

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 2/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Olivais e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML ..... 5
- Aviso n.º 2/2025 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 15/2020 entre a Freguesia de Avenidas Novas e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML ..... 15
- Acordo de adesão n.º 1/2025 - Acordo de adesão entre o Município do Porto e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ao acordo coletivo de trabalho e sua alteração entre a mesma entidade empregadora e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outros ..... 17
- Acordo de adesão n.º 2/2025 - Acordo de adesão entre o Município do Porto e a Federação Nacional de Sindicatos Independentes da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESINAP e outro ao acordo coletivo de trabalho e sua alteração entre a mesma entidade empregadora e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outros ..... 19

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (administrativos) - Alteração salarial e outra/texto consolidado ..... 21
- Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns) - Alteração salarial e outra/texto consolidado ..... 40
- Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Alteração salarial e outra e texto consolidado ..... 60
- Acordo coletivo entre a Empresa de Tráfego e Estiva, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros ..... 89
- Acordo coletivo entre a LISCONT - Operadores de Contentores, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros ..... 115

- Acordo de empresa entre a Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - Revisão global .....	141
- Acordo de empresa entre o Terminal Multiusos do Beato - Operações Portuárias, SA e o Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros .....	208
- Acordo de empresa entre a Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado, das Autarquias e de Entidades com Fins Públicos e Sociais - STMO .....	232
- Acordo de adesão entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros .....	243
- Acordo de adesão entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada e outros ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE .....	245

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### I – ESTATUTOS:

- SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias - Alteração .....	246
---------------------------------------------------------------------------------	-----

#### II – DIREÇÃO:

- Sindicato Independente e Solidário dos Trabalhadores do Estado e Regimes Públicos - SISTERP - Eleição .....	257
- Sindicato dos Técnicos de Informação e Comunicações Aeronáuticas (SINTICA) - Eleição .....	258
- Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal - SICTTEXPT - Eleição .....	259
- Sindicato Nacional Ferroviário do Pessoal de Trens - SITRENS - Eleição .....	260

### ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

#### I – ESTATUTOS:

- AIPPA - Associação Industrial Portuguesa dos Produtores de Argamassas - Cancelamento .....	261
----------------------------------------------------------------------------------------------	-----

#### II – DIREÇÃO:

- AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) - Eleição .....	262
- APEMETA - Associação Portuguesa de Empresas de Tecnologias Ambientais - Retificação .....	263

### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

#### II – ELEIÇÕES:

- MGC - Acabamentos Têxteis, SA - Eleição .....	264
- MAHLE - Componentes de Motores, SA - Eleição .....	265

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

### II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Microplásticos, SA - Eleição .....	266
--------------------------------------	-----

---

## INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

### CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES .....	267
5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES .....	268

**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: [dsrcot@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrcot@dgert.mtsss.pt).

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

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

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

**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.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 2/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Olivais e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML**

#### **Preâmbulo**

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, prevê a contratação coletiva, de modo a que os acordos coletivos de trabalho sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores públicos.

As Freguesias da cidade de Lisboa foram recentemente dotadas com um conjunto de atribuições que prestam uma diversidade e especificidade de atividades necessárias à satisfação de necessidades dos cidadãos.

A organização e execução de tarefas para a prossecução dessas atividades determinam a organização e duração do tempo de trabalho de forma adequada que deverá, sempre, garantir e salvaguardar os direitos dos trabalhadores e dos seus horários de trabalho.

O Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa tem um já longo conhecimento prático na realidade da prestação das atividades e tarefas na cidade de Lisboa e nas respetivas relações de trabalho.

Nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 2 do art. 14.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo art. 2.º da Lei n.º 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo Empregador Público:

Rute Sofia Florêncio Lima de Jesus, Presidente da Junta de Freguesia de Olivais;

e

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa:

Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, Presidente da Direção;

Delfino Navalho Serras, Membro da Direção e da Comissão Executiva.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito**

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, para diante designado por Acordo, celebrado no âmbito do art.º 14.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo art.º 2.º da Lei n.º 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, para diante LTFP, é aplicável a todos os trabalhadores que, vinculados por qualquer título, exerçam funções na Freguesia de Olivais, doravante designada Freguesia, e sejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, doravante designado STML, ou que nele se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP estima –se que serão abrangidos por este Acordo todos os Serviços da Freguesia e cerca de cento e cinquenta trabalhadores.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 397/2016 publicado no *Diário da República*, 2.<sup>a</sup> série, n.º 167, de 31 de agosto de 2016, revoga o ACEP n.º 45/2024, de 29 de maio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

2- O presente Acordo vigora pelo prazo de 3 anos, renovando-se sucessivamente por períodos de dois anos.

3- A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

## CAPÍTULO II

### Organização do tempo do trabalho

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Período de funcionamento

O período de funcionamento decorre das 8 horas às 20 horas, podendo ser alterado por decisão da Junta de Freguesia, após consulta ao STML pelo prazo de 5 dias, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e setores de atividade específicos.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Organização temporal do trabalho

1- O período normal de trabalho é de 7 horas diárias, de segunda-feira a sexta – feira, e de 35 horas semanais, com ressalva dos períodos de menor duração legalmente previstos e dos regimes previstos neste Acordo.

2- Os dias de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar são, respetivamente, o Domingo e o Sábado, sem prejuízo dos regimes de horário por turnos.

3- Sem prejuízo dos números dois e três da cláusula sexta, os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho, não podendo ser obrigados a prestar mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar, exceto quando este período possa ser ultrapassado, nos casos legalmente previstos.

4- As alterações na organização temporal do trabalho devem ser precedidas de negociação das entidades signatárias do presente Acordo, nomeadamente qualquer definição do período normal de trabalho em termos médios.

5- Nos termos da lei, ficam previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Horário por turnos;
- d) Jornada contínua;
- e) Isenção de horário de trabalho.

6- O horário de trabalho individualmente acordado, por escrito, com o trabalhador não poderá ser alterado sem o seu acordo escrito.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem compensação económica preferencialmente por acordo, equivalente ao montante que, comprovadamente, seja apurado.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Horários específicos

A requerimento do trabalhador e decisão da Junta de Freguesia, podem ser fixados horários de trabalho específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas na lei aplicável na proteção da parentalidade;
- b) No caso de trabalhador-estudante, nos termos da legislação respetiva;
- c) Quando se trate de trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Regime de horário rígido

1- No horário rígido a duração diária de trabalho é repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso com duração de uma hora não podendo as horas de início e termo de cada período ser unilateralmente alteradas.

- a) O período da manhã decorre das 9 às 13,00 horas;
- b) O período da tarde decorre das 14 às 17,00 horas;
- c) O intervalo de descanso decorre das 13,00 às 14 horas.

2- Em todas as situações em que a jornada de trabalho decorra em período ou períodos diferentes do previsto no número anterior deverá ser reduzido ou excluído o intervalo de descanso, assegurando sempre que a prestação não ultrapassará seis horas consecutivas de trabalho.

3- Nas jornadas de trabalho em que o período da manhã tenha início antes das 9 horas, ou o período da tarde termine após as 17,00 horas, o intervalo de descanso fica reduzido à duração máxima de uma hora e nas jornadas de trabalho que decorram totalmente em período de trabalho noturno o intervalo de descanso fica excluído.

4- As jornadas de trabalho previstas nos números dois e três não podem ser determinadas sem audição prévia com a direção do STML.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Regime de horários flexíveis

1- Horários flexíveis são aqueles que permitem aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2- A adoção de qualquer horário flexível está sujeita às seguintes regras:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês.

3- O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.

4- O excesso de horas apurado no final de cada período de aferição é transportado para o período imediatamente seguinte até ao limite de sete horas e, relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada mês é transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas.

5- Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média diária do trabalho é de sete horas e o período de aferição é mensal.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

7- Os horários flexíveis poderão ser definidos nos Serviços com período de funcionamento das 8 às 20 horas, com as seguintes plataformas:

- a) Das 10 às 12.00 horas - período de presença obrigatória;
- b) Das 14 horas às 16.00 horas - período de presença obrigatória;
- c) Das 12.00 horas às 14 horas - margem móvel para almoço – duas horas como máximo, com obrigatoriedade de utilização mínima de uma hora.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Regime de horário por turnos

1- Em caso de necessidade de funcionamento permanente dos Serviços, com fundamento na prossecução do interesse público, pode ser adotado o regime de trabalho por turnos.

2- Os turnos são rotativos, não podendo ser prestados mais de 6 dias consecutivos.

3- O trabalho por turnos é realizado em dois ou três períodos diários e sucessivos, com obediência à duração do período normal de trabalho diário, sem prejuízo do disposto, no regime legal e neste Acordo.

4- As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se,

para todos os efeitos legais, tempo de trabalho, não podendo ser prestadas mais de 5 horas seguidas de trabalho.

5- Os dias de descanso semanal devem coincidir com o sábado e domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas.

6- Salvo em casos excepcionais, a mudança de turno só pode ocorrer após o descanso semanal, mediante acordo entre o superior hierárquico e o interessado, sendo admitida a troca ocasional de serviço entre trabalhadores, se autorizada pelos Serviços.

7- O regime de trabalho por turnos, total ou parcialmente coincidentes com o período noturno, confere direito ao subsídio de turno, que é variável, em função de dois fatores:

- a) Número de turnos adotados;
- b) Carácter permanente ou não do funcionamento do Serviço.

8- O número de turnos obedece à seguinte classificação:

- a) Parcial - Quando for prestado apenas em dois períodos de trabalho diário;
- b) Total - Quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário.

9- Considera-se que os Serviços revestem carácter:

- a) Permanente - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 7 dias da semana;
- b) Semanal prolongado - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou domingo;
- c) Semanal - Quando o regime de turnos for prestado apenas de segunda a sexta-feira.

10- A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito à atribuição de um subsídio de turno correspondente a um acréscimo de remuneração, calculada sobre o vencimento fixado no nível remuneratório da categoria onde o trabalhador estiver posicionado, de acordo com as seguintes percentagens:

- a) 25 %, quando o regime de turnos for permanente total;
- b) 22 %, quando o regime de turnos for permanente parcial e semanal prolongado total;
- c) 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado parcial e semanal total;
- d) 15 %, quando o regime de turnos for semanal parcial.

11- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Regime de jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora no período normal de trabalho diário.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da al. a);
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Regime de isenção de horário de trabalho

1- Ficam isentos de horário os trabalhadores que exerçam cargos dirigentes ou que chefiem equipas multidisciplinares.

2- Mediante acordo escrito com a Junta, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que estejam integrados nas carreiras e categorias de técnico superior, coordenador técnico e encarregado-geral



operacional ou hajam sido superiormente designados para coordenação de equipa a que, temporariamente, haja sido atribuída qualquer função ou tarefa.

3- O regime de isenção de horário de trabalho aqui previsto entende-se na modalidade de observância dos períodos normais de trabalho definidos pelo presente Acordo.

4- O trabalhador em isenção de horário não está sujeito a hora de início e termo do período normal de trabalho diário, nem intervalo de descanso.

5- O trabalhador pode, a qualquer tempo, fazer cessar o regime de isenção, mediante comunicação escrita.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- Nos casos de isenção de horário de trabalho, enquadrado na al. c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP, considera-se suplementar todo o trabalho que exceda a duração do período normal de trabalho mensal.

3- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Trabalhador portador de deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

c) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

d) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

e) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da al. c);

f) Trabalhador adotante, ou tutor, ou a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

g) Trabalhador-estudante, salvo em caso de força maior; e

h) Nas situações abrangidas no nº 5;

4- A entidade empregadora pública fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a suportar o custo de transporte sempre que, cumulativamente:

a) O trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriado.

b) Em consequência da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.

5- A imposição pelo Empregador Público da prestação de trabalho suplementar não pode prejudicar o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar seguidos, pelo menos de 4 em 4 semanas.

6- Sem prejuízo do descanso compensatório conferido por lei, a prestação de trabalho suplementar em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório por igual período de tempo que deverá ser gozado nos três dias seguintes, por acordo com o trabalhador, ou na sua falta, no mesmo período em dia a designar pelo empregador público.

7- O limite a que se refere a alínea a) do n.º 2 do art.º 120.º da LTFP fixa fixado em duzentas horas de trabalho.

8- À remuneração devida por trabalho suplementar prestado em período noturno acresce também a remuneração correspondente ao suplemento por prestação de trabalho noturno.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a pelo menos duas horas por dia.

3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

4- As escalas de prestação de trabalho noturno devem ser afixadas com um mês de antecedência para vigorar no mês seguinte.

5- Os trabalhadores que exerçam funções nos termos do n.º 1 da presente cláusula tem direito a um suplemento remuneratório por prestação de trabalho noturno.

6- O suplemento por prestação de trabalho noturno deverá ser pago de forma permanente enquanto durar a

prestação de trabalho noturno e sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146.º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º LGTFP.

#### Cláusula 13.ª

##### **Interrupção ocasional**

1- Nos termos do n.º 2 do artigo 102.º da LTFP são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador devidamente comprovadas;
- b) Para comparência para intervenção, perante qualquer entidade, em ato ou contrato próprio, de cônjuge ou equiparado, parente na linha reta ou segundo grau da linha colateral, como parte outorgante ou prestação de qualquer garantia especial de obrigações, devidamente comprovado;
- c) Resultantes do consentimento do Empregador Público, em casos excepcionais e devidamente fundamentados;
- d) Inerentes a pausas determinadas ou justificadas por necessidades de saúde, segurança e higiene no trabalho, nomeadamente para interrupção de tarefas de execução continuada em rotina ou com meios ou equipamentos que imponham um acréscimo de esforço visual, físico ou intelectual, reconhecidas em sede de saúde e segurança no trabalho.

2- As interrupções previstas nas alíneas a) e d) do número anterior não deverão ser inferiores a quinze minutos, por cada período de trabalho.

3- As interrupções previstas na alínea b) do número um devem ser solicitadas com a antecedência mínima de 48 horas ou, não sendo possível, no período de trabalho imediatamente seguinte.

4- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço.

#### Cláusula 14.ª

##### **Tolerância**

1- Excepcionalmente e com a devida fundamentação, em todos os regimes de horário de trabalho previstos é permitida a tolerância até quinze minutos diários cumulativos no atraso no registo de entrada.

2- Nos horários flexíveis a tolerância referida no número anterior é reportada às plataformas de presença obrigatória, mas não deduz no cômputo do período de aferição.

#### Cláusula 15.ª

##### **Período experimental**

1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

### CAPÍTULO III

## **Saúde, segurança e higiene**

#### Cláusula 16.ª

##### **Princípios gerais**

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene, saúde e prevenção de risco e doença profissionais, asseguradas pela Freguesia.

2- A Freguesia é obrigada, nos termos da lei, a criar, organizar e manter as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A Freguesia obriga-se a manter os equipamentos de proteção individual dos trabalhadores sempre em boas e eficazes condições de segurança e a garantir o respetivo uso.

5- A Freguesia deverá promover a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores mediante serviços internos de medicina no trabalho, realizando exames médicos periódicos anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

6- Nos sectores de atividade de maior risco e penosidade a periodicidade dos exames previstos no número anterior é aumentada para o dobro.

7- A Freguesia poderá contratualizar o cumprimento das suas obrigações decorrentes das matérias de saúde, segurança e higiene no trabalho com o Município de Lisboa, sem prejuízo dos direitos que, legalmente, assistem aos trabalhadores e seus representantes.

8- Compensar os trabalhadores das áreas consideradas como de risco, penosidade e insalubridade, por nível de reconhecimento, baixo, médio ou alto, com um suplemento remuneratório, de acordo com a cláusula 24.<sup>a</sup> e a legislação em vigor.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Equipamento individual**

As fardas e demais equipamentos de trabalho são fornecidas pela Freguesia, sem qualquer dispêndio para os trabalhadores, e na sua escolha deverão ser tidas em conta os requisitos de segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como as condições climáticas dos locais de trabalho e os períodos do ano.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Locais para refeição**

Sem prejuízo dos refeitórios já existentes e a instalar nos locais em que a aglomeração de trabalhadores o justifique, a Freguesia porá à disposição dos trabalhadores, em cada local de trabalho, um local com dimensões e condições de higiene e salubridade adequadas, dotado de água potável, mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Vestiários e balneários**

Nos locais de trabalho em que a atividade o justifique, a Freguesia obriga-se a dotar as instalações para os trabalhadores com boas condições de higiene e segurança e com os requisitos necessários e adequados, incluindo vestiários, lavabos e balneários, com águas quentes para uso dos trabalhadores, diferenciados por sexo.

### CAPÍTULO IV

#### **Disposições finais**

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Créditos para exercício da atividade de representação dos trabalhadores e respetivas eleições**

1- O crédito de horas previsto no n.º 6 do art.º 345.º da LTFP é fixado em 1,5 membros da direção por cada 200 associados do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa ou fração.

2- O crédito de horas para o exercício de funções dos delegados sindicais, previsto no n.º 1 do art.º 344.º da LTFP, é fixado em 18 horas por mês, sendo-lhe aplicável, com as necessárias adaptações, o regime do n.º 11 do art.º 345.º da LTFP e, sem prejuízo do seu crédito de horas, consideram-se sempre justificadas as ausências para participação em reuniões dos trabalhadores ou dos seus órgãos de representação ou quaisquer reuniões ou outros atos convocados pelo STML ou a que este adira.

3- O crédito de tempo para os eleitos em representação dos trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança

no Trabalho é de quatro dias por mês, com a possibilidade de gestão de tempos entre os eleitos de cada lista concorrente.

4- A Freguesia disponibilizará uma sala, equipada com os meios adequados, para o desenvolvimento do trabalho dos Representantes dos Trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho.

5- A Freguesia dispensará a atividade dos candidatos efetivos e suplentes das listas concorrentes aos órgãos do STML e representação para a Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, no período de campanha eleitoral, sem perda de remuneração e dos suplementos de caráter permanente.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Recompensa de desempenho**

A acrescer à duração do período de férias anual os trabalhadores a quem tenha sido atribuído menção positiva na Avaliação tem direito ao acréscimo de três dias de férias, tendo como referência a última nota homologada, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Carnaval e dia de aniversário**

Os trabalhadores têm ainda direito ao dia de Carnaval e ao dia do seu aniversário.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **Dispensa por luto**

Para efeitos das ausências motivadas por falecimento de parentes, os trabalhadores netos e avós beneficiam de período de dispensa igual aos parentes no primeiro grau da linha reta e os trabalhadores tios e sobrinhos de período igual aos parentes no segundo grau da linha colateral.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **Suplemento de penosidade e insalubridade**

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que por lei venham a ser estabelecidos, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes e higiene urbana.

3- O STML deverá ser informado e consultado, sempre que haja alterações às áreas, serviços ou serviços conexos em que foram determinadas as atribuições do referido suplemento remuneratório, assim como ao nível considerado.

4- O suplemento de penosidade e insalubridade deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146.º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º LGTFP.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica, sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre inter-

pretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituem uma comissão paritária, composta por dois membros de cada parte, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção - Geral da Administração e do Emprego Público, para diante DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, metade dos membros representantes de cada parte.

6- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

7- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

8- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da Freguesia, indicadas pela Junta de Freguesia, que facultará o apoio indispensável.

9- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

10- As despesas com os representantes e respetivos assessores são suportadas pela parte que representam.

11- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Informação e participação

1- A direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa e os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições e designadamente:

a) A informação sobre as linhas gerais orientadoras para definição dos objetivos e escolha de competências na avaliação do desempenho adequados à avaliação;

b) A informação e consulta atempada sobre as decisões suscetíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente ritmos de trabalho, condições de prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos e promoções;

c) A informação e consulta das propostas de mapas de pessoal e respetivas dotações financeiras para pessoal.

2- As informações referidas no número anterior são prestadas por escrito nos termos e prazos do n.º 4 do art.º 343.º da LTFP.

3- Previamente à apresentação das propostas referidas na al. c) do n.º 1 será agendada reunião com a direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa com o objetivo de abordar as verbas para alterações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestionária para alteração de posição remuneratória.

4- A Freguesia deve disponibilizar em todos os locais de trabalho espaço próprio para afixação e colocação de informação sindical, em local acessível a todos os trabalhadores.

5- A Freguesia deve assegurar aos dirigentes e delegados sindicais, nos termos do art.º 340.º da LTFP o direito de afixação de textos, convocatórias, comunicações ou quaisquer informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do normal funcionamento dos Serviços.

6- A Freguesia assegura à Direção do STML o uso da rede intranet para comunicação com os trabalhadores, através do seu correio eletrónico, quer individual quer coletivamente.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Divulgação do Acordo**

A Freguesia obriga-se a distribuir pelos atuais trabalhadores e no ato de admissão de novos, cópia do presente Acordo.

Lisboa, aos onze dias do mês de junho de 2024.

Pelo empregador público:

Junta de Freguesia de Olivais:

*Rute Sofia Florêncio Lima de Jesus*, presidente da junta de freguesia.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML:

*Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida*, presidente da direção e *Delfino Navalha Serras*, membro da direção e da comissão executiva.

Depositado em 30 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 108/2024, a fl. 79 do livro n.º 3.

## PÚBLICO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Aviso n.º 2/2025 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 15/2020 entre a Freguesia de Avenidas Novas e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML****Preâmbulo**

Considerando que:

– Entre a Freguesia de Avenidas Novas e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa (STML) foi celebrado Acordo Coletivo de Empregador Público, publicado *Diário da República*, n.º 195, 2.ª série, de 07 de outubro de 2020;

– A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho prevê que possam gozar de isenção de horário, além dos titulares de cargos dirigentes os trabalhadores que chefiem equipas multidisciplinares, outros trabalhadores desde que tal isenção seja admitida por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva;

– Nos termos do n.º 1, do art.º 164.º da LTFP, o trabalhador isento de horário de trabalho em qualquer modalidade que não implique a observância do período normal de trabalho acordado, tem direito a um suplemento remuneratório nos termos fixados na lei, ou por regulamentação coletiva de trabalho;

– A isenção de horário de trabalho pode, ademais, compreender as modalidades de observância dos períodos normais de trabalho acordados e possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, nos termos das alíneas c) e b) do n.º 1 do art.º 118 da LTFP;

– Na Cláusula 11.ª do Acordo Coletivo de Empregador Público celebrado entre a Freguesia de Avenidas Novas e o STML prevê-se que a atribuição da isenção de horário corresponda apenas à modalidade de observância dos períodos normais de trabalho acordados;

– As partes entendem que a atribuição da isenção de horário na modalidade de possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, pode-se justificar em determinadas circunstâncias, tendo em conta, nomeadamente, a carreira, a categoria e as funções efetivamente exercidas pelos trabalhadores em causa.

Acordam as partes proceder à alteração do Acordo Coletivo de Empregador Público, publicado *Diário da República*, n.º 195, 2.ª série, de 07 de outubro de 2020, nos seguintes termos:

Pela entidade empregadora pública:

*Daniel da Conceição Gonçalves da Silva*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Avenidas Novas.

Pelo STML - Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa:

*Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida*, na qualidade de presidente da direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa.

*Delfino Navalha Serras*, na qualidade de membro da direção e da comissão executiva.

## Cláusula Única

É alterada a Cláusula 11.ª nos seguintes termos:

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Isenção de horário de trabalho**

1- (...)

2- Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância por escrito, estejam integrados nas carreiras e categorias de técnico superior, coordenador técnico, encarregado geral operacional, encarregado operacional ou hajam sido superiormente designados para coordenação de equipas;

3- A isenção de horário de trabalho pode revestir a modalidade de observância dos períodos normais de trabalho acordados ou de possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, previstas nas alíneas c) e b) respetivamente do n.º 1, do artigo 118.º da LTFP;

4- O alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas, por dia ou por semana, não pode ser superior a duas horas por dia ou dez horas por semana;

5- O trabalhador em isenção de horário não está sujeito a hora de início e termo do período normal de trabalho diário, nem intervalo de descanso;

6- Qualquer das partes pode fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua e mediante comunicação escrita, com antecedência de 30 dias;

7- A isenção de horário de trabalho na modalidade de possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, confere ao trabalhador, além da remuneração diária, o direito ao equivalente à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia:

a) O suplemento remuneratório mensal devido será calculado tendo em conta o cálculo da remuneração horária e diária, o qual se apura através da fórmula  $[(R_b \times 12) : (52 \times N) \times 2] \times N_d$ , em que  $R_b$  é a remuneração base mensal e  $N$  o número normal de horas de duração semanal do trabalho e, finalmente,  $N_d$  o número dias úteis que cada mês de trabalho tiver;

b) O valor do suplemento remuneratório está sujeito a descontos e demais encargos previstos na lei.

8- A prestação de trabalho que exceda os limites do alargamento previsto no n.º 4 ou no acordo de isenção de horário será remunerada como trabalho suplementar;

9- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal complementar e obrigatório, aos feriados e ao período de descanso diário de onze horas.

Lisboa, 11 de dezembro de 2024.

Pela Freguesia de Avenidas Novas:

*Daniel da Conceição Gonçalves da Silva*, presidente de junta.

Pelo STML - Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa:

*Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida*, na qualidade de presidente da direção do STML.

*Delfino Navalha Serras*, na qualidade de membro da direção e da comissão executiva.

Depositado em 20 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 107/2024, a fl. 79 do livro n.º 3.



**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo de adesão n.º 1/2025 - Acordo de adesão entre o Município do Porto e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ao acordo coletivo de trabalho e sua alteração entre a mesma entidade empregadora e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outros**

Acordo de adesão entre o Município do Porto e o STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 98/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 217 de 5 de novembro de 2015 e respetivo Aditamento outorgado a 3 de outubro de 2024 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2024:

#### **Preâmbulo**

Na sequência das negociações à alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 98/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 217 de 5 de novembro de 2015, em que o STAL participou e nos termos do disposto no artigo 378.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, é celebrado o presente acordo de adesão, que se regerá nos termos das cláusulas seguintes:

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito**

O Município do Porto acorda na adesão pelo STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 98/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 217 de 5 de novembro de 2015, assim como ao respetivo Aditamento outorgado no dia 3 de outubro de 2024 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2024.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Aplicabilidade**

1- O STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, em representação dos seus associados, aceita a aplicabilidade, sem qualquer reserva e sem qualquer modificação do seu conteúdo, do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 98/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 217 de 5 de novembro de 2015, assim como do Aditamento a esse mesmo ACEP outorgado no dia 3 de outubro de 2024 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2024.

2- O presente acordo de adesão aplica-se no Município do Porto.

3- O presente acordo de adesão acompanha a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 98/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 217, de 5 de novembro de 2015.

#### **Cláusula 3.ª**

##### **Abrangência**

O Município do Porto e o STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, nos termos do artigo 365.º, n.º 2, alínea g) da LTFP, con-

jugado com os artigos 368.º, n.º 4, alínea d) e 378.º, n.º 4 do mesmo diploma legislativo, declaram que pelo presente acordo de adesão estarão abrangidos um empregador e 374 trabalhadores.

Cláusula 4.ª

**Vigência**

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

O presente acordo de adesão é celebrado em 3 vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a terceira a instruir o depósito na DGAEP – Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

Porto, 11 de dezembro de 2024.

Pelo Município do Porto, empregador público:

*Ana Catarina da Rocha Araújo*, na qualidade de vereadora com o pelouro da saúde e qualidade de vida, juventude e desporto e pelouro dos recursos humanos e serviços jurídicos e proteção civil da Câmara Municipal do Porto, com poderes delegados pelo presidente da Câmara Municipal do Porto Dr. *Rui de Carvalho Araújo Moreira* através da Ordem de Serviço NUD/208860/2022/CMP publicada no B.M.E. 4486.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

*Ana Maria Barros Moreira*, na qualidade de mandatária, conforme credencial apresentada.

*Álvaro Manuel da Conceição*, na qualidade de mandatário, conforme credencial apresentada.

Depositado em 17 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 105/2024, a fl. 78 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo de adesão n.º 2/2025 - Acordo de adesão entre o Município do Porto e a Federação Nacional de Sindicatos Independentes da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESINAP e outro ao acordo coletivo de trabalho e sua alteração entre a mesma entidade empregadora e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outros**

Acordo de adesão entre o Município do Porto, a FESINAP – Federação Nacional de Sindicatos Independentes da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e o STTS - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 98/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 217 de 5 de novembro de 2015 e respectivo Aditamento outorgado a 3 de outubro de 2024:

#### **Preâmbulo**

Na sequência das negociações à alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 98/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 217 de 5 de novembro de 2015, em que o STTS participou e nos termos do disposto no artigo 378.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, é celebrado o presente acordo de adesão, que se regerá nos termos das cláusulas seguintes:

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito**

O Município do Porto acorda na adesão pela FESINAP – Federação Nacional de Sindicatos Independentes da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, e pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos – STTS, ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 98/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 217 de 5 de novembro de 2015, assim como ao respectivo Aditamento outorgado no dia 3 de outubro de 2024 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2024.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Aplicabilidade**

1- A FESINAP – Federação Nacional de Sindicatos Independentes da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, e, em concreto, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos – STTS, aceitam a aplicabilidade, sem qualquer reserva e sem qualquer modificação do seu conteúdo, do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 98/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 217, de 5 de novembro de 2015, assim como do Aditamento a esse mesmo ACEP outorgado no dia 3 de outubro de 2024 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2024.

2- O presente acordo de adesão aplica-se no Município do Porto.

3- O presente acordo de adesão acompanha a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 98/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 217 de 5 de novembro de 2015.

#### **Cláusula 3.ª**

##### **Abrangência**

O Município do Porto e a FESINAP – Federação Nacional de Sindicatos Independentes da Administração

Pública e de Entidades com Fins Públicos, constituída pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado, das Autarquias e de Entidades com Fins Públicos e Sociais – STMO e pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos – STTS, nos termos do artigo 365.º, n.º 2, alínea g) da LTFP, conjugado com os artigos 368.º, n.º 4, alínea d) e 378.º, n.º 4 do mesmo diploma legislativo, declaram que pelo presente acordo de adesão estarão abrangidos um empregador e 66 trabalhadores.

#### Cláusula 4.ª

##### Vigência

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

O presente acordo de adesão é celebrado em 3 vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a terceira a instruir o depósito na DGAEP – Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

Porto, 9 de dezembro de 2024.

Pelo Município do Porto, empregador público:

*Ana Catarina da Rocha Araújo*, na qualidade de Vereadora com o Pelouro da Saúde e Qualidade de Vida, Juventude e Desporto e Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos e Proteção Civil da Câmara Municipal do Porto, com poderes delegados pelo presidente da Câmara Municipal do Porto Dr. *Rui de Carvalho Araújo Moreira* através da Ordem de Serviço NUD/208860/2022/CMP publicada no B.M.E. 4486.

Pelas associações sindicais:

Pela FESINAP - Federação Nacional de Sindicatos Independentes da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

*Mário Rui Alves Domingos Cunha*, na qualidade de mandatário, conforme credencial apresentada.

Pelo STTS - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos:

*Mário Rui Alves Domingos Cunha*, na qualidade de mandatário, conforme credencial apresentada.

*Maria Matilde Silva Pereira*, na qualidade de mandatária, conforme credencial apresentada.

*António da Silva Moreira*, na qualidade de mandatário, conforme credencial apresentada.

Depositado em 20 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 106/2024, a fl. 78 do livro n.º 3.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (administrativos) - Alteração salarial e outra/texto consolidado**

## Artigo 1.º

## Artigo de revisão

O presente contrato coletivo de trabalho revê parcialmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2022 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2023.

## CAPÍTULO I

**Âmbito, vigência e denúncia**

## Cláusula 1.ª

## Âmbito

1- O presente CCT assinado pelos outorgantes aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, os empregadores filiados na Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) que se dedicam à produção e comercialização de vinhos do Porto e do Douro, seus derivados e bebidas espirituosas da Região Demarcada do Douro, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados nas associações sindicais signatárias.

2- O presente CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores da associação patronal outorgante.

3- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 17 empregadores e 3200 trabalhadores.

## Cláusula 2.ª

## Vigência e revisão

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de janeiro de cada ano, exceto a anexa ao presente que produzirá efeitos a 1 de abril de 2024.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

5- Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão mantém-se em vigor o contrato a rever.

## CAPÍTULO II

### **Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão**

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente CCT são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2- As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido essas funções.

3- Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem as empresas observar as disposições legais regulamentares sobre essa matéria.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Dotações mínimas e acessos**

1- As dotações mínimas e os acessos são os fixados no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2- Sempre que as entidades patronais necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

3- No preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na empresa, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo em contrário; porém, se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador, para denunciar o contrato, tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes e doença;
- j) 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;
- k) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) 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;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordena dadas pelo empregador.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, 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 CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, ou zona de trabalho (vendedores), salvo nos casos previstos na lei, neste CCT, 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 pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados como 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.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1- A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização, correspondente a um mês de retribuição, em que se integra havendo-a a sua componente variável (comissões), por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do estabelecimento**

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2- Toda a restante matéria relacionada com esta cláusula será regulada nos termos da legislação aplicável.

### CAPÍTULO IV

#### **Prestação do trabalho**

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho**

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

2- Desde que haja acordo escrito do trabalhador e dentro dos parâmetros definidos no número anterior podem ser organizados, horários trabalho semanais de quatro dias, podendo, nestas circunstâncias, o período de trabalho diário ser de dez horas.

3- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4- Desde que com o acordo do trabalhador, o intervalo de descanso poderá ter duração inferior a uma hora mas não inferior a trinta minutos. Entre o empregador e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária contínua. No caso de exceder seis horas, deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efectivo se não exceder trinta minutos.



### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar, que tem carácter excepcional, só pode ser prestado dentro dos condicionalismos legais e dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:
  - a) 50 % na primeira hora;
  - b) 75 % na segunda hora ou noturnas;
  - c) 150 % em dias feriados e de descanso semanal obrigatório e complementar.
- 3- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 4- Para efeitos do cálculo da remuneração/hora utiliza-se a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times X \text{ encimento mensal}}{52 \times J \text{ orário de trabalho semanal}}$$

- 5- Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, ou noutros prazos superiores, desde que haja acordo escrito do trabalhador.
- 6- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.
- 7- O descanso compensatório referido no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deverá ser gozado nos 90 dias seguintes, ou noutro prazo inferior, desde que haja acordo escrito do trabalhador.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

- 1- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial, correspondente a duas horas de trabalho normal para o dia.
- 2- O acordo de isenção de horário de trabalho será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.
- 3- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal e feriados

- 1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.
- 2- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, e o dia de descanso semanal complementar é o sábado.
- 3- São dias feriados obrigatórios os previstos na lei: Dias 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, de Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, e 1, 8 e 25 de Dezembro.
- 4- São feriados além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: A Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 e 24 de Junho, respectivamente.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

- 1- As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III.
- 2- Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á unicamente garantida como retribuição certa mínima a prevista no grupo X, acrescendo a estas a parte variável correspondente às comissões de vendas.
- 3- A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste CCT.
- 4- Quando o trabalhador rescindir o contrato, com os pressupostos e consequências legais, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição em que se integra, havendo-a, a sua componente variável (comissões) por cada ano de antiguidade ou fracção não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

- 1- Quando algum trabalhador exercer, com caracter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.
- 2- Qualquer trabalhador poderá, porem, ser colocado em funções de categorias superior, a titulo experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 90 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a titulo experimental.
- 3- O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.
- 4- Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder cento e cinquenta horas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

- 1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.
- 2- Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

- 1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,72 €.
- 2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de meio período diário de trabalho.
- 3- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.
- 4- Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que à data da entrada em vigor da presente clausula já forneçam refeições compartilhadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

- 1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, até ao dia 15 de dezembro, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.
- 2- No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.
- 3- Cessando o contrato de trabalho, receberão a parte do subsídio proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano.

- 4- Suspendendo-se o contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:
- No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano;
  - No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.
- 5- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio de Natal, será calculado na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

- 1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão assegurados os seguintes direitos:
- Retribuição que auferam no local de trabalho habitual;
  - Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
  - Pagamento das viagens de ida e volta, desde o local onde se encontram deslocados até a sua residência;
  - Um suplemento de 15 % sobre a retribuição normal, nos casos em que a deslocação se prolongue para além de uma semana ou quando compreenda um fim de semana.
- 2- Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo serão pagas as despesas de deslocação, incluídas as refeições impostas pela mesma ou em casos especiais quando impostas pelo próprio serviço.
- 3- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço mais elevado do litro da gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.
- 4- O disposto na alínea b) os números 1 e 2 desta cláusula não se aplicará quando a entidade patronal tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.
- 5- Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.
- 6- Se a empresa exigir o trabalhador terá de apresentar a fatura das despesas.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão de prestação do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Período de férias

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito, em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.
- 2- Para efeito de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 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:
- Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
  - Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
  - Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.
- 4- O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no número anterior.
- 5- Para efeitos do número 3, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
- 6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.
- 7- No ano da admissão, 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 20 dias úteis.
- 8- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
- 9- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias, de pelo menos quinze dias úteis, entre 1 de maio e 31 de outubro e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores e delegados sindicais.

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

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

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

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

14- O aumento da duração do período de férias previsto no número 3 desta cláusula não tem consequências no montante do subsídio de férias, e são marcados livremente pelo empregador no plano de férias.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

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

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no número 7 da cláusula 22.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito de receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda o direito de receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, ou a cessação do contrato ocorra no ano seguinte ao da admissão, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1- Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

2- Para os trabalhadores com retribuição variável (comissões), a retribuição e respectivo subsídio de férias serão calculados na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou no tempo decorrido desde início do contrato, se for inferior.

3- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e ao respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Definição de faltas

1- Por falta entende-se 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 de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

*b)* As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 29.<sup>a</sup>;

*c)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

*d)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

*e)* As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em legislação especial;

*f)* As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

*g)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

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

*i)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

*j)* As que por lei forem como tal qualificadas;

*k)* As dadas por nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas do número anterior.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- Nos termos da alínea *b)* do número 2 da cláusula 28.<sup>a</sup>, o trabalhador pode faltar justificadamente:

*a)* Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pai/mãe, sogro/sogra, padrasto/madrasta, filhos, enteados e genro/nora);

*b)* Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avó ou bisavós do próprio ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

2- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Comunicação da falta justificada

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalha-

dor prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do número 2 da cláusula 28.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração no centro de saúde ou por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa um médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3 e 4, as faltas são consideradas injustificadas.

#### Cláusula 32.<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 no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

*a*) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

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

*c*) As previstas na alínea *j*) do número 2 da cláusula 28.<sup>a</sup>, quando superiores aos limites de crédito de horas seguintes:

– 44 horas por mês para dirigentes sindicais; e, 14 horas por mês para delegados sindicais ou membros de comissão de trabalhadores;

*d*) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

*e*) As dadas por nascimento de filhos.

3- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 28.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *h*) do número 2 da cláusula 28.<sup>a</sup> as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

#### Cláusula 33.<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 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 o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Causas e regime

O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei geral.

## CAPÍTULO VIII

#### Clausula 36.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposo, quer conste de acção ou omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste CCT.

2- As sanções disciplinares, que poderão ser aplicadas, são as seguintes:

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

3- Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e à gravidade da infracção, à categoria e à posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4- A perda de dias de férias não pode por em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

7- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

8- A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador, nos termos do número 1 desta cláusula, e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas nos termos da cláusula anterior obriga a entidade patronal a indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção for o despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;
- b) Se a sanção for a suspensão com perda de retribuição, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Exercício do poder disciplinar**

- 1- O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.
- 2- O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.
- 3- O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para sua defesa, nomeadamente o rol de testemunhas.
- 4- O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências, processuais posteriores ao envio da nota de culpa.
- 5- Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá o empregador suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferiria se estivesse ao serviço.
- 6- São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, a audição das testemunhas arroladas e a realização de diligências solicitadas pelo trabalhador.

## CAPÍTULO VIII

### **Segurança Social**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este CCT contribuirão para as instituições de Segurança Social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos da lei.

## CAPÍTULO IX

### **Saúde, higiene e segurança**

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

- 1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.
- 2- O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.
- 3- A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:
  - a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
  - b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
  - c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
  - d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
  - e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

## CAPÍTULO X

### **Direitos especiais**

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Maternidade e paternidade**

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os direitos de parentalidade previstos na lei.



### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Direitos dos trabalhadores menores**

1- As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- As entidades patronais devem cumprir, em relação aos membros ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativo a aprendizagem e formação profissional.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado no exame medico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do seu desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Trabalhadores-estudantes**

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2- A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

3- A restante matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **Seguro e fundo para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 30,35 €. Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

### Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Formação profissional**

1- As empresas obrigam-se, sempre que necessário, a estabelecer os meios de formação profissional, internos e externos, ou a facilitar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2- O tempo despendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

3- Ao trabalhador deve ser assegurada, um número mínimo de trinta e cinco horas de formação, nos termos da lei.

## CAPÍTULO XI

### **Questões gerais e transitórias**

### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Disposições gerais e comissão paritária**

1- Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pelas leis gerais do trabalho.

2- Com a entrada em vigor da presente convenção os trabalhadores por ela abrangidos são classificados nas categorias profissionais discriminadas no anexo I.

3- Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva anterior reger-se-ão pelo recurso ao aí previsto quando à definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial.

4- A supressão de algumas categorias profissionais não altera as funções e direitos dos trabalhadores, devendo estes enquadrar-se em nova categoria, de igual nível salarial, sem perda de quaisquer direitos.

5- Com a presente convenção é constituída uma comissão paritária, com o fim de interpretar e integrar as suas cláusulas que o texto da convenção suscite que será constituída por dois elementos designados por cada uma das partes, que deliberarão por unanimidade, e que enviarão para depósito e publicação para passar a fazer parte desta convenção.

#### Clausula 48.<sup>a</sup>

##### Quotização salarial

As entidades patronais abrangidas por este CCT obrigam-se a efectuar o desconto das quotas para os sindicatos aos trabalhadores que assim o solicitarem, que se obrigam a liquidar às respectivas associações sindicais até ao dia 15 de cada mês, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

As disposições do presente CCT consideram-se expressamente, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

## ANEXO I

### A) Serviços administrativos e correlativos

*Director de serviços ou chefe de escritório* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

*Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços* - É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas que tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

*Técnico contabilista* - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas ou fornece indicações para essa elaboração, efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam, pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou que dirige um departamento de serviços.

*Técnico superior principal* - É o trabalhador que nas áreas de serviço em que exerce actividade, nomeadamente nas áreas de contabilidade (incluindo guarda livros), *marketing*, recursos humanos, logística, higiene e segurança, ambiente, qualidade, apoio à gestão e informática, coadjuva um ou mais directores nas tarefas por aqueles desempenhadas, substituindo-o nas suas ausências e podendo ser responsável por áreas, sectores ou projectos, reportando directamente ao responsável máximo da sua direcção ou a um colaborador de nível igual ou superior, e assegura as actividades e tarefas e contribui para a concretização dos objectivos definidos para a sua área com vista a maximizar a sua eficiência, e assegurando a satisfação das necessidades da empresa.

*Programador* - É o trabalhador que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores.

*Técnico superior* - é o trabalhador que, nomeadamente nas áreas de contabilidade, *marketing*, recursos humanos, logística, higiene e segurança, ambiente, qualidade, apoio à gestão (incluindo correspondente em línguas estrangeiras) e informática coadjuva um chefe de secção, ou um técnico superior principal, nas tarefas por aqueles desempenhadas, podendo ser responsável por projectos, reportando ao respectivo chefe de secção, a um técnico superior principal ou a um colaborador de nível igual ou superior.

*Secretário de direcção* - É o trabalhador que se ocupa do secretário específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: Redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Técnico comercial ou de marketing* - É o trabalhador que sob a supervisão de um superior hierárquico, e em apoio a este, estuda, propõe, planifica e executa trabalhos nas áreas comerciais e de *marketing*, elabora relatórios, estudos e análise de diversos meios em função dos produtos e clientes de acordo com as orientações e decisões da sua chefia.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador que sob a supervisão de um superior hierárquico, na área onde desenvolve a sua actividade - Contabilidade, *marketing*, recursos humanos, logística, higiene e segurança, ambiente, qualidade, apoio à gestão e informática, se ocupa da execução de tarefas administrativas, nomeadamente redige relatórios e informações, examina correio, recebe pedidos de informações encaminhando-os para os diversos serviços, e prepara documentos e assegura-se da organização e arquivo de documentos, bem como outras tarefas consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha.

*Técnico de higiene e segurança* - É o trabalhador que sob a supervisão de um superior hierárquico, e em apoio a este, estuda, propõe, planifica e executa trabalhos nas áreas de higiene e segurança, elabora relatórios, estudos e análise de diversos elementos de acordo com as orientações e decisões da sua chefia.

*Técnico administrativo assistente* - É o trabalhador que sob a supervisão de um superior hierárquico e em apoio a este se ocupa da execução de tarefas administrativas, nomeadamente redige relatórios e informações, examina correio, recebe pedidos de informações encaminhando-os para os diversos serviços, e prepara documentos e assegura-se da organização e arquivo de documentos, bem como outras tarefas consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha.

*Cobrador* - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

*Rececionista-telefonista* - É o trabalhador que presta serviço de atendimento nos serviços de recepção, e também serviço telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Contínuo* - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como controlo, anúncio, atendimento e encaminhamento de visitantes, dando apoio a tarefas simples de escritório, tais como recados, estampilha e entrega de correspondência e executa diversos serviços análogos.

*Porteiro* - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência

*Rececionista-telefonista 1.º ano* - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para funções de rececionista telefonista, e que presta serviço de atendimento nos serviços de receção, e também serviço telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Contínuo 1.º ano* - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para funções de contínuo, que executa diversos serviços, tais como controlo, anúncio, atendimento e encaminhamento de visitantes, dando apoio a tarefas simples de escritório, tais como recados, estampilha e entrega de correspondência e executa diversos serviços análogos.

*Assistente administrativo (2.º ano)* - É o profissional que estagia pelo 2.º ano para funções de técnico administrativo assistente ou operador comercial, e executa tarefas administrativas ou comerciais.

*Assistente administrativo (1.º ano)* - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para funções de técnico administrativo assistente ou operador comercial e executa tarefas administrativas ou comerciais.

*Porteiro 1.º ano* - É o profissional que estagia pelo primeiro ano para funções de porteiro, e que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

*Operador de limpeza* - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder á limpeza das instalações.

*Paquete* - É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

## **B) Trabalhadores técnicos de vendas**

*Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

*Inspector de vendas* - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores (viajantes ou praticistas); visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes e informa-se das suas necessidades; verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos. Pode por vezes aceitar encomendas, que transmitirá ao vendedor da zona respectiva, a quem será creditada a respectiva comissão.

*Vendedor* - É o trabalhador que diligencia e realiza vendas para fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações: caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrita e concelhos limítrofes; caixeiros-viajante, se actua numa zona geográfica determinada fora daqueles concelhos.

*Promotor de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo publico e a melhor maneira de os vender, estuda os meios reais eficazes de publicidade, de acordo com as características do publico a que os produtos se destinam, fazendo prospecção e promovendo vendas.

*Operador comercial* - É o profissional que executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos preestabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

## **C) Enquadramento nas novas categorias profissionais**

1- As categorias profissionais extintas são enquadradas, no mesmo grupo de remunerações, e nas categorias profissionais seguintes:

- Contabilista - Técnico de contabilidade;
- Guarda-livros - Técnico superior principal;
- Correspondente em línguas estrangeiras - Técnico superior ou secretário de direcção;
- Estenodactilógrafo de línguas estrangeiras - Técnico administrativo ou técnico comercial e de *marketing*;
- Prospector de vendas (sem comissão) - Promotor de vendas (sem comissão) ou vendedor (sem comissão);
- Primeiro-escriurário - Técnico administrativo ou técnico comercial e de *marketing*;
- Estenodactilógrafo de língua portuguesa - Técnico administrativo assistente;
- Segundo escriurário - Técnico administrativo assistente;
- Demonstrador - Operador comercial;

- Perfurador-verificador - Técnico administrativo assistente;
  - Telefonista de 1.<sup>a</sup> - Rececionista-telefonista;
  - Telefonista de 2.<sup>a</sup> - Rececionista-telefonista 1.<sup>o</sup> ano;
  - Prospector de vendas (com comissão) - Promotor de vendas (com comissão) ou vendedor (com comissão);
  - Datilógrafo 1.<sup>o</sup> ano - Assistente administrativo - 1.<sup>o</sup> ano;
  - Estagiário 1.<sup>o</sup> ano - Assistente administrativo - 1.<sup>o</sup> ano;
  - Servente limpeza - Operador de limpeza.
- 2- Os trabalhadores da actual categoria de chefe de secção, tendo em atenção as funções efectivamente desempenhadas podem ser reclassificados como técnico superior principal, de acordo com a estrutura organizativa do empregador.
- 3- Os trabalhadores da actual categoria de secretário de direcção, tendo em atenção as funções efectivamente desempenhadas podem ser reclassificados como técnico superior, de acordo com a estrutura organizativa do empregador.

## ANEXO II

### Condições de admissão. Dotações. Acessos. Outras condições específicas

#### A) Condições de admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste CCT são a escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo da salvaguarda dos trabalhadores que prestem já serviços, ou dos que tenham mais de 25 anos de idade.

#### B) Dotações mínimas

1- Na elaboração do quadro de pessoal de escritório abrangido por este CCT observar-se-ão as seguintes regras:

- a) É obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou director de serviços nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) Sendo obrigatória a existência de chefe de escritório, este terá de ter sob as suas ordens, pelo menos, um chefe de departamento ou equiparado (entendendo-se como tal qualquer trabalhador que aufera remuneração igual ao previsto na tabela para o chefe de departamento);
- c) Por cada grupo de 25 de trabalhadores de escritório e correlativos é obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de departamento ou equiparado;
- d) Nos escritórios com um mínimo de 10 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de secção ou equiparado; porém, o número de chefes de secção ou técnicos superior principal não pode ser inferior a 10 % do número de trabalhadores de escritório e correlativos;
- e) Na classificação de técnicos administrativos ou técnico comercial e de marketing ou equiparados observar-se-ão as proporções de 40 % destes e de 60 % de técnicos administrativos assistentes ou equiparados, podendo o número de técnicos administrativos ser superior àquela percentagem;
- f) O número de assistentes administrativos do 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> ano tomados no seu conjunto não poderá exceder 50 % dos técnicos administrativos e técnicos administrativos assistentes.

2- Para os efeitos deste anexo, entende-se por correlativos os trabalhadores das seguintes profissões: cobradores, telefonistas, contínuos, porteiros, paquetes e serventes de limpeza.

#### C) Acessos dos trabalhadores administrativos ou correlativos

1- Os assistentes administrativos dos 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> ano logo que completem os dois anos ou atinjam 24 anos de idade serão promovidos a técnico administrativo assistente ou a categoria equivalente, sem prejuízo de poderem continuar adstritos às mesmas tarefas.

2- O número de assistentes administrativos dos 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos no seu conjunto não poderá exceder 50 % do número de técnicos administrativos e técnicos administrativos assistentes, ou equiparados.

3- O porteiro do 1.<sup>o</sup> ano e a rececionista telefonista do 1.<sup>o</sup> ano, logo que completem 12 meses de trabalho são promovidos, respectivamente, a porteiro ou a rececionista-telefonista.

4- Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números anteriores, tenham necessidade de promover a categorias superiores a técnico administrativo assistente ou equiparado, observar-se-ão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

**D) Condições específicas dos técnicos de vendas**  
**Zonas de trabalho para vendedores**

1- Compete à entidade patronal, em colaboração com o respectivo chefe e o trabalhador visado, a definição da sua zona de trabalho.

2- O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas, quando devidos terá de ser efectua-do até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrário.

3- As entidades patronais fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota discriminativa das respectivas vendas facturadas, salvo no período de novembro a janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de fevereiro.

ANEXO III

**Tabela salarial**  
**Remunerações mínimas**

De 1 de abril a 31 de dezembro de 2024

Grupo	Categorias profissionais	Valor em euros
I	Director de serviços Chefe de escritório Analista de sistemas	1 475,00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de contabilidade Tesoureiro	1 321,00
III	Chefe de secção Técnico superior principal Chefe de vendas Programador	1 177,00
IV	Técnico superior Inspector de vendas Secretário de direcção	1 117,00
V	Técnico comercial e de <i>marketing</i> Caixa Técnico administrativo Técnico de higiene e segurança Promotor de vendas (sem comissão) Vendedor (sem comissão)	1 044,00
VI	Técnico administrativo assistente Cobrador Operador comercial	995,00
VII	Rececionista-telefonista	922,00

VIII	Contínuo Porteiro Rececionista-telefonista (1.º ano)	868,00
IX	Assistente administrativo (2.º ano)	855,00
X	Assistente administrativo (1.º ano) Promotor de vendas (com comissão) Operador de limpeza Contínuo (1.º ano) Porteiro (1.º ano) Vendedor (com comissão)	830,00
XI	Paquete (até 17 anos)	830,00

Porto, 23 de outubro de 2024.

Pela Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP):

*Nuno Maria Azevedo e Bourbon Aguiar Branco e Gonçalo Aguiar Branco*, mandatários.

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

*José Armando Figueiredo Correia*, mandatário.

### Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Setores Alimentar, Bebidas, Agricultura Aquicultura, Pesca e Serviços Relacionados;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 9 de janeiro de 2025, a fl. 86 do livro n.º 13, com o n.º 13/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns) - Alteração salarial e outra/texto consolidado**

## Artigo 1.º

## Artigo de revisão

O presente contrato coletivo de trabalho revê parcialmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2022 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2023.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e denúncia**

## Cláusula 1ª

## Área e âmbito

1- O presente CCT assinado pelos outorgantes aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, os empregadores filiados na Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) que se dedicam à produção e comercialização de vinhos do Porto e do Douro, seus derivados e bebidas espirituosas da Região Demarcada do Douro e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados nas associações sindicais signatárias.

2- Esta convenção colectiva de trabalho abrange 17 empregadores e 3200 trabalhadores.

## Cláusula 2.ª

## Vigência, denúncia e revisão

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de janeiro de cada ano, exceto a anexa ao presente CCT que produzirá efeitos a 1 de abril de 2024.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

5- Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão mantém-se em vigor o contrato a rever.



## CAPÍTULO II

### **Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão**

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente CCT são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2- As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido estas funções.

3- Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem os empregadores observar as disposições legais e regulamentares sobre essa matéria.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Dotações mínimas e acessos**

1- Sempre que os empregadores necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

2- No preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal, deverá o empregador atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na empresa, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Durante no período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo em contrário; porém, se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador, para denunciar o contrato, tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes e doença;
- j) 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;
- k) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) 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;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordenadas pelo empregador.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, 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 CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, ou zona de trabalho (vendedores), salvo nos casos previstos na lei, neste CCT, 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 pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados como 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.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

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

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Transmissão da empresa ou estabelecimento**

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2- Toda a restante matéria relacionada com esta cláusula será regulada nos termos da legislação aplicável.

### CAPÍTULO IV

#### **Prestação do trabalho**

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho**

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2- O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia ou semana denomina-se, respectivamente, «período normal de trabalho diário» ou «período normal de trabalho semanal». O período normal de trabalho não pode exceder, em princípio, 8 horas por dia nem 40 horas por semana.

3- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

4- Desde que com o acordo do trabalhador, o intervalo de descanso poderá ter duração inferior a uma hora mas não inferior a trinta minutos. Entre o empregador e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária contínua. No caso de exceder seis horas, deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efectivo se não exceder trinta minutos.

5- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que só prestem trabalho nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

6- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

7- Para motorista, ajudante de motorista e servente de viaturas de carga poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito do trabalhador.

8- Os trabalhadores no regime de horário de trabalho previsto no número anterior terão garantido como retribuição mínima mensal o valor previsto no anexo III para a respectiva categoria profissional, acrescido de 15 % e sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Regime especial de horário

1- Desde que haja acordo escrito do trabalhador, podem ser organizados horários de trabalho semanais em que o tempo de trabalho é concentrado em quatro dias, podendo o período de trabalho diário ser aumentado até dez horas, dentro dos limites estabelecidos pela lei.

2- Por acordo escrito com o trabalhador, pode ser alterado o período normal de trabalho diário, podendo a duração do trabalho ser definida em termos médios, com os limites seguintes: o limite diário do período normal de trabalho efectivo pode ser aumentado até mais duas horas e sem que a duração do trabalho efectivo semanal exceda as 50 horas, e com um limite anual de aumento de 100 horas.

3- Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4- O regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso obrigatório, podendo ser nos dias feriados e descanso complementar, desde que haja acordo pontual do trabalhador.

