe Silva da Costa, portador do cartão de cidadão n.º 02063377, contribuinte n.º 152959734, adiante designado por OFICIAISMAR.

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP, publicado no *Boletim do*

*Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro 2015, que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.<sup>a</sup>

A APA, a APDL, a APFF, a APL, a APS e a APSS declaram ser subscritoras do acordo coletivo entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2015.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

O OFICIAISMAR, em representação dos/as seus/suas associados/as, aceita a aplicabilidade do acordo coletivo identificado na cláusula anterior sem qualquer reserva e sem qualquer modificação do seu conteúdo.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

O presente acordo de adesão obriga, por um lado, as administrações portuárias acima identificadas e por outro os/as trabalhadores/as ao seu serviço, independentemente da natureza do respetivo vínculo contratual e regime de Segurança Social, filiados/as no Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR, que à data da assinatura do presente acordo de adesão abrange 38 trabalhadores/as.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Setúbal, 9 de maio de 2016.

Pela APA - Administração do Porto de Aveiro, SA:

*João Begonha da Silva Borges*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pela APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA:

*Emílio Fernando Brógueira Dias*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Amadeu Ferreira Rocha*, na qualidade de vogal do mesmo conselho de administração.

Pela APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz SA:

*João Begonha da Silva Borges*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pela APL - Administração do Porto de Lisboa, SA:

*Marina João da Fonseca Lopes Ferreira*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Ana Paula Rana Rodrigues*, na qualidade de vogal do mesmo conselho de administração.

Pela APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA:

*João Paulo Farinha Franco*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Eduardo Carvalho Ramos Bandeira*, na qualidade de vogal do mesmo conselho de administração.

Pela APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sines, SA:

*Carlos Manuel Seixas da Fonseca*, na qualidade de vogal executivo do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 26 de fevereiro de 2016.

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

*Carlos Alberto de Sousa Coutinho*, dirigente.

*Luís Filipe Silva da Costa*, dirigente.

Depositado em 10 de agosto de 2016, a fl. 199 do livro n.º 11, com o n.º 131/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) ao acordo coletivo entre as mesmas partes empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP**

Acordo de adesão ao acordo coletivo entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2015 entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA, com o número único de pessoa coletiva e de matrícula 501431535, com sede no Edifício n.º 9, no Forte da Barra, 3830-565 Gafanha da Nazaré, neste ato representada por João Begonha da Silva Borges, portador do cartão de cidadão n.º 11710202-4ZZ3 e número de identificação fiscal n.º 203860845, na qualidade de vogal do conselho de administração, com poderes para o ato conferidos por deliberação do conselho de administração de 5 de maio de 2016, adiante designada por APA;

A APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA, com o número único de pessoa coletiva e de matrícula 501449752, com sede na Av. da Liberdade, 4450-718 Leça da Palmeira, com o CAE 52220, neste ato representada por Emílio Fernando Brógueira Dias, portador do cartão de cidadão n.º 0718589, contribuinte n.º 155879227, presidente do conselho de administração e Amadeu Ferreira Rocha, portador do cartão de cidadão n.º 05951152, contribuinte n.º 119565617, vogal do mesmo conselho de administração, com poderes para o ato, adiante designada por APDL;



A APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA, com o número único de pessoa coletiva e de matrícula 508805910, com sede na Av. de Espanha, 3080-271 Figueira da Foz, neste ato representada por João Begonha da Silva Borges, portador do cartão de cidadão n.º 11710202-4ZZ3 e número de identificação fiscal n.º 203860845, na qualidade de vogal do conselho de administração, com poderes para o ato conferidos por deliberação do conselho de administração de 5 de maio de 2016, adiante designada por APFF;

A APL - Administração do Porto de Lisboa, SA, criada pelo Decreto-Lei n.º 335/98 de 3 de novembro, com o número único de pessoa coletiva e de matrícula 501202021, com sede na Rua da Junqueira, n.º 94, em Lisboa, com o capital social de 60 000 000,00 euros, matriculada sob o n.º 7913 de 26 de novembro de 1998 na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, com o CAE 52220 e com os números de identificação da Segurança Social 20004844891 e da Caixa Geral de Aposentações 2690, neste ato representada por Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, portadora do cartão de cidadão n.º 05193065, contribuinte n.º 156861100, residente na Av. do Brasil, n.º 120, 6.º eq., presidente do conselho de administração e Ana Paula Rana Rodrigues, portadora do cartão de cidadão n.º 05161049, contribuinte n.º 190966173, residente na Rua Paulo Renato, n.º 3 - 4.º B, vogal do mesmo conselho de administração, com poderes para o ato, adiante designada por APL;

A APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA, criada pelo Decreto-Lei n.º 337/98 de 3 de novembro, com o número único de pessoa coletiva e de matrícula 501208950, com sede na Rua do Porto Industrial, 7520-203 em Sines, com o capital social de 80 000 000,00 euros, matriculada sob o n.º 648 de 3 de dezembro de 1998 na Conservatória do Registo Comercial de Sines, com o CAE 52220 e com os números de identificação da Segurança Social n.º 20006305869 e da Caixa Geral de Aposentações n.º 2691, neste ato representada por João Paulo Farinha Franco, portador do cartão de cidadão n.º 02169901, contribuinte n.º 119792273, residente na Rua José Lourenço da Luz Gomes, n.º 1, r/c d.º, Paço d' Arcos, 2770-105 Oeiras, presidente do conselho de administração, e Eduardo Carvalho Ramos Bandeira, portador do cartão de cidadão n.º 07263907, contribuinte n.º 172552079, residente em Quinta de Santa Catarina, Lote 13, 7520-265 Sines, vogal do mesmo conselho de administração, com poderes para o ato, adiante designada por APS;

A APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA, com o número único de pessoa coletiva e de matrícula 502256869, com sede em Setúbal, na Praça da República 2904-508, com o capital social de 15 100 000,00 euros, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Setúbal, com o CAE 52220 e com os números de identificação da Segurança Social 20005057098 e da Caixa Geral de Aposentações 2800, representada nos termos da alínea b), do número um, do artigo 12.º dos estatutos da APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 338/98, de 3 de novembro e revistos pela Deliberação Social Unânime por Escrito (DUE) de 22 de fevereiro de 2013, por Carlos Manuel Seixas da Fonseca,

casado, residente na Praça Bernardino Machado, número 11, 5.º andar, em Lisboa, com o número de identificação civil 03670194 e de contribuinte fiscal 117246506 na qualidade de vogal executivo do conselho de administração, com poderes para o ato, conforme delegação de competências do conselho de administração ao abrigo do disposto no artigo 11.º dos estatutos da empresa, como primeira outorgante e;

O Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), com o número de identificação de pessoa coletiva 500250936, com sede na Av. Elias Garcia, n.º 123 - 2.º d.º, 1050-098 Lisboa, com o CAE 91200 e com o número de identificação da Segurança Social 20007651614, neste ato representado por Frederico Fernandes Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 1083115, residente na Rua D. João IV, r/c eq., 2830-279 Barreiro, dirigente nacional, adiante designado por SIMAMEVIP.

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2015, que se rege pelas cláusulas seguintes:

#### Cláusula 1.ª

A APA, a APDL, a APFF, a APL, a APS e a APSS declaram ser subscritoras do acordo coletivo entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2015.

#### Cláusula 2.ª

O SIMAMEVIP, em representação dos/as seus/suas associados/as, aceita a aplicabilidade do acordo coletivo identificado na cláusula anterior sem qualquer reserva e sem qualquer modificação do seu conteúdo.

#### Cláusula 3.ª

O presente acordo de adesão obriga, por um lado, as administrações portuárias acima identificadas e por outro os/as trabalhadores/as ao seu serviço, independentemente da natureza do respetivo vínculo contratual e regime de Segurança Social, filiados/as no Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), que à data da assinatura do presente acordo de adesão abrange 10 trabalhadores/as.

#### Cláusula 4.ª

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Setúbal, 9 de maio de 2016.

Pela APA - Administração do Porto de Aveiro, SA:

João Begonha da Silva Borges, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pela APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA:

*Emílio Fernando Brógueira Dias*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Amadeu Ferreira Rocha*, na qualidade de vogal do mesmo conselho de administração.

Pela APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA:

*João Begonha da Silva Borges*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pela APL - Administração do Porto de Lisboa, SA:

*Marina João da Fonseca Lopes Ferreira*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Ana Paula Rana Rodrigues*, na qualidade de vogal do mesmo conselho de administração.

Pela APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA:

*João Paulo Farinha Franco*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Eduardo Carvalho Ramos Bandeira*, na qualidade de vogal do mesmo conselho de administração.

Pela APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sines, SA:

*Carlos Manuel Seixas da Fonseca*, na qualidade de vogal executivo do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 26 de fevereiro de 2016.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

*Frederico Fernandes Pereira*, na qualidade de dirigente nacional, mandatário.

Depositado em 16 de agosto de 2016, a fl. 199 do livro n.º 11, com o n.º 134/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de adesão entre a Aegon Santander Portugal Vida - Companhia de Seguros de Vida, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e as mesmas associações sindicais**

A Aegon Santander Portugal Vida - Companhia de Seguros de Vida, SA e a Aegon Santander Portugal Não Vida - Companhia de Seguros, SA, ambas com sede na Rua da Mesquita, 6, 1070-238 Lisboa, com os números de pessoa

coletiva 513251944 e 513251936, respetivamente, contribuintes da Segurança Social 25132519443 e 25132519362, e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede sita na Av. Almirante Reis, n.º 133, 5.º andar, 1150-015 Lisboa e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502 326 956, com sede na Rua Conde Redondo, n.º 74, 2.º, em Lisboa, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão ao acordo coletivo de trabalho, celebrado entre a Açoreana Seguros, SA e os sindicatos outorgantes do presente acordo, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016.

Mais se acorda que a tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2016.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 1 do artigo 494.º, todos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão potencialmente abrangidos pelo ACT em apreço um total de 25 trabalhadores, partilhados nas duas empresas.

O presente acordo é feito em 5 (cinco) vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a quinta a instruir o depósito no serviço competente no ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, 8 de julho de 2016.

Pela Aegon Santander Portugal Vida - Companhia de Seguros de Vida, SA:

*Tiago Filipe Martins do Couto Venâncio*, administrador delegado.

*Tomás Alfaro Uriarte*, administrador.

Pela Aegon Santander Portugal Não Vida - Companhia de Seguros, SA:

*Tiago Filipe Martins do Couto Venâncio*, administrador delegado.