5- Nas semanas com duração inferior a 40 horas de trabalho efectivo, sempre mediante prévia audição do trabalhador e se possível de acordo com as preferências por este comunicadas, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas, ou redução da semana de trabalho em dias ou meio dias, ou, ainda, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

6- As horas decorrentes da aplicação do regime de adaptabilidade serão objecto de registo individualizado e o seu controlo obedecerá às regras seguintes:

a) As horas trabalhadas a mais, quando não forem compensadas em igual número, serão pagas como trabalho suplementar; ou,

b) Optando o empregador por não pagar trabalho suplementar, serão compensadas em igual tempo (no período de referência), sendo metade dessas horas marcada pelo trabalhador, respeitando as regras dos números 5 e 8 desta cláusula, salvo oposição por parte do empregador, por motivos ponderosos e atendíveis.

7- A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais e é apurada por referência a período não superior a seis meses.

8- As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com pelo menos uma semana de antecedência ou por um período inferior no caso de acordo.

9- Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, o empregador deverá diligenciar para que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

10- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem direito a compensação económica.

11- Os acordos realizados ao abrigo desta cláusula têm um limite máximo de validade de dois anos.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.

2- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção.

3- São dias feriados obrigatórios os previstos na lei: Dias 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, de Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, e 1, 8 e 25 de Dezembro.

4- São feriados além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: A Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 e 24 de Junho, respectivamente.

5- O disposto nos números 1 e 2 não prejudica a aplicação de regime diferente nas situações de laboração contínua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por horários que abranjam o sábado e ou o domingo.

6- Para os trabalhadores que prestem serviço nos sectores de conservação e manutenção de máquinas e equipamentos, o descanso semanal pode ser no domingo e segunda-feira, desde que a natureza dos serviços o justifique e haja acordo do trabalhador, o que lhes dará direito a um acréscimo de remuneração de 20 % a incidir sobre o mínimo mensal previsto na tabela - Anexo III, da respectiva categoria.

7- Para os trabalhadores com as categorias de guarda, vigilante, demonstrador, promotor comercial de vinhos e profissional de turismo o dia de descanso semanal complementar poder deixar de ser ao sábado e o dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser ao domingo.

8- Os trabalhadores que trabalhem neste regime terão porém de quatro em quatro semanas o período de descanso semanal ao sábado e domingo; porém, no período de maio a setembro, de cada ano, apenas terá de ser assegurado o gozo do descanso semanal obrigatório ao domingo, de seis em seis semanas, sempre sem prejuízo de ser salvaguardados aos trabalhadores o gozo de descanso semanal ao domingo pelo menos em 15 semanas por ano.

9- O trabalho prestado ao abrigo deste regime dará direito a um acréscimo de remuneração de 20 % a incidir sobre o mínimo mensal previsto na tabela - Anexo III da respectiva categoria.

10- Para os trabalhadores que têm como local de trabalho, ou como local de trabalho habitual, a Região Demarcada do Douro, com as categorias e funções ligadas à vindima, nomeadamente com a categoria de profissional de armazém, auxiliar de armazém, enólogos, enólogos auxiliares, analistas, e os que prestam apoio administrativo, com limitação ao período da vindima, entre setembro e novembro, inclusive, de cada ano, poderá aplicar-se o regime estabelecido no número 7 supra.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- É trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho diário, sem prejuízo dos regimes de duração de trabalho em termos médios.

2- O trabalho suplementar não pode exceder duas horas por dia normal de trabalho nem 200 horas por ano.

3- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica abrangido pelos limites decorrentes do número anterior.

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

- 50 % na 1.<sup>a</sup> hora;
- 75 % na 2.<sup>a</sup> hora ou nocturnas;
- 150 % em dias de feriado ou descanso semanal.

Para os efeitos do cálculo da remuneração hora utiliza-se a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{(12 \times \text{Vencimento mensal})}{(52 \times \text{Horário semanal})}$$

5- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório ou feriado dá direito a descanso compensatório de meio dia ou dia completo, conforme o trabalhador tenha realizado até metade, ou mais de metade, do período normal de trabalho diário, e tem que ser gozado nos três dias seguintes.

6- Os descansos compensatórios vencem-se, salvo no caso do número anterior, quando perfizerem o número de horas igual ao período normal de trabalho diário e devem ser gozados, em princípio, nos 60 dias seguintes.

7- Por acordo, o descanso compensatório decorrente de trabalho suplementar pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo de 100 %.

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III-A.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

1- Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes e diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 90 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3- O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

4- Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a 30 horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder 150 horas.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### **Substituições temporárias**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,72 €.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar o período superior a meio período diário de trabalho.

3- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4- Não se aplica o disposto nos números anteriores aos empregadores que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito de receber, na época do Natal, até ao dia 15 de dezembro, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3- Cessando o contrato de trabalho, receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

5- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio de Natal será calculado na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Ajudas de custo**

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 53,30 € para alimentação e alojamento, ou efectuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço - 2,50 €;

- b) Ceia - 3,20 €;
- c) Almoço ou jantar - 10,60 €;
- d) Dormida - 30,90 €.

3- Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo, além das despesas da deslocação, alojamento e alimentação, será pago um acréscimo de remuneração de 15 % nos seguintes casos:

- a) Quando tenham posto de trabalho fixo e a deslocação implique que o trabalhador faça fora mais de duas noites seguidas;
- b) Quando desempenhe funções que impliquem deslocações mais ou menos permanentes e a deslocação seja por um período superior a uma semana ou implique passar fora o fim-de-semana.

4- O disposto nos números 1 e 2 desta cláusula não se aplicará quando a entidade patronal tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço mais elevado do litro da gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

6- Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

7- Se a empresa exigir o trabalhador terá de apresentar a fatura das despesas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que prestem serviços em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal de 48,50 €.

2- Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento de acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Seguro e fundo para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 32,20 €. Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

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

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- O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no número anterior.

5- Para efeitos do número 3, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

7- No ano da admissão, 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 20 dias úteis.

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

9- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias, sendo pelo menos quinze dias úteis, entre 1 de maio e 31 de outubro, e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou na sua falta os delegados sindicais.

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

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

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

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

14- O aumento da duração do período de férias previsto no número 3 desta cláusula não tem consequências no montante do subsídio de férias, e são marcados livremente pelo empregador no plano de férias.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

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

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no número 7 da cláusula 24.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito de receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda o direito de receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, ou a cessação do contrato ocorra no ano seguinte ao da admissão, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1- Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

2- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período



de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e ao respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1- Por falta entende-se 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 de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 31.<sup>a</sup>;
  - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
  - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
  - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em legislação especial;
  - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
  - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
  - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
  - i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
  - j) As que por lei forem como tal qualificadas;
  - k) As dadas por nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados.
- 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas do número anterior.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- Nos termos da alínea *b*) do número 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pai/mãe, sogro/sogra, padrasto/madrasta, filhos, enteados e genro/nora);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avó ou bisavós do próprio ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

2- Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do número 2 da cláusula 30.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração no centro de saúde ou por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa um médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3 e 4, as faltas são consideradas injustificadas.

### Cláusula 34.<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 no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

*a*) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

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

*c*) As previstas na alínea *j*) do número 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>, quando superiores aos limites de crédito de horas seguintes:

– 44 horas por mês para dirigentes sindicais; e, 14 horas por mês para delegados sindicais ou membros de comissão de trabalhadores;

*d*) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

*e*) As dadas por nascimento de filhos.

3- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *h*) do número 2 da cláusula 30.<sup>a</sup> as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

### Cláusula 35.<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 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 o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o previsto no número 3 da cláusula 24.<sup>a</sup>, e do disposto no número seguinte.

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

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Causa e regime

- 1- O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei geral.
- 2- Quando o trabalhador resolver o contrato de trabalho com justa causa, com os pressupostos e consequências legais, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição, por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

- 1- Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposo, quer conste de acção ou omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste CCT.
- 2- As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:
  - a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Perda de dias de férias;
  - d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
  - e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
- 3- Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e à gravidade da infracção, à categoria e à posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.
- 4- A perda de dias de férias não pode por em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
- 5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.
- 6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 7- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.
- 8- A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

- 1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:
  - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
  - b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;
  - c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
  - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
- 2- Presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador, nos termos do número 1 desta cláusula, e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

- A aplicação de quaisquer sanções abusivas nos termos da cláusula anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:
- a) Se a sanção for o despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao

dobro da fixada na lei;

b) Tratando-se de sanção de suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Exercício do poder disciplinar**

1- O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.

3- O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para sua defesa, nomeadamente o rol de testemunhas.

4- O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências, processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

5- Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá o empregador suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferiria se estivesse ao serviço.

6- São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, a audição das testemunhas arroladas e a realização de diligências solicitadas pelo trabalhador.

### CAPÍTULO VIII

#### **Segurança Social**

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este CCT contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Complemento do subsídio por acidente de trabalho**

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirida em serviço, compete ao empregador repor o vencimento líquido até perfazer a totalidade da retribuição mensal líquida, no caso de as companhias de seguros não o fazerem, até ao limite de quatro meses.

### CAPÍTULO IX

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2- O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

## CAPÍTULO X

### Direitos especiais

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os direitos de parentalidade previstos na lei.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores menores

1- Os empregadores e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- Os empregadores devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativo a aprendizagem e formação profissional.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado no exame médico, a expensas dos empregadores, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano os empregadores devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes - Noção

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2- A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

3- A restante matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- Os empregadores obrigam-se sempre que necessário a estabelecer os meios de formação profissional, internos e externos, ou facultar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2- O tempo despendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

3- Ao trabalhador deve ser assegurada, um número mínimo de trinta e cinco horas de formação, nos termos da lei.

## CAPÍTULO XI

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Disposições gerais e comissão paritária

1- Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pela lei geral do trabalho.

2- Com a entrada em vigor da presente convenção os trabalhadores por ela abrangidos são classificados nas categorias profissionais discriminadas no anexo I.

Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva

anterior reger-se-ão pelo recurso ao aí previsto quanto à definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial.

3- A aglutinação e supressão de algumas categorias profissionais não altera as funções e direitos dos trabalhadores, devendo estes enquadrar-se em nova categoria, de igual nível salarial, sem perda de quaisquer direitos.

4- Com a presente convenção é constituída uma comissão paritária, com o fim de interpretar e integrar as suas cláusulas que o texto da convenção suscite que será constituída por dois elementos designados por cada uma das partes, que deliberarão por unanimidade, e que enviarão para depósito e publicação para passar a fazer parte desta convenção.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

Os empregadores abrangidos por este CCT obrigam-se a efectuar os descontos das quotas para os sindicatos aos trabalhadores que assim o solicitarem, que se obrigam a liquidar às respectivas associações sindicais, gratuitamente, até ao dia 15 de cada mês, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Garantias de manutenção de regalias

1- As disposições do presente CCT consideram-se expressamente, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente CCT, não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente.

### ANEXO I

#### Descritivo de funções

*Enólogo principal* - É o trabalhador profissional de enologia que, detendo os requisitos legais para exercer funções de enólogo, é especialmente designado pelo empregador para tal função e que, possuindo conhecimentos técnico-científicos, acompanha todas as operações, desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita das uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, supervisionando e determinando todas as práticas necessárias a garantir a qualidade do vinho ou produtos vitivinícolas, supervisionando e coordenando o trabalho de outros enólogos.

*Analista principal* - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e seus derivados.

*Analista (químico)* - É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Controlador de qualidade* - É o trabalhador que, nos armazéns, presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspecções sobre a qualidade do trabalho executado e produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimentos das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuem correcções ou apurarem responsabilidades.

*Encarregado geral de armazém* - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

*Enólogo* - É o trabalhador profissional de enologia que, detendo os requisitos legais para exercer funções de enólogo e possuindo conhecimentos técnico-científicos, acompanha todas as operações, desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita das uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, supervisionando e determinando todas as práticas necessárias a garantir a qualidade do vinho ou produtos vitivinícolas, podendo desempenhar as suas funções sob a supervisão e coordenação de enólogo principal e podendo chefiar e coordenar o trabalho de outros profissionais de enologia, incluindo de outros enólogos.

*Técnico de manutenção 1.ª (serralheiros de 1.ª e electricistas de 1.ª e outros)* - São os profissionais especializados que executam trabalhos da sua área de especialidade, montam, desmontam, reparam, conservam, substituem, os vários tipos de equipamentos para os quais estejam devidamente habilitados, assumindo a responsabilidade dessas execuções.

*Ajudante de controlar de qualidade* - É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e o substitui nas ausências.

*Analista* - É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista as entradas e saídas do armazém e mantém actualizado o registo de existências.

*Fogueiro de 1.ª* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar o bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

*Motorista de pesados* - É o profissional que, estando devidamente habilitado, conduz e zela pela conservação da viatura que lhe for adstrita.

*Técnico de manutenção de 2.ª (serralheiros de 2.ª e electricistas de 2.ª e outros)* - É o profissional especializado que executa trabalhos da sua área de especialidade, monta, desmonta, repara, conserva, substitui, os vários tipos de equipamentos para os quais esteja devidamente habilitado, assumindo a responsabilidade dessas execuções.

*Ajudante de encarregado de armazém* - É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

*Chefe do sector de enchimento* - Coordena e controla as tarefas referentes ao funcionamento do sector de enchimento; vigia o funcionamento das linhas, verifica pressões, temperaturas e ritmos, supervisiona os operadores de linha de enchimento, a fim de garantir a rentabilidade e ou qualidade do produtos e dar cumprimento aos programas de enchimento, elabora escalas de pessoal, avalia as necessidades de materiais e preenchimento de requisições e elabora mapas de controlo de produção.

*Fogueiro de 2.ª* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

*Analista estagiário* - É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação às funções de analista.

*Técnico de construção civil (trolha, pintor, carpinteiro, serralheiro, pintor)* - É o trabalhador que, de acordo com a sua especialidade, executa os trabalhos na área da construção civil.

*Cozinheiro* - É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução as operações culinárias, emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário e executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Motorista de ligeiros* - É o profissional que, estando devidamente habilitado, conduz e zela pela conservação da viatura que lhe for adstrita.

*Operador de máquinas* - É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação ou destilação (de bagaço e vinho), competindo-lhe a regulamentação das máquinas, segundo programas superiormente estabelecidos.

*Tanoeiro* - É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses. Emenda madeira que se parta durante a construção ou se estrague. Faz acertos de medição, quando não correspondam às medidas exigidas.

*Técnico de manutenção 3.ª (serralheiros de 3.ª e electricistas de 3.ª e outros)* - É o profissional especializado que executa trabalhos da sua área de especialidade, monta, desmonta, repara, conserva, substitui, os vários tipos de equipamentos para os quais esteja devidamente habilitado, assumindo a responsabilidade dessas execuções.

*Profissional de turismo* - É o profissional que tem como função a recepção, o acolhimento, o acompanhamento e a prestação de informações às pessoas e grupos que visitam as instalações do empregador ou onde este expõe os seus produtos, podendo desempenhar funções acessórias e complementares, nomeadamente a comercialização de produtos.

*Fogoeiro de 3.ª* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

*Operador-chefe de linha de enchimento* - É o trabalhador que, numa linha de enchimento, coordena e controla os serviços dos operadores de linha, podendo simultaneamente exercer as funções de operador.

*Operador de empilhador* - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

*Ajudante de motorista* - É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica manobras, arruma as mercadorias no veículo e carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

*Promotor comercial de vinhos* - É o profissional que executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos pré-estabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

*Operador de linha de enchimento* - É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao enchimento em recipientes próprios. Acciona os sistemas de alimentação, bombas e outros dispositivos, de modo a preparar e assegurar o funcionamento de máquinas do sector.

*Profissional de armazém* - É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinho e serviços complementares de armazém.

*Auxiliar de construção civil* - É o trabalhador que, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, trabalha nas obras ou na oficina, ou em qualquer local que se justifique a sua presença, e que tenha mais de 18 anos de idade.

*Ajudante de fogoeiro* - É o trabalhador aprendiz de fogoeiro que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogoeiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogoeiro.

*Promotor comercial de vinhos 2.º ano* - É o profissional que estagia pelo 2.º ano para o desempenho de funções de promotor comercial de vinhos e executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos preestabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

*Profissional de turismo do 2.º ano* - É o profissional que estagia pelo 2.º ano para funções de profissional de turismo e tem como função a recepção, o acolhimento, o acompanhamento e a prestação de informações às pessoas e grupos que visitam as instalações do empregador ou onde este expõe os seus produtos, podendo desempenhar funções acessórias e complementares, nomeadamente a comercialização de produtos.

*Auxiliar de armazém* - É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhos, porta-paletes ou outros meios, excluindo empilhadores, procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas empresas, nomeadamente carregando e descarregando e arrumando mercadorias, auxiliando nas linhas de enchimento, acondicionando, embalando e rotulando produtos e materiais diversos com vista ao seu armazenamento e expedição.

*Auxiliar de armazém do 1.º ano* - É o trabalhador que estagia pelo período máximo de um ano para o desempenho de funções de auxiliar de armazém e desempenha tarefas de ordem predominantemente manual nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima podendo utilizar carrinhos, porta paletes ou outros meios, excluindo empilhadores, procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho; procede às várias operações manuais nas empresas nomeadamente carregando, descarregando e arrumando mercadorias, auxiliando nas linhas de enchimento, acondicionando, embalando e rotulando produtos e materiais diversos com vista ao seu armazenamento e expedição. Para efeitos da contagem do período de um ano conte todo o período de trabalho prestado pelo trabalhador ao empregador, seja como trabalhador temporário seja com contratado a termo.



*Profissional de turismo do 1.º ano* - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para funções de profissional de turismo e tem como funções a recepção, acolhimento, acompanhamento e prestação de informações às pessoas e grupos que visitam as instalações do empregador ou onde este expõe os seus produtos, podendo desempenhar funções acessórias e complementares, nomeadamente a comercialização de produtos.

*Promotor comercial de vinhos do 1.º ano* - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para o desempenho de funções de promotor comercial de vinhos e executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos preestabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

*Empregado de refeição* - É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, cebolas e outros, alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e louças sujas dos utentes e pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

*Auxiliar de limpeza* - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

## ANEXO II

### Condições de admissão - Quadros e acessos

#### Trabalhadores de armazéns

1- Condições de admissão - Idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Acesso:

2.1- O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de um ano, incluindo o período experimental;

2.2- Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a seis meses. Para beneficiar desta redução terá de fazer prova, no momento de admissão, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal;

2.3- Se o profissional de armazém, ao fazer 18 anos de idade, ainda não tiver um ano de casa, terá de completar o tempo suficiente para um ano, o qual funcionará como período de adaptação.

#### Fogueiros

1- Condições de admissão - Idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas - Havendo três ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

#### Motoristas

1- Condições de admissão - Idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações especiais:

2.1- Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre que aquele o solicite e o serviço o justifique.

#### Técnicos de manutenção

1- Condições de admissão - Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Os trabalhadores anteriormente classificados como oficiais electricistas, serralheiros mecânicos de 1.ª e torneiros mecânicos de 1.ª serão reclassificados em técnicos de manutenção de 1.ª

3- Os trabalhadores anteriormente classificados como serralheiros mecânicos de 2.ª e 3.ª e torneiros mecânicos de 2.ª e 3.ª serão reclassificados em técnicos de manutenção de 2.ª e 3.ª, respectivamente.

4- Acesso:

4.1- Os técnicos de manutenção de 3.ª classe que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior;

4.2- Os técnicos de manutenção de 2.ª que completem três anos no exercício dessas funções e categoria na mesma empresa serão promovidos a técnicos de manutenção de 1.ª;

4.3- Para efeitos do disposto nos números 4.1 e 4.2 conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

**Trabalhadores químicos**

## 1- Condições mínimas:

1.1- Analista principal - Curso de Química Laboratorial do Instituto Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes;

1.2- Analista e estagiário - Curso Auxiliar de Laboratório Químico da Escola Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2- Acesso - Os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o 1.º ano de serviço.

## ANEXO III

**Tabela salarial**  
**Remunerações mínimas**

De 4 de abril a 31 de dezembro de 2024

(Em euros)

Grupo	Categoria	Total
A	Enólogo principal Analista principal	1 293,00
B	Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém	1 203,00
D	Enólogo Técnico de manutenção 1. <sup>a</sup> Ajudante de controlador de qualidade Analista Encarregado de armazém Fogueiro de 1. <sup>a</sup>	1 029,00
E	Motorista de pesados	996,00
F	Técnico de manutenção de 2. <sup>a</sup> Ajudante de encarregado de armazém Chefe de sector de enchimento Fogueiro de 2. <sup>a</sup>	973,00
G	Analista estagiário Técnico de construção civil (pedreiro, pintor, carpinteiro, preparador, serralheiro, trolha) Cozinheiro Motorista de ligeiros Operador de máquinas Tanoeiro Profissional de turismo Técnico de manutenção de 3. <sup>a</sup> Fogueiro de 3. <sup>a</sup>	948,00
H	Operador-chefe de linha de enchimento	925,00
I	Operador de empilhador	903,00
J	Ajudante de motorista Promotor comercial de vinhos Operador de linha de enchimento Profissional de armazém Auxiliar de construção civil (servente de construção civil) Ajudante de fogueiro	892,00

L	Promotor comercial de vinhos do 2.º ano Profissional de turismo do 2.º ano	850,00
M	Auxiliar de armazém Profissional de turismo do 1.º ano Promotor comercial de vinhos do 1.º ano Empregado de refeitório Auxiliar de limpeza	830,00
N	Auxiliar de armazém do 1.º ano	830,00

Porto, 23 de outubro de 2024.

Pela Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP):

*Nuno Maria Azevedo e Bourbon Aguiar Branco e Gonçalo Aguiar Branco*, mandatários.

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

*José Armando Figueiredo Correia*, mandatário.

### Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos setores Alimentar, Bebidas, Agricultura Aquicultura, Pesca e Serviços relacionados;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 9 de janeiro de 2025, a fl. 86 do livro n.º 13, com o n.º 14/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Alteração salarial e outra e texto consolidado**

#### Artigo 1.º

##### Artigo de revisão

O presente contrato coletivo de trabalho revê parcialmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2019, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2023.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência denuncia e revisão

- 1- (...)
- 2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano, e produzem efeitos a 1 de abril de 2024.

#### Cláusula 19.ª

##### Subsídio de refeição

- 1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,72 €.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

### ANEXO III

#### **Armazéns (Produção)**

##### **Tabela salarial**

##### **Remunerações mínimas**

De 1 de abril a 31 de dezembro de 2024

(Em euros)

Grupo	Categoria	Total
A	Enólogo principal Analista principal	1 293,00
B	Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém	1 203,00

D	Enólogo Técnico de manutenção 1. <sup>a</sup> Ajudante de controlador de qualidade Analista Encarregado de armazém Fogueiro de 1. <sup>a</sup>	1 029,00
E	Motorista de pesados	996,00
F	Técnico de manutenção de 2. <sup>a</sup> Ajudante de encarregado de armazém Chefe de sector de enchimento Fogueiro de 2. <sup>a</sup>	973,00
G	Analista estagiário Técnico de construção civil (pedreiro, pintor, carpinteiro, preparador, serralheiro, trolha) Cozinheiro Motorista de ligeiros Operador de máquinas Tanoeiro Profissional de turismo Técnico de manutenção de 3. <sup>a</sup> Fogueiro de 3. <sup>a</sup>	948,00
H	Operador-chefe de linha de enchimento	925,00
I	Operador de empilhador	903,00
J	Ajudante de motorista Promotor comercial de vinhos Operador de linha de enchimento Profissional de armazém Auxiliar de construção civil (servente de construção civil) Ajudante de fogueiro	892,00
L	Promotor comercial de vinhos do 2. <sup>o</sup> ano Profissional de turismo do 2. <sup>o</sup> ano	850,00
M	Auxiliar de armazém Profissional de turismo do 1. <sup>o</sup> ano Promotor comercial de vinhos do 1. <sup>o</sup> ano Empregado de refeitório Auxiliar de limpeza	830,00
N	Auxiliar de armazém do 1. <sup>o</sup> ano	830,00

## ANEXO III-A

**Tabela administrativos e vendas**

Remunerações mínimas (1 de abril a 31 de dezembro de 2024)

Grupo	Categorias profissionais	Valor em euros
I	Diretor de serviços Chefe de escritório Analista de sistemas	1 475,00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de contabilidade Tesoureiro	1 321,00
III	Chefe de secção Técnico superior principal Chefe de vendas Programador	1 177,00
IV	Técnico superior Inspetor de vendas Secretário de direção	1 117,00
V	Técnico comercial e de <i>marketing</i> Caixa Técnico administrativo Técnico de higiene e segurança Promotor de vendas (sem comissão) Vendedor (sem comissão)	1 044,00
VI	Técnico administrativo assistente Cobrador Operador comercial	995,00
VII	Rececionista-telefonista	922,00
VIII	Contínuo Porteiro Rececionista-telefonista (1.º ano)	868,00
IX	Assistente administrativo (2.º ano)	855,00
X	Assistente administrativo (1.º ano) Promotor de vendas (com comissão) Operador de limpeza Contínuo (1.º ano) Porteiro (1.º ano) Vendedor (com comissão)	830,00
XI	Paquete (até 17 anos)	830,00

Porto, 26 de novembro de 2024.

Pela Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP):

*Nuno Maria Azevedo e Bourbon Aguiar Branco e Gonçalo Maria Vidigal Pontifice Aguiar Branco, (mandatários).*

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:  
*Nuno Ricardo Ramos Alves*, (presidente da direção, na qualidade de mandatário).

### **Texto consolidado**

#### Artigo 1.º

#### Artigo de revisão

O presente contrato coletivo de trabalho revê parcialmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2019, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2023.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e denúncia

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente CCT assinado pelos outorgantes aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, os empregadores filiados na Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) que se dedicam à produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas, da Região Demarcada do Douro e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados na associação sindical signatária.

2- Esta convenção colectiva de trabalho abrange 17 empregadores e 3200 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

#### Vigência denúncia e revisão

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano, e produzem efeitos a 1 de abril de 2024.

3- A denúncia ou proposta de revisão parcial da convenção podem ser feitas, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respectiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia ou proposta de revisão deve responder no prazo de 15 dias após a sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada.

5- As negociações iniciar-se-ão nos quinze dias seguintes à recepção da proposta, devendo as partes nessa reunião por escrito acordar calendário de negociações.

6- Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão mantém-se em vigor o contrato a rever, nos termos da lei.

### CAPÍTULO II

#### **Categorias profissionais e admissão**

##### Cláusula 3.ª

#### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I (Produção) e anexo I-A (Administrativos/Vendas)

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente CCT são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2- As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido estas funções.

3- Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem os empregadores observar as disposições legais e regulamentares sobre essa matéria.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo em contrário; porém, se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador, para denunciar o contrato, tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) 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;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes e doença;
- j) 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;
- k) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT.



Cláusula 7.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) 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;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Participar empenhadamente nas acções de formação que lhe forem determinadas pelo empregador.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, 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 CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, ou zona de trabalho (vendedores), salvo nos casos previstos na lei, neste CCT, 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 pelo empregador ou por pessoa por ele 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.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

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

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização, correspondente a um mês de retribuição, em que se integra havendo-a a sua correspondente variável (comissões), por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### **Transmissão da empresa ou estabelecimento**

- 1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.
- 2- Toda a restante matéria relacionada com esta cláusula será regulada nos termos da legislação aplicável.

## CAPÍTULO IV

### **Prestação do trabalho**

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

### **Horário de trabalho**

#### **(Produção)**

- 1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, das categorias previstas no anexo I, dentro dos condicionalismos legais.
- 2- O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia ou semana, denomina-se respectivamente «período normal de trabalho diário» ou «período normal de trabalho semanal». O período normal de trabalho não pode exceder em princípio, oito horas por dia, nem quarenta horas por semana.
- 3- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.  
Desde que com o acordo do trabalhador o intervalo de descanso poderá ter duração inferior a uma hora, mas não inferior a trinta minutos. Entre o empregador e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária contínua. No caso de exceder seis horas deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efectivo se não exceder 30 minutos.
- 4- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que só prestem trabalho nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.
- 5- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 6- Para motorista, ajudante de motorista e servente de viaturas de carga poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito do trabalhador.
- 7- Os trabalhadores no regime de horário de trabalho previsto no número anterior terão garantido como retribuição mínima mensal o valor previsto no anexo III para a respectiva categoria profissional, acrescido de 15 %, e sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

## Cláusula 11.<sup>a</sup>-A

### **Horário de trabalho**

#### **(Administrativos/Vendas)**

- 1- O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos e venda, das categorias previstas no anexo I-A, abrangidos por este CCT será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de menor duração já em prática nas empresas.
- 2- Desde que haja acordo escrito do trabalhador e dentro dos parâmetros definidos no número anterior podem ser organizados horários de trabalho semanais de quatro dias, podendo, nestas circunstâncias, o período de trabalho diário ser de dez horas.
- 3- A jornada de trabalho diário deve ser interrompida, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.  
Desde que com o acordo escrito do trabalhador, o intervalo de descanso poderá ter duração inferior a uma hora mas não inferior a trinta minutos. Entre o empregador e o trabalhador poderão ser acordados a jornada diária contínua. No caso de exceder seis horas, deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efectivo se não exceder trinta minutos.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Regime especial de horário****(Produção)**

1- Desde que haja acordo escrito do trabalhador, para as categorias previstas no anexo I, podem ser organizados horários de trabalho semanais em que o tempo de trabalho é concentrado em quatro dias, podendo o período de trabalho diário ser aumentado até dez horas, dentro dos limites estabelecidos pela lei.

2- Por acordo escrito com o trabalhador, pode ser alterado o «período normal de trabalho diário», podendo a duração do trabalho ser definida em termos médios, com os limites seguintes: O limite diário do período normal de trabalho efectivo pode ser aumentado até mais duas horas e sem que a duração do trabalho efectivo semanal exceda as cinquenta horas, e com um limite anual de aumento de cem horas.

Caso haja acordo escrito com pelo menos 75 % dos trabalhadores da equipa e ou secção, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

O trabalhador poderá ser dispensado da prestação de trabalho nos termos constantes deste ponto desta cláusula quando, havendo motivos ponderosos e atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

3- Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4- O regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso obrigatório, podendo ser nos dias feriados e de descanso complementar, desde que haja acordo pontual do trabalhador.

5- Nas semanas com duração inferior a quarenta horas de trabalho efectivo, sempre mediante prévia audição do trabalhador e se possível de acordo com as preferências por este comunicadas, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, redução da semana de trabalho em dias ou meio dias, ou ainda, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

6- As horas decorrentes da aplicação do regime de adaptabilidade, serão objecto de registo individualizado e o seu controle obedecerá às regras seguintes:

a) As horas trabalhadas a mais quando não forem compensadas em igual número, serão pagas como trabalho suplementar; ou,

b) Optando o empregador por não pagar trabalho suplementar, serão compensadas em igual tempo (no período imediato), sendo metade dessas horas marcadas pelo trabalhador, respeitando as regras dos números 5 e 8 desta cláusula, salvo oposição por parte do trabalhador por motivos ponderosos e atendíveis.

7- A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais e é apurada por referência a período não superior a um ano.

8- As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com pelo menos uma semana de antecedência ou por um período inferior no caso de acordo.

9- Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, o empregador deverá diligenciar para que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

10- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

11- Os acordos realizados ao abrigo desta cláusula têm um limite máximo de validade de dois anos.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Descanso semanal e feriados**

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.

2- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção.

3- São dias feriados obrigatórios os previstos na lei: Dias 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, de Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, e 1, 8 e 25 de Dezembro.

4- São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 e 24 de junho, respectivamente.

5- O disposto nos números 1 e 2 não prejudica a aplicação de regime diferente nas situações de laboração contínua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por horários que abranjam o sábado e ou o domingo.

6- Para os trabalhadores que prestem serviço nos sectores de conservação e manutenção de máquinas e equipamentos, o descanso semanal pode ser no domingo e segunda-feira, desde que a natureza dos serviços o justifique e haja acordo do trabalhador, o que lhes dará direito a um acréscimo de remuneração de 20 % a incidir sobre o mínimo mensal previsto na tabela - Anexo III, da respectiva categoria.

7- Para os trabalhadores com as categorias de guarda, vigilante, demonstrador, promotor comercial de vinhos, e profissional de turismo o dia de descanso semanal pode deixar de ser ao sábado e o dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser ao domingo.

Os trabalhadores que trabalharem neste regime terão porem de quatro em quatro semanas o período de descanso semanal ao sábado e domingo; porém no período de maio a setembro, de cada ano, apenas terá que ser assegurado o gozo do descanso semanal obrigatório ao domingo, de seis em seis semanas, sempre sem prejuízo de ser salvaguardados aos trabalhadores o gozo de descanso semanal ao domingo pelo menos em quinze semanas por ano.

O trabalho prestado ao abrigo deste regime dará direito a um acréscimo de remuneração de 20 % a incidir sobre o mínimo mensal previsto na tabela - Anexo III e III-A da respectiva categoria.

8- Para os trabalhadores que têm como local de trabalho, ou como local de trabalho habitual, a Região Demarcada do Douro, com as categorias e funções ligadas à vindima, nomeadamente com a categoria de profissional de armazém, auxiliar de armazém, enólogos, enólogos auxiliares, analistas, e os que prestam apoio administrativo, com limitação ao período da vindima, entre setembro e novembro, inclusive, de cada ano, poderá aplicar-se o regime estabelecido no número 7 supra.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- É trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho diário, sem prejuízo dos regimes de duração de trabalho em termos médios.

2- O trabalho suplementar não pode exceder 2 horas por dia normal de trabalho nem 200 horas por ano.

3- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica abrangido pelos limites decorrentes do número anterior.

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

- 50 % na 1.<sup>a</sup> hora;
- 75 % na 2.<sup>a</sup> hora ou nocturnas;
- 150 % em dias de feriado ou descanso semanal.

Para os efeitos do cálculo da remuneração hora utiliza-se a fórmula seguinte:

$$RH = (12 \times \text{Vencimento mensal}) / (52 \times \text{Horário semanal})$$

5- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório ou feriado dá direito a descanso compensatório de meio-dia ou dia completo, conforme o trabalhador tenha realizado até metade, ou mais de metade, do período normal de trabalho diário, e tem que ser gozado nos três dias seguintes, salvo acordo do trabalhador.

6- Os descansos compensatórios vencem-se, salvo no caso do número anterior, quando perfizerem o número de horas igual ao período normal de trabalho diário e devem ser gozados, em princípio, nos 60 dias seguintes.

7- Por acordo, o descanso compensatório decorrente de trabalho suplementar pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo de 100 %.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

Por acordo escrito pode ser estabelecido regime de isenção de horário de trabalho nos termos da lei.

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes dos anexos III e III-A.

2- Sempre que o trabalhador com funções de vendas aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á unicamente garantida como retribuição certa mínima a prevista no grupo X, do anexo III-A, acrescendo a estas a parte variável correspondente às comissões de vendas.

3- A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste CCT.

4- Quando o trabalhador rescindir o contrato de trabalho com os pressupostos e consequências legais, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição, em que se integra, havendo, a sua componente variável (comissões) por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 90 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3- O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

4- Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder cento e cinquenta horas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,72 €.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar o período superior a meio período diário de trabalho.

3- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4- Não se aplica o disposto nos números anteriores aos empregadores que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições participadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito de receber, na época do Natal, até ao dia 15 de dezembro, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3- Cessando o contrato de trabalho, receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

5- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio de Natal será calculado na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

###### (Produção)

1- Aos trabalhadores das categorias previstas no anexo III que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 53,30 € para alimentação e alojamento, ou efectuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço - 2,70 €;

b) Ceia - 3,40 €;

c) Almoço ou jantar - 11,50 €;

d) Dormida - 32,80 €.

3- Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo, que não sejam inerentes ao desempenho normal da função, além das despesas da deslocação, alojamento e alimentação, será pago um acréscimo de remuneração de 15 %, nesses períodos.

Quando desempenhe funções que impliquem deslocações mais ou menos permanentes, terá direito a acréscimo de 15 %, apenas quando a deslocação o seja por um período superior a uma semana ou implique passar fora o fim-de-semana.

5- O disposto nos números 1 e 2 desta cláusula não se aplicará quando a entidade patronal tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

6- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á produto do coeficiente 0,28 € sobre o preço mais elevado do litro da gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

6- Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho.

7- Se a empresa exigir o trabalhador terá que apresentar a fatura de despesas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>-A

##### Ajudas de custo

###### (Administrativos)

1- Aos trabalhadores das categorias previstas no anexo III-A que se desloquem em viagem de serviço serão assegurados os seguintes direitos:

a) Retribuição que auferam no local de trabalho habitual;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;

c) Pagamento das viagens de ida e volta, desde o local onde se encontram deslocados até à sua residência;

d) Um suplemento de 15 % sobre a retribuição normal, nos casos em que a deslocação se prolongue para além de uma semana ou quando compreenda um fim-de-semana.

2- Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo serão pagas as despesas de deslocação, incluídas as refeições impostas pela mesma ou em casos especiais quando impostas pelo próprio serviço.

3- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço do empregador, este pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,30 € sobre o preço mais elevado do litro da gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

4- O disposto na alínea *b*) do número 1 e no número 2 anteriores não se aplica quando o empregador tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5- Os trabalhadores enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo os empregadores efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

6- Se a empresa exigir o trabalhador terá que apresentar a fatura de despesas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que prestem serviços em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal de 48,50 €.

2- Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento de acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento, de modo habitual, têm direito a um abono para falhas no valor de 32,20 €.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver no desempenho dessas funções de pagamento e recebimento.

2- No caso de os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento de modo habitual tenham como componente da sua remuneração um prémio ou incentivo sobre essas vendas, não têm direito ao abono para falhas.

3- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

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

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- O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no número anterior.

5- Para efeitos do número 3, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

7- No ano da admissão, 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.