*Tomás Alfaro Uriarte*, administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*José Luís Coelho Pais*, 1.º vice-presidente da direção.

*Patricia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, vogal da direção.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

*António Carlos Videira dos Santos*, presidente da direção.

*Elisabete Dourado da Silva Lima*, vogal da direção.

Depositado em 10 de agosto de 2016, a fl. 198 do livro n.º 11, com o n.º 130/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

**União dos Sindicatos do Porto/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - USP/CGTP-IN - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de julho de 2016, para o mandato de quatro anos.

Alcino Manuel Sousa Santos, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, com cartão de cidadão n.º 7599888;

Ana Maria Barros Moreira, do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local, com cartão de cidadão n.º 11225692;

Cátia Andreia Campos Teles, do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte, com cartão de cidadão n.º 12948597;

Eduardo da Rocha Ferreira, do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local, com cartão de cidadão n.º 03871219;

Eduardo Santos Teixeira, do Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas, com cartão de cidadão n.º 111197643;

Hélder Fernando Sousa Costa, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte, com cartão de cidadão n.º 12440891;

Henrique João Carneiro Borges, do Sindicato dos Professores do Norte, com cartão de cidadão n.º 03134923;

Hermínia Adelaide Caçote Carvalho Machado Pinto, do Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis, com cartão de cidadão n.º 05942196;

Joana Isabel Moreira Afonso Rodrigues, do Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo CGD, com cartão de cidadão n.º 11713556;

Joana Isabel Pinto de Jesus, do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte, com cartão de cidadão n.º 12348458;

João Fernando Freitas Torres, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, com cartão de cidadão n.º 2855065;

Joaquim Fernando da Rocha da Silva, do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, 61 anos, com cartão de cidadão n.º 05840690;

José Armando Figueiredo Correia, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte, com cartão de cidadão n.º 7003877;

José Eduardo Pereira Andrade, do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias da Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, com cartão de cidadão n.º 11519844;

José Manuel Costa Silva, do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte, com cartão de cidadão n.º 07487811;

Luís Manuel Pereira Pinto, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, com cartão de cidadão n.º 9436780;

Maria de Fátima Teixeira Gomes Monteiro, do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, com cartão de cidadão n.º 03703710;

Maria de Lurdes Monteiro Ribeiro, do Sindicato dos Tra-

balhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, com cartão de cidadão n.º 08073808;

Maria Luísa Marques Pinto Baptista, do Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis, com cartão de cidadão n.º 03996822;

Mário Joaquim Santos Cardoso, do Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, com cartão de cidadão n.º 8575671;

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, com cartão de cidadão n.º 09896078;

Marlene Fernanda Moreira Santos Correia, do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Porto, com cartão de cidadão n.º 10897804;

Marta Reis de Almeida, do Sindicato Nacional dos Psicólogos, com cartão de cidadão n.º 12143590;

Nuno André dos Santos Coelho, do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte, com cartão de cidadão n.º 12285529;

Nuno Martins Rodrigues, do Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, com cartão de cidadão n.º 03588237;

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, com cartão de cidadão n.º 10272776;

Palmira Alves Peixoto, do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Porto, com cartão de cidadão n.º 7263642;

Paulo Filipe Freire da Silva, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações, com cartão de cidadão n.º 9042067;

Pedro Diogo Santos Costa Pinto Vilarinho, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, com cartão de cidadão n.º 12992281;

Pedro Nuno Rabaça Ramalho, do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, com cartão de cidadão n.º 12357579;

Ricardo Miguel Soares Freitas, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, com cartão de cidadão n.º 11878875;

Sónia Paula Magalhães Garrido Sousa, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, com cartão de cidadão n.º 10347314;

Tiago Daniel da Costa Oliveira, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, com cartão de cidadão n.º 11690826.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES



## I - ESTATUTOS

### **Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN - Alteração**

Alteração aprovada em 28 de abril de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2013.

#### **Artigo 23.º**

##### **Duração dos mandatos**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Sem prejuízo do disposto no número três do presente artigo, por iniciativa e mediante proposta e deliberação fundamentada da assembleia de delegados e parecer favorável do conselho geral, os presidentes da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direção, isolada ou conjuntamente e a título excecional, poderão candidatar-se para a realização consecutiva de mais mandatos, para além dos dois que constituem a regra estabelecida no citado número três.

#### **Artigo 52.º**

##### **Competência da assembleia de delegados**

1- (...)

m) Propor e deliberar sobre a possibilidade de reeleição conjunta ou isolada, dos presidentes da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direção, ao abrigo do disposto no número 4 do artigo 23.º

### **Alteração da disposição transitória**

A alteração introduzida à redação dos estatutos produzirá efeitos imediatos, no respeitante às eleições para o triénio de 2017-2019.

Registado em 12 de agosto de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 133 do livro n.º 2.

### **Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso - Alteração**

Alteração aprovada em 21 de julho de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2016.

## **CAPÍTULO I**

### **Denominação, sede, âmbito e fins**

#### **Artigo 1.º**

A Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso, fundada por alvará do Governo da República de 15 de novembro de 1913, foi dissolvida por força do Decreto-Lei n.º 29 232, de 8 de dezembro de 1938, sucedendo-lhe o Grémio do Comércio do Concelho de Santo Tirso. Por assembleia geral extraordinária realizada em 25 de julho de 1975 voltou à denominação de associação, passando a reger-se pelas disposições dos artigos seguintes:

#### **Artigo 2.º**

A Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso, adiante abreviadamente designada associação, tem duração ilimitada e fins não lucrativos e é constituída em conformidade e ao abrigo da legislação que lhe for aplicável.