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

9- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias sendo pelo menos quinze dias úteis entre 1 de maio e 31 e elaborar o respectivo mapa ouvindo para o efeito, a comissão de trabalhadores, ou na sua falta os delegados sindicais.

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

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

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

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

14- Os dias de aumento de duração das férias previstos no ponto 2 desta cláusula são livremente marcados pelo empregador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

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

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no número 7 da cláusula 24.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1- Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

2- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e ao respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

3- Para os trabalhadores de retribuição variável (comissões), a retribuição e respectivo subsídio de férias serão calculados na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se não for inferior.



### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Definição de faltas

1- Por falta entende-se 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 de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 31.<sup>a</sup>;
  - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
  - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
  - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em legislação especial;
  - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
  - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
  - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
  - i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
  - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas do número anterior.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- Nos termos da alínea *b)* do número 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Comunicação da falta justificada

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias e justificadas com documento comprovativo do motivo alegado até cinco dias depois do início do período de falta.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, caso este os não tenha apresentado.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do número 2 da cláusula 30.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração no centro de saúde ou por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa um médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3 e 4 as faltas são consideradas injustificadas.

#### Cláusula 34.<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 no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

*a*) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

*b*) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

*c*) As previstas na alínea *j*) do número 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>, quando superiores aos limites de crédito de horas seguintes:

– 44 horas por mês para dirigentes sindicais; e,

– 14 horas por mês para delegados sindicais ou membros de comissão de trabalhadores;

*d*) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 30.<sup>a</sup> se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *h*) do número 2 da cláusula 30.<sup>a</sup> as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 35.<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 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 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Causas e regime

- 1- O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei geral.
- 2- Quando o trabalhador resolver o contrato de trabalho com justa causa, com os pressupostos e consequências legais, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição, por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

- 1- Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposo, quer conste de acção ou omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste CCT.
- 2- As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:
  - a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Perda de dias de férias;
  - d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
  - e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
- 3- Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e à gravidade da infracção, à categoria e à posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.
- 4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
- 5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.
- 6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 7- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.
- 8- A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

- 1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:
  - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
  - b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;
  - c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
  - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
- 2- Presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador, nos termos do número 1 desta cláusula, e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

- A aplicação de quaisquer sanções abusivas nos termos da cláusula anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:
- a) Se a sanção for o despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada no presente CCT;
  - b) Tratando-se de sanção de suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Exercício do poder disciplinar

- 1- O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.
- 2- O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.
- 3- O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para sua defesa, nomeadamente o rol de testemunhas.
- 4- O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências, processuais posteriores ao envio da nota de culpa.
- 5- Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá o empregador suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferiria se estivesse ao serviço.
- 6- São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, e limitada por critérios de razoabilidade, a audição das testemunhas arroladas e a realização de diligências solicitadas pelo trabalhador.

## CAPÍTULO VIII

### Segurança Social

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este CCT contribuirão para as instituições de Segurança Social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirida em serviço, compete ao empregador repor o vencimento líquido até perfazer a totalidade da retribuição mensal líquida, no caso de as companhias de seguros não o fazerem, até ao limite de quatro meses.

## CAPÍTULO IX

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

- 1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.
- 2- O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.
- 3- A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:
  - a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
  - b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
  - c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
  - d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
  - e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

## CAPÍTULO X

### Direitos especiais

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os direitos de parentalidade previstos na lei.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores menores

1- Os empregadores e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- Os empregadores devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativo a aprendizagem e formação profissional.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado no exame médico, a expensas dos empregadores, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano os empregadores devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

###### Noção

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2- A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

3- A restante matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- Os empregadores obrigam-se sempre que necessário a estabelecer os meios de formação profissional, internos e externos, ou facultar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2- O tempo despendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será considerado como tempo de trabalho, nos termos da lei.

3- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas de formação nos termos da lei.

## CAPÍTULO XI

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

1- Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pela lei geral do trabalho.

2- Com a entrada em vigor da presente convenção os trabalhadores por ela abrangidos são classificados nas categorias profissionais discriminadas no anexo I e anexo I-A.

Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva anterior rege-se pelo recurso ao aí previsto quanto à definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial.

3- A aglutinação e supressão de algumas categorias profissionais não altera as funções e direitos dos trabalhadores, devendo estes enquadrar-se em nova categoria, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, em princípio de igual nível salarial, sem perda de quaisquer direitos.

4- Com a presente convenção é constituída uma comissão paritária, com o fim de interpretar e integrar as suas cláusulas que o texto da convenção suscite que será constituída por dois elementos designados por cada uma das partes, que deliberarão por unanimidade, e que enviarão para depósito e publicação para passar a fazer parte desta convenção.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

Os empregadores abrangidos por este CCT obrigam-se a efectuar os descontos das quotas para os sindicatos aos trabalhadores que assim o solicitarem, que se obrigam a liquidar às respectivas associações sindicais, gratuitamente, até ao dia 15 de cada mês, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Garantias de manutenção de regalias

1- As disposições do presente CCT consideram-se expressamente, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente CCT, não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

## ANEXO I

### Armazéns

#### Descritivo de funções

*Enólogo principal* - É o trabalhador profissional de enologia que, detendo os requisitos legais para exercer funções de enólogo, é especialmente designado pelo empregador para tal função e que, possuindo conhecimentos técnico-científicos, acompanha todas as operações, desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita das uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, supervisionando e determinando todas as práticas necessárias a garantir a qualidade do vinho ou produtos vitivinícolas, supervisionando e coordenando o trabalho de outros enólogos.

*Analista principal* - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e seus derivados.

*Controlador de qualidade* - É o trabalhador que, nos armazéns, presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspeções sobre a qualidade do trabalho executado e produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimentos das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

*Encarregado geral de armazém* - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

*Enólogo* - É o trabalhador profissional de enologia que, detendo os requisitos legais para exercer funções de enólogo e possuindo conhecimentos técnico-científicos, acompanha todas as operações, desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita das uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, supervisionando e determinando todas as práticas necessárias a garantir a qualidade do vinho ou produtos vitivinícolas, podendo desempenhar as suas funções sob a supervisão e coordenação de enólogo principal e podendo chefiar e coordenar o trabalho de outros profissionais de enologia, incluindo de outros enólogos.

*Técnico de manutenção 1.ª (serralheiros de 1.ª e electricistas de 1.ª e outros)* - São os profissionais especializados que executam trabalhos da sua área de especialidade, montam, desmontam, reparam, conservam, substituem, os vários tipos de equipamentos para os quais estejam devidamente habilitados, assumindo a responsabilidade dessas execuções.

*Ajudante de controlar de qualidade* - É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e o substitui nas ausências.

*Analista* - É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista as entradas e saídas do armazém e mantém actualizado o registo de existências.

*Fogueiro de 1.ª* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar o bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

*Motorista de pesados* - É o profissional que, estando devidamente habilitado, conduz e zela pela conservação da viatura que lhe for adstrita.

*Técnico de manutenção de 2.ª (serralheiros de 2.ª e electricistas de 2.ª e outros)* - É o profissional especializado que executa trabalhos da sua área de especialidade, monta, desmonta, repara, conserva, substitui, os vários tipos de equipamentos para os quais esteja devidamente habilitado, assumindo a responsabilidade dessas execuções.

*Ajudante de encarregado de armazém* - É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

*Chefe do sector de enchimento* - Coordena e controla as tarefas referentes ao funcionamento do sector de enchimento; vigia o funcionamento das linhas, verifica pressões, temperaturas e ritmos, supervisiona os operadores de linha de enchimento, a fim de garantir a rentabilidade e ou qualidade do produtos e dar cumprimento aos programas de enchimento, elabora escalas de pessoal, avalia as necessidades de materiais e preenchimento de requisições e elabora mapas de controlo de produção.

*Fogueiro de 2.ª* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

*Analista estagiário* - É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação às funções de analista.

*Técnico de construção civil (trolha, pintor, carpinteiro, serralheiro, pintor)* - É o trabalhador que, de acordo com a sua especialidade, executa os trabalhos na área da construção civil.

*Cozinheiro* - É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução as operações culinárias, emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário e executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Motorista de ligeiros* - É o profissional que, estando devidamente habilitado, conduz e zela pela conservação da viatura que lhe for adstrita.

*Operador de máquinas* - É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação ou destilação (de bagaço e vinho), competindo-lhe a regulamentação das máquinas, segundo programas superiormente estabelecidos.

*Tanoeiro* - É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses. Emenda madeira que se parta durante a construção ou se estrague. Faz acertos de medição, quando não correspondam às medidas exigidas.

*Técnico de manutenção 3.ª (serralheiros de 3.ª e electricistas de 3.ª e outros)* - É o profissional especializado que executa trabalhos da sua área de especialidade, monta, desmonta, repara, conserva, substitui, os vários tipos de equipamentos para os quais esteja devidamente habilitado, assumindo a responsabilidade dessas execuções.

*Profissional de turismo* - É o profissional que tem como função a recepção, o acolhimento, o acompanhamento e a prestação de informações às pessoas e grupos que visitam as instalações do empregador ou onde este expõe os seus produtos, podendo desempenhar funções acessórias e complementares, nomeadamente a comercialização de produtos.

*Fogoeiro de 3.ª* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

*Operador-chefe de linha de enchimento* - É o trabalhador que, numa linha de enchimento, coordena e controla os serviços dos operadores de linha, podendo simultaneamente exercer as funções de operador.

*Operador de empilhador* - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

*Ajudante de motorista* - É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica manobras, arruma as mercadorias no veículo e carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

*Promotor comercial de vinhos* - É o profissional que executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos pré-estabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

*Operador de linha de enchimento* - É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao enchimento em recipientes próprios. Acciona os sistemas de alimentação, bombas e outros dispositivos, de modo a preparar e assegurar o funcionamento de máquinas do sector.

*Profissional de armazém* - É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinho e serviços complementares de armazém.

*Auxiliar de construção civil* - É o trabalhador que, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, trabalha nas obras ou na oficina, ou em qualquer local que se justifique a sua presença, e que tenha mais de 18 anos de idade.

*Ajudante de fogoeiro* - É o trabalhador aprendiz de fogoeiro que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogoeiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogoeiro.

*Promotor comercial de vinhos 2.º ano* - É o profissional que estagia pelo 2.º ano para o desempenho de funções de promotor comercial de vinhos e executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos preestabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

*Profissional de turismo do 2.º ano* - É o profissional que estagia pelo 2.º ano para funções de profissional de turismo e tem como função a recepção, o acolhimento, o acompanhamento e a prestação de informações às pessoas e grupos que visitam as instalações do empregador ou onde este expõe os seus produtos, podendo desempenhar funções acessórias e complementares, nomeadamente a comercialização de produtos.

*Auxiliar de armazém* - É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhos, porta-paletes ou outros meios, excluindo empilhadores, procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas empresas, nomeadamente carregando e descarregando e arrumando mercadorias, auxiliando nas linhas de enchimento, acondicionando, embalando e rotulando produtos e materiais diversos com vista ao seu armazenamento e expedição.

*Auxiliar de armazém do 1.º ano* - É o trabalhador que estagia pelo período máximo de um ano para o desempenho de funções de auxiliar de armazém e desempenha tarefas de ordem predominantemente manual nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima podendo utilizar carrinhos, porta paletes ou outros meios, excluindo empilhadores, procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho; procede às várias operações manuais nas empresas nomeadamente carregando, descarregando e arrumando mercadorias, auxiliando nas linhas de enchimento, acondicionando, embalando e rotulando produtos e materiais diversos com vista ao seu armazenamento e expedição. Para efeitos da contagem do período de um ano conte todo o período de trabalho prestado pelo trabalhador ao empregador, seja como trabalhador temporário seja com contratado a termo.



*Profissional de turismo do 1.º ano* - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para funções de profissional de turismo e tem como funções a recepção, acolhimento, acompanhamento e prestação de informações às pessoas e grupos que visitam as instalações do empregador ou onde este expõe os seus produtos, podendo desempenhar funções acessórias e complementares, nomeadamente a comercialização de produtos.

*Promotor comercial de vinhos do 1.º ano* - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para o desempenho de funções de promotor comercial de vinhos e executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos preestabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

*Empregado de refeitório* - É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, cebolas e outros, alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e louças sujas dos utentes e pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

*Auxiliar de limpeza* - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

## ANEXO II

### Armazéns (Produção)

#### Condições de admissão - Quadros e acessos

##### Trabalhadores de produção

1- Condições de admissão - Idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Acesso:

2.1- O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de um ano, incluindo o período experimental;

2.2- Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a seis meses. Para beneficiar desta redução terá de fazer prova, no momento de admissão, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal;

2.3- Se o profissional de armazém, ao fazer 18 anos de idade, ainda não tiver um ano de casa, terá de completar o tempo suficiente para um ano, o qual funcionará como período de adaptação.

##### Fogueiros

1- Condições de admissão - Idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas - Havendo três ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

##### Motoristas

1- Condições de admissão - Idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações especiais:

2.1- Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre que aquele o solicite e o serviço o justifique.

##### Técnicos de manutenção

1- Condições de admissão - Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Os trabalhadores anteriormente classificados como oficiais electricistas, serralheiros mecânicos de 1.ª e torneiros mecânicos de 1.ª serão reclassificados em técnicos de manutenção de 1.ª

3- Os trabalhadores anteriormente classificados como serralheiros mecânicos de 2.ª e 3.ª e torneiros mecânicos de 2.ª e 3.ª serão reclassificados em técnicos de manutenção de 2.ª e 3.ª, respectivamente.

## 4- Acesso:

4.1- Os técnicos de manutenção de 3.<sup>a</sup> classe que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior;

4.2- Os técnicos de manutenção de 2.<sup>a</sup> que completem três anos no exercício dessas funções e categoria na mesma empresa serão promovidos a técnicos de manutenção de 1.<sup>a</sup>;

4.3- Para efeitos do disposto nos números 4.1 e 4.2 conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

### Trabalhadores químicos

## 1- Condições mínimas:

1.1- Analista principal - Curso de Química Laboratorial do Instituto Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes;

1.2- Analista e estagiário - Curso auxiliar de Laboratório Químico da Escola Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2- Acesso - Os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o 1.<sup>o</sup> ano de serviço.

## ANEXO III

### Armazéns (Produção)

#### Tabela salarial

#### Remunerações mínimas

De 1 de abril a 31 de dezembro de 2024

(Em euros)

Grupo	Categoria	Total
A	Enólogo principal Analista principal	1 293,00
B	Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém	1 203,00
D	Enólogo Técnico de manutenção 1. <sup>a</sup> Ajudante de controlador de qualidade Analista Encarregado de armazém Fogueiro de 1. <sup>a</sup>	1 029,00
E	Motorista de pesados	996,00
F	Técnico de manutenção de 2. <sup>a</sup> Ajudante de encarregado de armazém Chefe de sector de enchimento Fogueiro de 2. <sup>a</sup>	973,00
G	Analista estagiário Técnico de construção civil (pedreiro, pintor, carpinteiro, preparador, serralheiro, trolha) Cozinheiro Motorista de ligeiros Operador de máquinas Tanoeiro Profissional de turismo Técnico de manutenção de 3. <sup>a</sup> Fogueiro de 3. <sup>a</sup>	948,00

H	Operador-chefe de linha de enchimento	925,00
I	Operador de empilhador	903,00
J	Ajudante de motorista Promotor comercial de vinhos Operador de linha de enchimento Profissional de armazém Auxiliar de construção civil (servente de construção civil) Ajudante de fogueiro	892,00
L	Promotor comercial de vinhos do 2.º ano Profissional de turismo do 2.º ano	850,00
M	Auxiliar de armazém Profissional de turismo do 1.º ano Promotor comercial de vinhos do 1.º ano Empregado de refeitório Auxiliar de limpeza	830,00
N	Auxiliar de armazém do 1.º ano	830,00

## ANEXO I-A

**Administrativos e vendas****A) Serviços administrativos**

*Director de serviços ou chefe de escritório* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

*Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços* - É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas que tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

*Técnico contabilista* - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas ou fornece indicações para essa elaboração, efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o respon-

sável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam, pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou que dirige um departamento de serviços.

*Técnico superior principal* - É o trabalhador que nas áreas de serviço em que exerce actividade, nomeadamente nas áreas de contabilidade (incluindo guarda livros), *marketing*, recursos humanos, logística, higiene e segurança, ambiente, qualidade, apoio à gestão e informática, coadjuva um ou mais directores nas tarefas por aqueles desempenhadas, substituindo-o nas suas ausências e podendo ser responsável por áreas, sectores ou projectos, reportando directamente ao responsável máximo da sua direcção ou a um colaborador de nível igual ou superior, e assegura as actividades e tarefas e contribui para a concretização dos objectivos definidos para a sua área com vista a maximizar a sua eficiência, e assegurando a satisfação das necessidades da empresa.

*Programador* - É o trabalhador que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores.

*Técnico superior* - É o trabalhador que, nomeadamente nas áreas de contabilidade, *marketing*, recursos humanos, logística, higiene e segurança, ambiente, qualidade, apoio à gestão (incluindo correspondente em línguas estrangeiras) e informática coadjuva um chefe de secção, ou um técnico superior principal, nas tarefas por aqueles desempenhadas, podendo ser responsável por projectos, reportando ao respectivo chefe de secção, a um técnico superior principal ou a um colaborador de nível igual ou superior.

*Secretário de direcção* - É o trabalhador que se ocupa do secretário específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: Redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Técnico comercial ou de marketing* - É o trabalhador que sob a supervisão de um superior hierárquico, e em apoio a este, estuda, propõe, planifica e executa trabalhos nas áreas comerciais e de *marketing*, elabora relatórios, estudos e análise de diversos meios em função dos produtos e clientes de acordo com as orientações e decisões da sua chefia.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador que sob a supervisão de um superior hierárquico, na área onde desenvolve a sua actividade - contabilidade, *marketing*, recursos humanos, logística, higiene e segurança, ambiente, qualidade, apoio à gestão e informática, se ocupa da execução de tarefas administrativas, nomeadamente redige relatórios e informações, examina correio, recebe pedidos de informações encaminhando-os para os diversos serviços, e prepara documentos e assegura-se da organização e arquivo de documentos, bem como outras tarefas consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha.

*Técnico de higiene e segurança* - É o trabalhador que sob a supervisão de um superior hierárquico, e em apoio a este, estuda, propõe, planifica e executa trabalhos nas áreas de higiene e segurança, elabora relatórios, estudos e análise de diversos elementos de acordo com as orientações e decisões da sua chefia.

*Técnico administrativo assistente* - É o trabalhador que sob a supervisão de um superior hierárquico e em apoio a este se ocupa da execução de tarefas administrativas, nomeadamente redige relatórios e informações, examina correio, recebe pedidos de informações encaminhando-os para os diversos serviços, e prepara documentos e assegura-se da organização e arquivo de documentos, bem como outras tarefas consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha.

*Cobrador* - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

*Rececionista-telefonista* - É o trabalhador que presta serviço de atendimento nos serviços de receção, e também serviço telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Continuo* - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como controlo, anúncio, atendimento e encaminhamento de visitantes, dando apoio a tarefas simples de escritório, tais como recados, estampilha e entrega de correspondência e executa diversos serviços análogos.

*Porteiro* - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

*Recepcionista-telefonista 1.º ano* - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para funções de recepcionista telefonista, e que presta serviço de atendimento nos serviços de recepção, e também serviço telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Continuo 1.º ano* - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para funções de contínuo, que executa diversos serviços, tais como controlo, anúncio, atendimento e encaminhamento de visitantes, dando apoio a tarefas simples de escritório, tais como recados, estampilha e entrega de correspondência e executa diversos serviços análogos.

*Assistente administrativo (2.º ano)* - É o profissional que estagia pelo 2.º ano para funções de técnico administrativo assistente ou operador comercial, e executa tarefas administrativas ou comerciais.

*Assistente administrativo (1.º ano)* - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para funções de técnico administrativo assistente ou operador comercial e executa tarefas administrativas ou comerciais.

*Porteiro 1.º ano* - É o profissional que estagia pelo primeiro ano para funções de porteiro, e que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

*Operador de limpeza* - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

*Paquete* - É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

#### **B) Trabalhadores técnicos de vendas**

*Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

*Inspector de vendas* - É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores (viajantes e praticistas); visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes e informa-se das suas necessidades, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos. Pode por vezes aceitar encomendas, que transmitirá ao vendedor da zona respectiva, a quem será creditada a respectivo comissão.

*Vendedor* - É o trabalhador que diligencia e realiza vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações: Caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrita e concelhos limítrofes caixeiro-viajante, se actua numa zona geográfica determinada fora daqueles concelhos.

*Promotor de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, estuda os meios reais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, fazendo prospecção e promovendo vendas.

*Operador comercial* - É o profissional que executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos preestabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

#### **C) Enquadramento nas novas categorias profissionais**

1- As categorias profissionais extintas são enquadradas, nos termos seguintes:

- Contabilista - Técnico de contabilidade;
- Guarda-livros - Técnico superior principal;
- Correspondente em línguas estrangeiras - Técnico superior ou secretário de direcção;
- Estenodactilógrafo de línguas estrangeiras - Técnico administrativo ou técnico comercial e de *marketing*;
- Prospector de vendas (sem comissão) - Promotor de vendas (sem comissão) ou vendedor (sem comissão);
- Primeiro-escriturário - Técnico administrativo ou técnico comercial e de *marketing*;
- Estenodactilógrafo de língua portuguesa - Técnico administrativo assistente;
- Segundo escriturário - Técnico administrativo assistente;

- Demonstrador - operador comercial;
  - Perfurador-verificador - Técnico administrativo assistente;
  - Telefonista de 1.<sup>a</sup> - Rececionista-telefonista;
  - Telefonista de 2.<sup>a</sup> - Rececionista-telefonista 1.<sup>o</sup> ano;
  - Prospector de vendas (com comissão) - Promotor de vendas (com comissão) ou vendedor (com comissão);
  - Dactilógrafo 1.<sup>o</sup> ano - Assistente administrativo - 1.<sup>o</sup> ano;
  - Estagiário 1.<sup>o</sup> ano - Assistente administrativo - 1.<sup>o</sup> ano;
  - Servente limpeza - Operador de limpeza.
- 2- Os trabalhadores da actual categoria de chefe de secção, tendo em atenção as funções efectivamente desempenhadas podem ser reclassificados como técnico superior principal, de acordo com a estrutura organizativa do empregador.
- 3- Os trabalhadores da actual categoria de secretário de direcção, tendo em atenção as funções efectivamente desempenhadas podem ser reclassificados como técnico administrativo ou técnico superior, de acordo com a estrutura organizativa do empregador.

## ANEXO II-A

### Administrativos/Vendas

#### Condições de admissão dotações e acessos

##### A) Condições de admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste CCT são a escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo da salvaguarda dos trabalhadores que prestem já serviços, ou dos que tenham mais de 25 anos de idade.

##### B) Dotações mínimas

1- Na elaboração do quadro de pessoal de escritório abrangido por este CCT observar-se-ão as seguintes regras:

- a) É obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou director de serviços nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) Sendo obrigatória a existência de chefe de escritório, este terá de ter sob as suas ordens, pelo menos, um chefe de departamento ou equiparado (entendendo-se como tal qualquer trabalhador que aufera remuneração igual ao previsto na tabela para o chefe de departamento);
- c) Por cada grupo de 25 de trabalhadores de escritório e correlativos é obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de departamento ou equiparado;
- d) Nos escritórios com um mínimo de 10 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de secção ou equiparado; porém, o número de chefes de secção ou técnico superior principal não pode ser inferior a 10 % do número de trabalhadores de escritório e correlativos;
- e) Na classificação de técnicos administrativos ou técnico comercial e de *marketing* ou equiparados observar-se-ão as proporções de 40 % destes e de 60 % de técnicos administrativos assistentes ou equiparados, podendo o número de técnicos administrativos ser superior àquela percentagem;
- f) O número de assistentes administrativos do 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> ano tomados no seu conjunto não poderá exceder 50 % dos técnicos administrativos e técnicos administrativos assistentes.

2- Para os efeitos deste anexo, entende-se por correlativos os trabalhadores das seguintes profissões: cobradores, telefonistas, contínuos, porteiros, paquetes e serventes de limpeza.

##### C) Acessos dos trabalhadores administrativos ou correlativos

1- Os assistentes administrativos dos 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> ano logo que completem os dois anos ou atinjam 24 anos de idade serão promovidos a técnico administrativo assistente ou a categoria equivalente, sem prejuízo de poderem continuar adstritos às mesmas tarefas.

2- O número de assistentes administrativos dos 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos no seu conjunto não poderá exceder 50 % do número de técnicos administrativos e técnicos administrativos assistentes, ou equiparados.

3- O porteiro do 1.<sup>o</sup> ano e a rececionista telefonista do 1.<sup>o</sup> ano, logo que completem 12 meses de trabalho são promovidos, respectivamente, a porteiro ou a rececionista-telefonista.

4- Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números anteriores, tenham necessidade de promover a categorias superiores a técnico administrativo assistente ou equiparado, observar-se-ão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

**D) Condições específicas dos técnicos de vendas**

**Zonas de trabalho para vendedores**

1- Compete à entidade patronal, em colaboração com o respectivo chefe e o trabalhador visado, a definição da sua zona de trabalho.

2- O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas, quando devidos terá de ser efectua-do até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrário.

3- As entidades patronais fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota discriminativa das respectivas vendas facturadas, salvo no período de novembro a janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de fevereiro.

ANEXO III-A

**Tabela administrativos e vendas**

Remunerações mínimas (1 de abril a 31 de dezembro de 2024)

Grupo	Categorias profissionais	Valor em euros
I	Diretor de serviços Chefe de escritório Analista de sistemas	1 475,00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de contabilidade Tesoureiro	1 321,00
III	Chefe de secção Técnico superior principal Chefe de vendas Programador	1 177,00
IV	Técnico superior Inspetor de vendas Secretário de direcção	1 117,00
V	Técnico comercial e de <i>marketing</i> Caixa Técnico administrativo Técnico de higiene e segurança Promotor de vendas (sem comissão) Vendedor (sem comissão)	1 044,00
VI	Técnico administrativo assistente Cobrador Operador comercial	995,00
VII	Rececionista-telefonista	922,00
VIII	Continuo Porteiro Rececionista-telefonista (1.º ano)	868,00

IX	Assistente administrativo (2.º ano)	855,00
X	Assistente administrativo (1.º ano) Promotor de vendas (com comissão) Operador de limpeza Contínuo (1.º ano) Porteiro (1.º ano) Vendedor (com comissão)	830,00
XI	Paquete (até 17 anos)	830,00

Porto, 26 de novembro de 2024.

Pela Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP):

*Nuno Maria Azevedo e Bourbon Aguiar Branco e Gonçalo Maria Vidigal Pontífice Aguiar Branco*, (mandatários).

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

*Nuno Ricardo Ramos Alves*, (presidente da direção, na qualidade de mandatário).

Depositado em 9 de janeiro de 2025, a fl. 86 do livro n.º 13, com o n.º 12/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo entre a Empresa de Tráfego e Estiva, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros**

## CAPÍTULO I

**Âmbito, área de aplicação e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Âmbito pessoal)**

1- O presente acordo coletivo de trabalho (adiante designado abreviadamente por ACT) estabelece o regime geral da prestação de trabalho portuário aplicável às relações de trabalho entre as empresas operadoras portuárias do porto de Lisboa ETE - Empresa de Tráfego e Estiva, SA e TSA - Terminal de Santa Apolónia, L.<sup>da</sup>, a empresa de trabalho portuário ETP Prime - Empresa de Trabalho Portuário (ETP), L.<sup>da</sup> e os trabalhadores representados pelo Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros (adiante designado abreviadamente por SEAL ou abreviadamente sindicato).

2- Este ACT aplica-se a três empresas e a um número estimado de 60 trabalhadores portuários.

3- A aplicação do ACT pressupõe que as empresas signatárias conheçam ou disponham de elementos que lhes permitam conhecer que o trabalhador se encontra filiado no sindicato outorgante ou que aderiram individualmente ao ACT.

4- Aquando da admissão do trabalhador, as empresas signatárias, ao abrigo do direito de informação, terão de informar o trabalhador de que para que o presente ACT se aplique à sua relação de trabalho, o trabalhador terá de se encontrar filiado na associação sindical signatária ou aderir individualmente ao mesmo, nos termos da cláusula 72.<sup>a</sup>

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Âmbito geográfico)**

O presente ACT aplica-se em todas as áreas portuárias a que corresponde a área de jurisdição do Porto de Lisboa, onde se realizem atividades de movimentação de cargas dentro da zona portuária, ainda que exploradas em regime de concessão ou de licença.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Vigência)**

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2- O presente ACT vigora por um período de 60 meses, renovando-se automaticamente por igual período, caso as concessões de que este ACT depende venham a ser objeto de renovação.

3- As cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Denúncia e revisão)

1- Este ACT pode ser denunciado, para efeitos de revisão total ou parcial, nos termos e para os efeitos da lei, com uma antecedência mínima de quatro meses relativamente ao respetivo termo de vigência.

2- A denúncia é feita mediante comunicação escrita, acompanhada de fundamentação adequada.

3- Não vale como denúncia a apresentação de propostas de revisão deste ACT, as quais devem ser acompanhadas de fundamentação adequada e do articulado proposto.

4- As partes a quem sejam dirigidas propostas de revisão, desde que respeitado o previsto no número anterior, ficam obrigadas a responder, por escrito e de modo fundamentado, aceitando, recusando ou contrapropondo, num prazo não superior a 30 dias após a sua receção, devendo as negociações, quando a elas haja lugar, iniciar-se nos 10 dias subsequentes à receção da resposta.

5- Em caso de denúncia, o presente ACT mantém-se em vigor, após o termo de vigência contratual, pelo prazo necessário à conclusão das negociações, o qual não poderá, em caso algum, ser superior a quinze meses.

6- Decorrido o período referido no número anterior, o ACT mantém-se em vigor durante 45 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.

## CAPÍTULO II

### Tipologia de trabalhadores e enquadramento profissional

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Âmbito de intervenção profissional)

1- A intervenção dos trabalhadores compreende quaisquer tarefas legalmente qualificadas como trabalho portuário, bem como aquelas que correspondam às categorias constantes do presente ACT.

2- No âmbito do poder de gestão da mão-de-obra pelas entidades empregadoras, podem estas encarregar os trabalhadores abrangidos por este ACT de outras tarefas incluídas no âmbito da operação portuária.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

1- As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são as seguintes:

- a) Chefe de operações;
- b) Coordenador;
- c) Trabalhador de base.

2- O conteúdo funcional de cada uma das categorias profissionais previstas no número anterior é definido e explicitado no anexo I deste ACT.

3- O exercício da categoria profissional de chefe de operações é desempenhado de modo transitório e de forma amovível, em regime de comissão de serviço, nos termos melhor definidos na cláusula 7.<sup>a</sup> do presente ACT.

4- A formação para o desempenho de tarefas específicas não determina a afetação exclusiva a essas tarefas, permanecendo o trabalhador obrigado à realização da generalidade das tarefas para as quais possua a necessária formação e aptidão profissional.

5- O âmbito das tarefas a desempenhar pelos trabalhadores compreende também aquelas que lhe sejam afins ou funcionalmente conexas, para as quais o trabalhador possua formação e aptidão profissional.

6- Em relação aos trabalhadores de base, as respetivas entidades empregadoras poderão, nos termos da lei e quando necessário, atribuir-lhes a execução de tarefas não compreendidas no âmbito da respetiva categoria profissional desde que o interesse da empresa o exija, o trabalhador disponha de formação profissional, se trate de um desempenho temporário e não se opere uma modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo nunca esta faculdade determinar diminuição de retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

7- Em relação aos coordenadores, as respetivas entidades empregadoras poderão, nos termos da lei e quando necessário e mediante acordo escrito destes trabalhadores, atribuir-lhes a execução de tarefas não compreendidas no âmbito da respetiva categoria profissional desde que o interesse da empresa o exija, o trabalhador dis-

ponha de formação profissional, se trate de um desempenho temporário e não se opere uma modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo nunca esta faculdade determinar diminuição de retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

8- O exercício temporário de funções correspondentes a categoria hierarquicamente superior não confere ao trabalhador o direito à titularidade da mesma após o termo do exercício dessas funções.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Exercício das funções correspondentes à categoria de chefe de operações)

1- O exercício das funções correspondentes à categoria profissional de chefe de operações, dada a sua especificidade e a especial relação de confiança que exige, será exercida em regime de comissão de serviço.

2- A nomeação para o exercício da categoria de chefe de operações é da competência da entidade empregadora, devendo o posto de trabalho inerente a tal categoria ser preenchido por trabalhador portuário que, à data da nomeação, preencha os seguintes requisitos cumulativos:

a) Já tenha contrato de trabalho portuário sem termo há pelo menos 3 anos;

b) Já tenha desempenhado, de forma seguida ou interpolada, pelo período equivalente a um ano, mesmo que ao abrigo do regime da mobilidade funcional, as funções correspondentes à categoria profissional de coordenador.

3- O exercício de funções em regime de comissão de serviço será precedido de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, elaborado em consonância com as disposições legais e convencionais aplicáveis.

4- O chefe de operações é designado para o cargo, nos termos da presente cláusula, por um período de três anos, renováveis por períodos iguais e sucessivos de três anos, se a entidade empregadora não se opuser à renovação com uma antecedência mínima de 8 dias relativamente ao termo do período em curso.

5- Não obstante o disposto no número anterior, tanto o trabalhador como a entidade empregadora poderão pôr termo à comissão de serviço, em qualquer momento, mediante aviso prévio por escrito enviado à outra parte com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante a comissão tenha durado, respetivamente, até dois anos ou por período superior.

6- O trabalhador que se mantenha ao serviço da entidade empregadora a exercer a atividade que desempenhava antes da comissão de serviço, caso tal comissão tenha cessado por iniciativa da entidade empregadora que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, terá direito a indemnização pelos danos sofridos por tal cessação, correspondendo esses danos à diferença entre o valor que receberia até ao fim da comissão de serviço, caso esta não tivesse cessado e o valor que irá receber como trabalhador portuário, até ao final desse período.

7- Salvo acordo escrito em contrário entre a entidade empregadora e o trabalhador, a indemnização a que se refere o número anterior não será devida caso a comissão cesse por iniciativa da entidade empregadora nos primeiros seis meses do primeiro período de três anos de vigência da comissão de serviço.

8- A indemnização indicada no número 6 da presente cláusula também não será devida se o trabalhador resolver o contrato ao abrigo do disposto na alínea b) do número 1 do artigo 164.º do Código do Trabalho.

9- Tratando-se de uma comissão de serviço a termo, entende-se que se o trabalhador resolver o contrato de trabalho na sequência da verificação do termo da comissão de serviço, não se aplica o direito previsto no artigo 164.º, número 1, b), do Código do Trabalho.

10- Em tudo o que não estiver acima previsto, são diretamente aplicáveis as normas legais em vigor relativas às formalidades, à cessação e efeitos da cessação da comissão de serviço, bem como à contagem de tempo de serviço.

### CAPÍTULO III

#### Contratação

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Admissão de trabalhadores)

1- A admissão de trabalhadores pelas empresas operadoras portuárias e pela empresa de trabalho portuário far-se-á nos termos da lei, sem prejuízo do disposto neste ACT.

2- A admissão de novos trabalhadores faz-se em regime de polivalência funcional.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### (Admissão de mão de obra complementar por parte de empresa de trabalho portuário)

1- No caso de se tratar de recrutamento de trabalhadores mediante o regime de contrato sem termo, a empresa de trabalho portuário, nas condições que livremente fixar, deverá contratar, preferencialmente, os trabalhadores com contrato a termo, com contrato a termo de curta duração ou com contrato de trabalho portuário temporário, por ela diretamente contratados ou contratados por recurso a uma empresa de trabalho portuário, desde que essa contratação tenha durado mais de seis meses, seguidos ou interpolados.

2- Na ausência de trabalhadores que satisfaçam as condições livremente definidas pela empresa de trabalho portuário, esta poderá proceder à admissão de outros trabalhadores nos termos deste ACT e dentro do quadro legal vigente.

3- O contrato a termo de curta duração revestirá sempre forma escrita.

4- No que respeita ao contrato de trabalho portuário temporário, para efeitos de contabilização do período de seis meses referido no número um, contar-se-á como um mês a execução de trabalho durante 21 dias úteis.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### (Admissão para o quadro privativo das empresas operadoras portuárias)

A admissão de trabalhadores para os quadros privativos das empresas operadoras portuárias, mediante contrato de trabalho sem termo, terá lugar, preferencialmente, e por esta ordem de preferência, de entre os trabalhadores com contrato sem termo ou a termo pertencentes ao efetivo do porto, podendo as empresas escolher livremente o trabalhador que, pelas suas valências profissionais, seja o mais adequado à categoria/função, que irá ser desempenhada.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### (Quadro de empresa operadora portuária)

O quadro de cada empresa será constituído em função quer das operações para cuja realização a mesma se encontra licenciada, quer das exigências neste domínio requeridas para o licenciamento das empresas operadoras portuárias.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### (Requisitos específicos de admissão)

1- Para além do previsto na lei geral, a admissão de trabalhadores depende da titularidade dos seguintes requisitos:

a) Escolaridade mínima obrigatória;

b) 18 anos de idade;

c) Aproveitamento em prova de aptidão para o exercício da profissão, nomeadamente através de exames médicos, psicotécnico e psicomotor de admissão ou outros, realizados para o efeito.

2- Em caso de igualdade na classificação obtida em processo de admissão, terão prioridade os candidatos que possuírem licença de condução de veículos automóveis.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### (Contratos de trabalho)

O contrato individual de trabalho, bem como as suas alterações, será sempre reduzido a escrito e as condições contratuais dele resultantes não poderão ser inferiores às estabelecidas no presente ACT, sem prejuízo no disposto nas cláusulas 1.<sup>a</sup> ponto 4, e 72.<sup>a</sup>

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### (Período experimental)

1- O período experimental segue o regime previsto na lei, sem prejuízo do disposto nos pontos seguintes.