#### **Artigo 3.º**

A associação representa a actividade profissional do conjunto das empresas comerciais, industriais, agrícolas e de serviços do concelho de Santo Tirso que dela sejam associadas.

#### **Artigo 4.º**

A associação tem a sua sede no Largo do Coronel Baptista Coelho, 6, na cidade de Santo Tirso, podendo mudá-la por deliberação da direcção.

§ único. A associação poderá criar delegações em outras localidades do concelho quando o número de associados na zona o justifique.

#### **Artigo 5.º**

A associação tem por objectivo a representação e defesa dos interesses comuns de todos os associados, tendo em vista o respectivo progresso técnico, económico e social, nomeadamente:

a) Realizando, em cooperação com os seus associados, uma política com vista à resolução dos seus problemas;

b) Definindo, elaborando e difundindo estudos relativos a soluções que visem o desenvolvimento e prosperidade dos associados;

c) Colaborando com a administração pública, através de uma efectiva audiência, em matéria de relações de trabalho, previdência, crédito, etc.;

d) Oferecendo aos seus associados os serviços destinados a apoiar e incentivar o respectivo desenvolvimento;

e) Conjugando a sua actividade com a de outras associações congéneres para a resolução de problemas comuns;

f) Procurando a defesa dos seus associados contra práticas de concorrência desleal, por todos os meios ao seu alcance.

#### **Artigo 6.º**

Para os fins referidos no artigo anterior, constituem atribuições da associação:

a) Manutenção de serviços administrativos com capacidade para assegurarem o trabalho resultante da prossecução dos fins estatutários;

b) Constituição de comissões permanentes ou eventuais para estudo dos problemas dos ramos de actividade que a associação representa;

c) Negociação de contratação colectiva de trabalho com os sindicatos, em nome e representação dos associados.

## CAPÍTULO II

### Associados

#### Artigo 7.º

São admitidos como associados as pessoas singulares ou colectivas que no concelho de Santo Tirso exerçam a actividade comercial, industrial, agrícola ou de serviços, que o requeiram.

#### Artigo 8.º

A admissão de associados é da competência da direcção, a qual verificará a existência dos requisitos referidos no artigo anterior, devendo para tal exigir aos interessados a sua comprovação.

§ 1.º Quando pela direcção tenha sido recusado qualquer pedido de admissão, poderá o interessado requerer que o mesmo seja submetido à apreciação e deliberação da assembleia geral, o que terá lugar na primeira que se realizar.

§ 2.º A admissão de qualquer associado só poderá ser recusada desde que o candidato não preencha os requisitos estatutários.

### Direitos e obrigações

#### Artigo 9.º

São direitos do associado:

a) Tomar parte nas assembleias gerais, nas condições de representação estabelecidas nos presentes estatutos;

b) Eleger e ser eleito, nas condições referidas na alínea anterior;

c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do número 2 do artigo 19.º;

d) Sugerir, por escrito, à direcção tudo quanto julgue de interesse para a associação ou para as actividades que ela representa;

e) Frequentar a sede da associação e utilizar os seus serviços nas condições que forem estabelecidas em regulamento próprio, a elaborar pela direcção;

f) Usufruir de todas as demais regalias que pelos estatutos ou regulamentos internos lhes sejam consignadas.

§ único. Nas assembleias gerais destinadas a eleição dos corpos sociais só poderão votar e ser eleitos os associados com mais de um ano de filiação.

#### Artigo 10.º

São deveres do associado:

a) Exercer os cargos associativos para que for eleito ou designado;

b) Pagar de uma só vez a jóia de inscrição e pontualmente a quotização que lhe for fixada de acordo com a tabela aprovada pela assembleia geral;

c) Observar os estatutos da associação e cumprir as deliberações dos respectivos órgãos sociais;

d) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que for convocado;

e) Prestar todas as informações que forem solicitadas desde que estas visem a realização ou aperfeiçoamento dos fins da associação.

#### Artigo 11.º

Perde a qualidade de associado:

a) O que tenha deixado de exercer a actividade que legitimou a sua admissão como associado;

b) O que tenha praticado actos contrários aos seus deveres fundamentais enquanto associado, aos objectivos da associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;

c) O que tendo em débito mais de um semestre de quotas, não liquidar tal débito dentro do prazo que por escrito lhe for comunicado;

d) O que for condenado por sentença transitada em julgado por crime de difamação contra qualquer associado ou associados, quando aquele se refira ao exercício da respectiva actividade;

e) O que apresente o seu pedido de demissão, por escrito, ao presidente da assembleia geral.

§ 1.º Nos casos referidos nas alíneas a) e c) a exclusão é da competência da direcção, que poderá igualmente decidir a readmissão, uma vez pago o débito.

§ 2.º Nos casos referidos nas alíneas b) e e) a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta da direcção.

### Infracções e disciplina

#### Artigo 12.º

Sem prejuízo das infracções aos preceitos legais vigentes, constitui infracção disciplinar:

a) A falta de cumprimento dos deveres enunciados no artigo 10.º, salvo se relativamente à alínea a) daquele artigo o associado tiver idade superior a 70 anos ou apresente razões justificativas que, depois de apreciadas pela assembleia geral, sejam por esta consideradas válidas;

b) O não cumprimento das obrigações resultantes de acordos globais firmados pela associação.

#### Artigo 13.º

As infracções disciplinares referidas no artigo anterior serão puníveis com:

a) Advertência;

b) Multa até ao valor de um ano de quotização;

c) Suspensão dos direitos de associado até seis meses;

d) Exclusão.

§ 1.º A graduação e aplicação das sanções previstas nas alíneas a), b) e c) são da competência da direcção, mediante

a instauração de processo disciplinar sumário sob a forma escrita, cabendo recurso, por escrito, para a assembleia geral no prazo de quinze dias após a data da notificação da penalidade.

§ 2.º Havendo recurso, a aplicação das sanções previstas no parágrafo anterior ficará suspensa até deliberação da assembleia geral.

§ 3.º Só à assembleia geral compete, sob proposta da direcção, aplicar a pena de exclusão, nos casos a que alude o § 2.º do artigo 11.º

§ 4.º Quando a assembleia geral tenha de tomar deliberações sobre a aplicação de penalidades, aquelas serão obrigatoriamente tomadas por escrutínio secreto.

§ 5.º Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que o associado conheça a acusação sob a forma escrita que lhe é imputada e sem que lhe seja concedido prazo não inferior a oito dias para apresentar a sua defesa.

### CAPÍTULO III

#### Órgãos sociais

##### Artigo 14.º

São órgãos da associação: a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho consultivo.

##### Artigo 15.º

1- O mandato dos membros da assembleia geral, direcção, conselho fiscal e conselho consultivo é trienal.

2- No caso de vacatura de mais de 50 % dos membros da direcção, termina o mandato de todos os órgãos, o que será declarado pelo presidente da assembleia geral, o qual deverá marcar no prazo de 60 dias novas eleições.

3- Caso a vacatura de mais de 50 % dos membros diga respeito ao conselho fiscal ou à mesa da assembleia geral, deverão ser marcadas no prazo de 60 dias novas eleições para o respectivo órgão.

4- Vagando o cargo de tesoureiro da direcção, os restantes membros poderão designar entre si aquele que deve ocupar o referido cargo, seguindo-se igual procedimento em caso de impedimento temporário.

5- As eleições serão realizadas por escrutínio secreto e em listas contendo todos os órgãos, à excepção do conselho consultivo, nas quais serão especificados os cargos a desempenhar, não podendo nenhum associado figurar em mais do que um dos órgãos electivos.

6- Cada associado só tem direito a um voto.

7- A eleição é permitida com o limite de dois mandatos no mesmo cargo social.

##### Artigo 16.º

O exercício de cargos sociais não será remunerado, como tal. Quando houver lugar a deslocações dos membros dos órgãos sociais em exercício, estes terão direito ao reembolso das importâncias relativas às despesas que efectuem em função da sua representação.

§ único. As despesas deverão ser documentadas para poderem ser reembolsadas.

#### Assembleia geral

##### Artigo 17.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados, referidos no § 2.º do artigo 8.º, e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, dois secretários, e dois vogais.

2- Ao presidente incumbe convocar as assembleias gerais e dirigir os respectivos trabalhos, bem como dar posse aos membros eleitos para os diferentes cargos dos órgãos sociais.

3- Aos secretários cabe auxiliar o presidente, substituí-lo nos seus impedimentos e elaborar as respectivas actas.

##### Artigo 18.º

À assembleia geral compete:

1- Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal.

2- Estabelecer as quotizações e jóias a pagar pelos associados.

3- Destituir os corpos gerentes.

4- Apreciar e deliberar sobre:

a) Os orçamentos ordinários e suplementares elaborados pela direcção;

b) O relatório e contas anuais da direcção;

c) O parecer que pelo conselho fiscal for elaborado acerca do relatório e contas da direcção;

d) Quaisquer actos, trabalhos ou propostas que lhe sejam submetidos;

e) Alteração dos estatutos e demais assuntos que legal ou estatutariamente lhe sejam afectos ou sobre os quais a direcção entenda ouvi-la.

5- Decidir os recursos para ela interpostos de quaisquer deliberações da direcção ou do conselho fiscal.

§ único. No caso de destituição dos corpos gerentes, será eleita uma comissão gestora até à realização de novas eleições, que serão marcadas no prazo de 60 dias, só podendo a destituição verificar-se por votação numericamente superior à obtida pelos destituídos em eleição.

##### Artigo 19.º

A assembleia geral reunir-se-á:

1- Ordinariamente até 31 de março de cada ano, para apreciar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo, e, outra vez até 30 de novembro, a fim de deliberar sobre o orçamento para o ano seguinte.

2- Extraordinariamente sempre que o seu presidente a convoque por sua iniciativa, a pedido da direcção ou do conselho fiscal ou ainda quando, por escrito, seja requerida por um número de associados no gozo dos seus direitos, não inferior a 10 % do número total dos associados da associação.

3- Quando a reunião da assembleia geral for requerida nos termos da última parte do número anterior, ela só poderá funcionar desde que esteja presente a maioria dos associados que a requererem.

4- Ordinariamente de três em três anos, até 30 de abril, para eleição dos corpos gerentes.

#### Artigo 20.º

A convocação da assembleia geral será feita para cada um dos associados por meio de correio electrónico e aviso postal expedido para aqueles que não possuam registo de correio electrónico, com a antecedência mínima de oito dias, devendo no mesmo ser indicado o dia, hora e local de reunião, bem como a ordem de trabalhos.

#### Artigo 21.º

A assembleia geral funcionará em primeira convocatória com a presença da maioria dos associados e em segunda convocatória com qualquer número, passada meia hora da hora marcada.

#### Artigo 22.º

1- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria de votos dos associados presentes, sendo a votação feita obrigatoriamente por escrutínio secreto sempre que envolva mérito ou demérito de alguém.

2- As deliberações sobre a dissolução da associação só serão válidas desde que obtenham o voto favorável de, pelo menos, 75 % da totalidade dos associados.

### Direcção

#### Artigo 23.º

A direcção será composta por um presidente, dois vice-presidentes, um tesoureiro, um secretário e dois vogais.

#### Artigo 24.º

Compete à direcção:

- a) Representar a associação em todos os actos e cerimónias que julgue convenientes para o prestígio da colectividade e em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços necessários aos fins da associação, contratar pessoal e fixar-lhe a remuneração;
- c) Admitir e demitir associados e aplicar sanções de harmonia com o que se encontra estatuído;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho fiscal, sempre que o entenda necessário;
- e) Estudar e procurar resolver as reclamações apresentadas pelos associados;
- f) Submeter à apreciação e aprovação do conselho fiscal e da assembleia geral o orçamento anual;
- g) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas, bem como o parecer que sobre os mesmos for emitido pelo conselho fiscal;
- h) Criar e instalar delegações de acordo com o parágrafo único do artigo 4.º;
- i) Praticar todos os actos necessários à realização dos fins estatutários da associação;
- j) Assegurar a gestão financeira da associação, contrair empréstimos e ou praticar outras operações financeiras.

#### Artigo 25.º

1- A direcção reunir-se-á sempre que o julgue necessário e for convocada pelo seu presidente ou pela maioria dos seus

membros efectivos, e só poderá deliberar desde que esteja presente também a sua maioria.

2- Todas as deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate, no caso de votação em número par.

#### Artigo 26.º

Para obrigar a associação são sempre necessárias as assinaturas conjuntas do presidente da direcção e do tesoureiro e, na falta de um deles, de dois elementos da direcção.

#### Artigo 27.º

Sempre que a direcção o entenda necessário, especialmente no caso de se tratar de assunto relacionado com determinada actividade, poderá criar comissões constituídas por três ou cinco associados da mesma actividade que poderá juntar a si, sem direito a voto, mas sempre com funções de esclarecimento e consulta. Estas comissões serão sempre presididas por um membro da direcção, para tal designado.

### Conselho fiscal

#### Artigo 28.º

O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário, um relator e dois vogais.

§ 1.º O conselho fiscal reunir-se-á sempre que o julgue necessário e for convocado pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros, e só poderá deliberar desde que esteja presente também a sua maioria.

§ 2.º Todas as deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate, no caso de votação em número par.

#### Artigo 29.º

Ao conselho fiscal incumbe:

- a) Examinar trimestralmente e sempre que o entenda oportuno a escrita da associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

### Conselho consultivo

#### Artigo 30.º

Atribuições do conselho consultivo:

1- Compete ao conselho consultivo a emissão de parecer sobre todas as questões que lhe forem colocadas pela direcção e sobre quaisquer outras que os seus membros entendam dever discutir e pronunciar-se.

2- As decisões do conselho consultivo são tomadas por maioria simples e têm a natureza de mera recomendação.

#### Artigo 31.º

Constituição e reuniões do conselho consultivo:

1- O conselho consultivo é constituído por um presidente e 20 membros.



2- Os membros do conselho consultivo devem ser individualidades de reconhecido mérito e competência que possam contribuir para o desenvolvimento da associação.

3- Os membros do conselho consultivo são propostos pela direcção.

4- O presidente do conselho consultivo é eleito por maioria dos seus membros na primeira reunião.

5- O conselho consultivo cessa funções quando terminar o mandato da direcção.

#### Artigo 32.º

Reuniões do conselho consultivo:

1- A convocação das reuniões é feita com 8 dias de antecedência e compete ao presidente do conselho consultivo, que marcará a agenda do mesmo e preside aos trabalhos.

2- Os membros dos restantes órgãos sociais da associação poderão participar nas reuniões sem direito a voto.

#### Secções

#### Artigo 33.º

A direcção poderá agrupar os associados segundo as afinidades do ramo de actividade que exercerem.

#### Artigo 34.º

Os associados assim agrupados constituir-se-ão em secções, cujo funcionamento e grau de autonomia, sempre sem prejuízo da orientação superior da direcção, será definido, em regulamento, por este órgão social.

#### Artigo 35.º

Sempre que seja constituída uma secção nos termos dos artigos anteriores, a direcção da associação promoverá a formação de uma comissão escolhida entre os associados que integram essa secção, devendo na sua constituição ter-se em atenção a distribuição proporcionada dos associados pelas freguesias do concelho.

#### Artigo 36.º

Às comissões a que se refere o artigo anterior competirá promover o estudo das soluções que interessam ao ramo de actividade que representam, colaborando com a direcção, embora sem direito a voto, na execução prática das mesmas soluções e desde que a estas a direcção dê a sua aprovação.

### CAPÍTULO IV

#### Administração financeira, orçamento e contas

#### Artigo 37.º

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das quotas e jóias pagas pelos associados;
- b) O produto das multas que forem aplicadas;
- c) Outros rendimentos que a qualquer título lhe pertençam.

#### Artigo 38.º

A direcção elaborará anualmente até 1 de novembro o

orçamento para o ano seguinte.

#### Artigo 39.º

A direcção deverá apresentar o relatório e contas anual ao conselho fiscal até 15 de março do ano subsequente.

### CAPÍTULO V

#### Alteração dos estatutos

#### Artigo 40.º

Em caso de alteração dos estatutos, deverá o respectivo projecto ser facultado a todos os associados que o desejarem, pelo menos até quinze dias antes da assembleia geral que sobre a mesma alteração deliberar.

§ único. Na revisão ou alteração destes estatutos deverá ser observado a legislação em vigor.

### CAPÍTULO VI

#### Dissolução e liquidação

#### Artigo 41.º

Em caso de dissolução, a assembleia geral que a votar deverá logo nomear os liquidatários, fixando o prazo e condições de liquidação, e, bem assim, o destino a dar ao saldo final que nunca poderá ser distribuído pelos associados, uma vez satisfeitas todas as dívidas e encargos.

Registado em 16 de agosto de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 133 do livro n.º 2.

#### Associação dos Agricultores Rendeiros dos Distritos de Lisboa e Santarém - Cancelamento

Por sentença transitada em julgado em 27 de maio de 2015, no âmbito do processo n.º 1785/11.4TBBNV, que correu termos na Comarca de Santarém - Instância Central - 1.ª Secção Trabalho - J1, movido pelo Ministério Público contra a Associação dos Agricultores Rendeiros dos Distritos de Lisboa e Santarém, foi declarada a sua extinção judicial, ao abrigo do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direcção.

Assim, nos termos dos números 3 e 7 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Agricultores Rendeiros dos Distritos de Lisboa e Santarém, efetuado em 25 de fevereiro de 1986, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II - DIREÇÃO

### **ACISO - Associação Empresarial Ourém - Fátima - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de julho de 2016, para o mandato de três anos.

Presidente - Clinifátima - Serviços Médicos, L.<sup>da</sup>, representado por Domingos de Oliveira Neves, cartão de cidadão n.º 4315991.

Vice-presidente Indústria e Agricultura - Madeca - Madeiras de Caxarias, SA, representado por João Miguel de

Almeida Verdasca Pereira, cartão de cidadão n.º 4452233.

Vice-presidente Hotelaria, Restauração e Turismo - Hotel Estrela de Fátima, L.<sup>da</sup>, representado por Alexandre José Marto Pereira, cartão de cidadão n.º 10339223.

Vice-presidente Comércio e Serviços - Carlos Conde Vieira, L.<sup>da</sup>, representado por Carlos Conde Vieira, cartão de cidadão n.º 4592549.

Tesoureiro - Centro de Contabilidade, Gestão e Desenvolvimento, L.<sup>da</sup>, representado por Fernando Jorge Oliveira da Silva e Sá, cartão de cidadão n.º 3137186.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### **CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, SA que passa a denominar-se por Medrail - Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA - Alteração**

Alteração dos estatutos aprovados em 16 de junho de 2013, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2011.

##### **Preâmbulo**

Os trabalhadores da empresa Medrail - Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA, com sede na Av. da República, 66, em Lisboa, no exercício dos direitos que a Constituição e a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus legítimos interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

(...)

Registado em 10 de agosto de 2016, ao abrigo do artigo

438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 85, a fl. 19 do livro n.º 2.

#### **Transdev Norte, SA - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2016, foi publicado os estatutos da comissão de trabalhadores da Transdev Norte, SA, com inexactidão pelo que, assim se retifica:

Na página 1638, onde se lê:

«... Transdev Norte, SA - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 20 de abril de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2009.»

Deve ler-se:

«... Transdev Norte, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 20 de abril de 2016.»

## II - ELEIÇÕES

### Medrail - Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 16 de junho de 2016, para o mandato de três anos.

Comissão de trabalhadores				
914768-7	Pedro Manuel Barbosa Ferreirim	Maquinista técnico	Poceirão	Efetivo
962557-5	Rui Gabriel Gonçalves Acácio	Inspetor de transportes	Contumil	Efetivo
950121-4	Carlos Manuel Oliveira Gaudêncio	Maquinista técnico	Pampilhosa	Efetivo
893059-6	Orlando José da Silva Santos	Maquinista técnico	Entroncamento	Efetivo
872764-6	Mário Manuel Pinto Ferreira	Operados chefe de manobras	Alhandra	Efetivo
990703-1	Pedro Ricardo dos Santos Dâmaso	Operador de apoio	Praias do Sado	Efetivo
300001-2	Rogério de Sousa Brito	Assistente administrativo	Av. da República	Efetivo
940297-5	Artur Jorge Ferreira e Sousa	Maquinista técnico	Contumil	Suplente
990701-5	Marco Nuno de Sousa Lopes Pronto	Operador de manobras	Praias do Sado	Suplente
871055-0	Gilberto da Silva Prazeres	Operador de apoio	Entroncamento	Suplente
950122-2	Paulo Jorge Costa de Oliveira	Maquinista técnico	Pampilhosa	Suplente
858177-5	Belmiro Pinto da Silva	Operador de material	Vila Nova de Gaia	Suplente
950251-9	Carlos Manuel do Rosário Marques	Operador de apoio	Poceirão	Suplente
990722-1	André Duarte da Costa	Operador de apoio	Praias do Sado	Suplente
Sub-CT de Leixões				
990725-4	Jorge Filipe da Silva Pinheiro	Operador de manobras	Leixões	Efetivo
990736-1	Paulo Alexandre Correia de Almeida	Operador de manobras	Leixões	Suplente
Sub-CT de Contumil				
940297-5	Artur Jorge Ferreira e Sousa	Maquinista técnico	Contumil	Efetivo
830313-3	Maria Judith Alves de Oliveira Diogo Borges	Técnica bacharel	Contumil	Efetivo
207054-8	Pedro Edgar Gaspar Cabelo	Maquinista	Contumil	Efetivo
990569-6	Adriano Manuel de Sousa Campos	Operador de apoio	Contumil	Suplente
207060-5	André Fernando Marinho de Abreu Gomes	Maquinista técnico	Contumil	Suplente
990542-3	Ricardo Manuel Alves Teixeira	Operador de apoio	Contumil	Suplente
Sub-CT de Vila Nova de Gaia				
990575-3	António Manuel Conceição Pinto	Operador de apoio	Vila Nova de Gaia	Efetivo
990724-7	Celso Tiago da Silva Pegas	Operador de manobras	Vila Nova de Gaia	Suplente

Sub-CT de Pampilhosa				
754391-1	Avelino Ferreira Bernardes Rolim	Operador de apoio	Pampilhosa	Efetivo
950122-2	Paulo Jorge Costa de Oliveira	Maquinista técnico	Pampilhosa	Efetivo
831024-5	Manuel Carlos Gonçalves T. Chaparro	Operador de manobras	Pampilhosa	Efetivo
755227-6	Manuel Garrote Manso	Operador de apoio	Pampilhosa	Suplente
711639-5	João Belmiro Fernandes Rente	Operador de material	Pampilhosa	Suplente
930404-9	João Manuel Leitão Gonçalves Conde	Maquinista técnico	Pampilhosa	Suplente
Sub-CT de Entroncamento				
871055-0	Gilberto da Silva Prazeres	Operador de apoio	Entroncamento	Efetivo
892460-7	José Maria Gonçalves Subtil	Operador de material	Entroncamento	Efetivo
852778-0	José Eugénio Condeço Ribeiro	Auxiliar de apoio à gestão	Entroncamento	Efetivo
207046-4	Bruno Miguel Sousa Soares	Maquinista	Entroncamento	Suplente
890925-1	Joaquim Emílio Viegas Nabeiro	Operador de transportes	Entroncamento	Suplente
Sub-CT de Av. da República				
300000-3	Ana Vanessa Maia Pedrosa	Assistente administrativa	Av. da República	Efetivo
893087-7	José Martins Gonçalves	Inspetor chefe de tração	Av. da República	Efetivo
207075-3	Carlos Alberto Gonçalves Furtado	Assistente administrativo	Av. da República	Efetivo
300001-2	Rogério de Sousa Brito	Assistente administrativo	Av. da República	Suplente
Sub-CT de Bobadela				
990708-0	Ricardo Jorge da Costa Silva	Operador de transportes	Bobadela	Efetivo
207014-2	Filipe Miguel de Bastos Baginha	Operador de manobras	Bobadela	Suplente
208041-4	Pedro Alexandre Lopes Mendes Duro	Operador de manobras	Bobadela	Suplente
208033-1	David Miguel Chambino Miranda	Operador de manobras	Bobadela	Suplente
Sub-CT de Poceirão				
950251-9	Carlos Manuel do Rosário Marques	Operador de apoio	Poceirão	Efetivo
990578-7	Vítor Manuel Almeida Albardeiro	Operador de apoio	Poceirão	Suplente
Sub-CT de Praias do Sado				
990701-5	Marco Nuno de Sousa Lopes Pronto	Operador de manobras	Praias do Sado	Efetivo
990722-1	André Duarte da Costa	Operador de apoio	Praias do Sado	Efetivo
893069-5	Paulo Jorge Gameiro do Nascimento	Operador de transportes	Praias do Sado	Efetivo
208034-9	David Miguel de Avida da Silva	Operador de manobras	Praias do Sado	Suplente
207064-7	Fernando Miguel Gomes Silva	Maquinista	Praias do Sado	Suplente

Registado em 10 de agosto de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 86, a fl. 19 do livro n.º 2.



**ICP - Autoridade Nacional de Comunicações -  
ANACOM - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2016, foi publicada a eleição da comissão e subcomissão de trabalhadores dos ICP - Autoridade Nacional de Comunicações - ANACOM, com inexactidão pelo que, assim se retifica:

Na página 2113, onde se lê:

«Sub-comissão de trabalhadores de Lisboa

Efetivos:

Ana Cristina Santos Boucho Soares

Carlos Jorge Almeida da Costa

Cristina da Rocha Xavier

Suplente:

João Gonçalo Ramalho de Oliveira Cunha»

Deve ler-se:

«Sub-comissão de trabalhadores de Lisboa

Efetivos:

Ana Cristina Santos Boucho Soares

Carlos Jorge Almeida da Costa

Cristina da Rocha Xavier

Jorge Filipe Teixeira de Jesus Garcia

Suplente:

João Gonçalo Ramalho de Oliveira Cunha»