2- O período experimental é excluído no caso em que os trabalhadores de qualquer uma das empresas subscritoras do presente ACT, ou de outras que a este adiram, sejam contratados por outra, desde que a duração do anterior contrato tenha durado pelo menos seis meses.

3- Nos casos em que trabalhadores de qualquer uma das empresas subscritoras do presente ACT, ou de outras que a este adiram, sejam contratados por outra, e o contrato cessante tenha tido uma duração inferior a seis meses, o período experimental do novo contrato é reduzido no exato número de meses de duração do contrato cessante.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Requisição de trabalhadores à ETP, empresa de trabalho portuário)

- 1- Nos quadros da ETP apenas existirá a categoria profissional de trabalhador de base.
- 2- Nas situações em que as empresas operadoras portuárias subscritoras do presente ACT careçam de pessoal para a satisfação de necessidades inerentes ao desempenho da sua atividade e para as quais não disponham de pessoal suficiente nos seus quadros, terá obrigatoriamente de ser feita requisição dos trabalhadores necessários à empresa de trabalho portuário, a também aqui signatária ETP Prime, salvo nos casos de transmissão previstos na cláusula 52.<sup>a</sup>, em que a requisição terá obrigatoriamente de ser feita à empresa de trabalho portuário para a qual transitem os trabalhadores.
- 3- A requisição é feita nos termos dos estatutos e regulamentos da ETP.
- 4- Cabe à ETP a cedência de trabalhadores às empresas utilizadoras, de entre os trabalhadores ao seu serviço.
- 5- A ETP pode recorrer à celebração de contratos de utilização com empresas de trabalho temporário ou à contratação direta de trabalhadores, para posterior cedência às empresas operadoras portuárias subscritoras do presente ACT ou a que a este venham a aderir.
- 6- As empresas operadoras portuárias subscritoras do presente ACT poderão celebrar entre si acordos de cedência ocasional de trabalhadores para as situações em que a ETP não satisfaça as necessidades subjacentes, mediante aceitação prévia escrita dos trabalhadores a ceder.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Direitos fundamentais dos trabalhadores)

- 1- Aos trabalhadores são reconhecidos, de acordo com a lei, em especial, os seguintes direitos:
  - a) Direito ao trabalho;
  - b) Direito à ocupação profissional efetiva, sempre que existam oportunidades de trabalho, nos termos previstos neste ACT;
  - c) Direito à prestação de trabalho em condições adequadas de segurança, higiene e saúde;
  - d) Direito à formação profissional e à promoção social e profissional;
  - e) Direito à retribuição que for devida como contrapartida do trabalho prestado e/ou da sua disponibilidade para o prestar, nos termos previstos neste ACT;
  - f) Direito à greve, em conformidade com a lei e com este ACT.
- 2- As entidades empregadoras terão a preocupação de assegurar a ocupação profissional do trabalho existente de acordo com as aptidões e qualificações profissionais dos trabalhadores e com a sua assiduidade, produtividade, zelo, urbanidade e disponibilidade regular para a prestação de trabalho, tendo em vista respeitar a necessidade de gestão racional e eficiente das operações.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Deveres da entidade empregadora)

- As entidades empregadoras ficam constituídas, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica do setor e por normas convencionais, na obrigação de:
- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
  - b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
  - c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
  - d) Promover, nos termos da lei, a organização de cursos de formação, atualização e aperfeiçoamento profissional, de forma a poder satisfazer as necessidades normais do serviço e a realizar a valorização profissional do trabalhador, bem como proporcionar oportunidades de formação e requalificação aos trabalhadores quando modificações nos esquemas de gestão ou organização da empresa o justifiquem;

- e) Observar todas as normas e determinações legais respeitantes aos trabalhadores, ao trabalho e ao local onde este é prestado e às condições de higiene e segurança, de forma a prevenir riscos e doenças profissionais;
- f) Prestar, quando legitimamente solicitado, ao sindicato signatário e a entidades oficiais interessadas todas as informações e esclarecimentos necessários ou convenientes ao desenvolvimento normal das relações de trabalho;
- g) Dispensar, nos termos da legislação em vigor, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e outras de interesse público, devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito, salvo o pagamento da retribuição correspondente aos dias de falta que excederem aqueles que devam ser pagos por força de disposições legais aplicáveis.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

1- Os trabalhadores portuários abrangidos pelo presente ACT, sejam contratados sem termo, a termo ou em regime de trabalho portuário temporário, ficam constituídos, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica do setor e por normas convencionais, na obrigação de:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que, no âmbito do trabalho, se relacionem com a empresa;
- b) Não divulgar informações de caráter confidencial referentes à organização, métodos de produção ou negócios da sua entidade empregadora, nem intervir por qualquer forma, na livre concorrência entre as empresas;
- c) Cumprir os horários estabelecidos com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Não abandonar o trabalho ou ausentar-se do serviço sem autorização do superior hierárquico, salvo se manifestamente a não puder obter, caso em que deverá informar um representante legal da entidade empregadora que se encontre no local;
- e) Manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;
- f) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Abster-se de todo e qualquer ato de que possa resultar prejuízo ou desaparecimento das mercadorias ou de quaisquer bens situados nos locais ou zonas de trabalho;
- h) Desempenhar as tarefas de que forem incumbidos de acordo com a sua categoria profissional e aptidões físicas, nos termos do presente ACT;
- i) Participar, nos termos previstos neste ACT, de forma ativa e interessada, na frequência dos cursos de formação profissional e nas ações de sensibilização na área de prevenção e segurança, sem prejuízo da retribuição;
- j) Respeitar e fazer respeitar os regulamentos de higiene, segurança e disciplina do trabalho, nomeadamente utilizando devidamente o equipamento de uso individual ou coletivo que lhes for distribuído.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

Não é permitido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;
- c) Atuar por qualquer modo em desconformidade com as normas legais ou regulamentares aplicáveis.

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Organização e direção do trabalho)

1- A organização, planificação, direção técnica e o controlo das operações, bem como a direção e organização do trabalho, competem às entidades empregadoras, dentro dos limites legais e convencionais.

2- A afetação de trabalhadores às operações e serviços é determinada pelas entidades empregadoras, nos termos das normas legais e convencionais aplicáveis, podendo, no decurso da operação, o número de trabalhadores afetos a cada operação ou a cada serviço ser aumentado ou diminuído em função da evolução do serviço ou de necessidades decorrentes da organização do trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **(Disponibilidade dos trabalhadores)**

1- Os trabalhadores estarão disponíveis para a sua plena utilização durante todo o período de trabalho a que estão adstritos.

2- Em função das necessidades de gestão e organização racional do trabalho, as empresas operadoras portuárias poderão, dentro de cada turno ou período de trabalho, sem limitação quanto ao número de mudanças e independentemente da conclusão de cada serviço, deslocar quaisquer dos trabalhadores ao seu serviço no mesmo navio ou para outros navios ou atividades, exercendo as mesmas funções ou outras que lhes sejam determinadas, com observância das regras de segurança, sem que estes o possam recusar.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **(Aluguer de equipamento e cedência de trabalhadores entre empresas operadoras portuárias)**

1- No caso de aluguer de equipamentos entre as empresas, quaisquer dos manobreadores que habitualmente os operem deverão acompanhá-los, desde que as empresas assim o entendam.

2- O trabalhador que acompanha o equipamento ficará sob as ordens e orientações da empresa que o utiliza em tudo o que respeite à execução do trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **(Locais de trabalho)**

1- São consideradas áreas funcionais e locais de trabalho abrangidos pelo presente ACT as áreas portuárias localizadas dentro da zona portuária, nas quais os trabalhadores devam executar as diversas tarefas de movimentação de cargas.

2- Para os trabalhadores dos quadros de empresa ou da ETP, serão ainda considerados locais de trabalho as instalações das respetivas entidades empregadoras ou utilizadoras, ainda que localizadas fora das áreas referidas no número anterior.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **(Apresentação dos trabalhadores nos locais de trabalho)**

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

2- As empresas indicarão aos trabalhadores, com a antecedência necessária e por meio adequado, o local de trabalho onde se deverão apresentar.

3- Quando não figurem nas indicações a que se refere o número anterior, ou na sua falta, os trabalhadores apresentar-se-ão nos locais de uso da empresa a que os mesmos pertencem.

4- As condições de realização das comunicações referidas nos números 1 e 2 poderão constar de regulamento interno de empresa.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **(Período normal de trabalho)**

1- O período normal de trabalho diário e semanal tem como limite máximo 8 e 40 horas, respetivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 197.º do Código do Trabalho e da cláusula 26.<sup>a</sup> do presente ACT.

2- Não releva para os limites de tempo de trabalho a prestação de trabalho em situações excecionais, tais como a prestação de trabalho em situação de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou outra situação de perigo iminente para os navios ou para a carga.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**(Trabalho por turnos)**

1- O trabalho diário abrangido pelo presente ACT poderá ser organizado por turnos, fixos ou rotativos, e a afetação dos trabalhadores aos turnos será determinada pela respetiva entidade empregadora.

2- A compensação devida por este regime, quando aplicável, será paga de acordo com a tabela I constante no anexo II deste ACT.

3- Na organização e planificação dos serviços poderão ser observados, como trabalho normal, os seguintes turnos:

- a) 1.º turno/período - Das 8h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00;
- b) 2.º turno/período - Das 17h00 às 20h00 e das 21h00 às 24h00;
- c) 3.º turno/período - Das 0h00 às 3h00 e das 4h00 às 8h00.

4- Os turnos referidos no número anterior distribuem-se entre as 8h00 de segunda-feira e as 8h00 de sábado e estão compreendidos no horário de trabalho dos trabalhadores a eles afetos.

5- O 3.º turno, em regime de trabalho normal, será instituído quando as partes subscritoras do presente ACT o acordarem, criando para o efeito regimes de afetação de trabalhadores a esse turno.

6- Cabe à entidade empregadora assegurar, com a necessária diligência, que a mudança para o local específico de prestação do trabalho não afete o cumprimento do horário de trabalho.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**(Turnos - Sábados, domingos e feriados)**

Aos sábados, domingos e feriados aplica-se o disposto no número 3 da cláusula anterior.

Artigo 28.<sup>a</sup>**(Pausas)**

1- Na definição do horário de trabalho serão observadas as pausas para refeição, cuja duração será de 1 hora.

2- Na falta de previsão em contrário no contrato individual de trabalho ou de diferente determinação do empregador na fixação dos horários de trabalho, são consideradas:

- a) Almoço - Das 12h00 às 13h00;
- b) Jantar - Das 20h00 às 21h00;
- c) Ceia - Das 3h00 às 4h00.

3- Havendo prosseguimento de trabalho nas horas de refeição, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores uma pausa, considerada tempo normal de trabalho, desde que a sua duração não seja inferior às fixadas no número anterior e esteja compreendida entre os seguintes limites:

- a) Almoço - Das 11h00 às 14h00;
- b) Jantar - Das 19h00 às 22h00;
- c) Ceia - Das 3h00 às 5h00.

Artigo 29.<sup>a</sup>**(Trabalho ao largo)**

1- As horas de início e final do trabalho ao largo serão consideradas relativamente à hora de chegada e saída do navio em que os trabalhadores prestem serviço.

2- As refeições, no decurso da execução de trabalho ao largo, terão lugar a bordo do navio, nos termos da cláusula anterior, prosseguindo o trabalho preferentemente com o recurso a meios mecânicos.

3- Nas situações de acréscimo do tempo de trabalho a empresa obriga-se, em alternativa, a proporcionar transporte aos trabalhadores para que possam tomar a refeição em terra ou a fornecer alimentação quente a bordo.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**(Prolongamentos de turnos)**

1- O prolongamento de turnos apenas é permitido nas seguintes situações e condições:

a) Para permitir o acabamento de navios em dias úteis, os trabalhadores poderão prolongar o trabalho do 2.º turno até às 2h00 do dia seguinte, tendo direito a uma folga caso se encontrem escalados para o 1.º turno seguinte, que deverá ser gozada nos termos da cláusula 34.<sup>a</sup>;



b) Para operações de consolidação/desconsolidação, receção/entrega de mercadorias e descarga de batelões, poderá haver prolongamento de turno até às 20h00, a efetuar por pessoal afeto ao 1.º turno, o qual não dá direito ao gozo de qualquer folga pelos trabalhadores;

c) Para permitir a continuação do trabalho no segundo turno, no período compreendido entre as 0h00 às 8h00, em dias úteis, sábados domingos e feriados, tendo os trabalhadores direito a uma folga que deverá ser gozada de imediato, só retomando o trabalho depois de um descanso de, pelo menos, 24 horas consecutivas; caso a folga coincida com o sábado, domingo ou feriado, a mesma será gozada posteriormente, em dia útil a ser acordado entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2- Os prolongamentos de turno previstos nas alíneas a) e c), do número anterior, não são cumuláveis entre si, quer em termos de prestação de trabalho, quer em termos de retribuição.

3- Nos casos em que o trabalhador é colocado a prestar trabalho no prolongamento para acabamento de navio previsto na alínea a), do número 1, e não for possível efetuar todo o trabalho até às 2h00, aquele tem a faculdade de aceitar ou recusar passar para o regime de prolongamento de turno previsto na alínea c).

4- Não obstante o disposto na alínea c) do número 1 supra, no caso de aceitação pelo trabalhador da mudança de regime de turno, prevista no número anterior, aquele terá sempre de comparecer no seu local de trabalho no dia seguinte, independentemente de estar colocado ao primeiro ou ao segundo turno, mantendo o direito a folga, a ser gozada em dia útil a acordar entre o trabalhador e a entidade empregadora.

#### Cláusula 31.ª

##### (Antecipação e repetição de turno)

1- Considera-se «antecipação de turno» o trabalho prestado num turno por trabalhadores afetos ao turno seguinte.

2- Considera-se «repetição de turno» o trabalho prestado num turno por trabalhadores afetos ao turno anterior.

#### Cláusula 32.ª

##### (Regime da prestação do trabalho suplementar)

1- É considerado trabalho suplementar aquele que seja prestado fora do horário de trabalho, sendo obrigatória a sua prestação, salvo invocação e prova de motivo atendível para a sua dispensa.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é considerado trabalho suplementar, o trabalho prestado nomeadamente:

- a) Em antecipação ou repetição de turno;
- b) Em prolongamento de turno;
- c) Na pausa para refeição;
- d) Em dia de descanso semanal complementar ou obrigatório, ou em dia feriado.

3- Com a antecedência mínima de 2 dias úteis, poderá o trabalhador requerer por escrito, nomeadamente, por comunicação eletrónica, à sua entidade empregadora, apresentando adequada e idónea justificação, a sua não afetação a trabalho suplementar, por períodos não superiores a cinco dias úteis seguidos ou a dois períodos de descanso semanal consecutivos.

4- Desde que avisem os serviços competentes da entidade empregadora até às 14h00 do dia útil anterior, poderão os trabalhadores solicitar a sua não afetação a trabalho suplementar, podendo a entidade empregadora recusar esse pedido quando seja insuprível a respetiva necessidade de prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior.

5- Uma vez obtidas as homologações ou autorizações exigíveis por lei, a duração anual do trabalho suplementar por trabalhador não pode exceder as 850 horas, sendo estas distribuídas tendencialmente em duodécimos.

6- A distribuição do trabalho suplementar, dentro dos limites acima previstos, deverá ser estabelecida através de uma divisão equitativa, devendo, sempre que possível, ser atribuída aos trabalhadores com contrato de trabalho sem termo.

7- O disposto no número anterior deverá respeitar o princípio de que as colocações devem efetuar-se com os trabalhadores mais adequados às funções a executar.

8- O limite referido no número 5 não é aplicável aos trabalhadores de empresas de operação portuária e de trabalho portuário abrangidos pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/1993, de 13 de agosto.

9- A prestação de trabalho suplementar será paga nos termos exclusivamente previstos neste ACT.

10- Só serão contabilizados como tempo de trabalho suplementar os períodos que tenham efetivamente sido prestados como tal pelos trabalhadores.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Comunicação do trabalho suplementar)

1- A comunicação de trabalho suplementar a realizar para o período correspondente a qualquer dos três turnos de trabalho, apenas poderá ser feita através da afixação de escalas e/ou envio de comunicações, nomeadamente por chamadas telefónicas, SMS ou outras mensagens com recurso a aplicações informáticas, disponibilizadas pela empresa, respeitando os seguintes prazos de pré-aviso:

- a) Até às 20h00 do último dia útil anterior, para o 1.º turno dos dias úteis;
- b) Até às 13h00 do próprio dia, para os 2.º e 3.º turnos dos dias úteis;
- c) Até às 20h00 do último dia útil anterior, para sábados, domingos e feriados.

2- Para uma prestação de trabalho suplementar por um período máximo de duas horas, os trabalhadores apenas serão obrigados a executar o mesmo desde que seja comunicado:

- a) Até 60 minutos antes do início da sua execução, para os casos de acabamento de navios das 0h00 às 2h00;
- b) Até 90 minutos antes do início da sua execução, para as pausas de almoço e jantar.

3- Nas situações não previstas nos números anteriores, o trabalhador pode recusar a prestação de trabalho suplementar não comunicada atempadamente.

4- Em caso de aceitação do trabalhador, o empregador não pode recusar a prestação nem retirar o pagamento correspondente.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Descanso entre jornadas de trabalho e descanso compensatório)

1- Tendo em conta as condições em que é, em regra fracionadamente, prestada a atividade contratada, as partes reconhecem que o período de descanso obrigatório entre as jornadas de trabalho consecutivas é de oito horas.

2- Sempre que esse período de descanso obrigatório de oito horas não puder ser respeitado, as horas de descanso em falta serão compensadas com um dia de folga sempre que o trabalhador acumule o mínimo de oito horas.

3- O descanso compensatório deve ser marcado por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na sua falta, pela entidade empregadora, e deverá ser gozado nos 90 dias seguintes.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar)

1- Quando aplicável, nos termos da lei e do presente ACT, o descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar é marcado por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na sua falta, pela entidade empregadora.

2- O descanso compensatório deve ser gozado nos 90 dias seguintes ao respetivo vencimento.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

Exceto para aqueles trabalhadores que prestem atividade em empresa dispensada de encerramento semanal, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso semanal complementar.

## CAPÍTULO VI

### Férias, feriados e faltas

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Regime das férias)

1- Às matérias respeitantes à duração, marcação, planeamento e alteração de férias, bem como aos efeitos

e ou direitos em casos de suspensão e cessação de contrato, aplica-se o disposto no Código do Trabalho e na legislação que lhe suceda, salvo quando o presente ACT expressamente modificar a respetiva redação.

2- Os trabalhadores com mais de 25 anos de antiguidade terão direito a dois dias de férias adicionais, os quais não implicam um acréscimo equivalente no respetivo subsídio de férias.

3- A indicação do período preferencial de férias, por parte dos trabalhadores, terá lugar até 15 de março de cada ano.

4- A entidade empregadora elabora o mapa de férias provisório, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador até 31 de março de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre essa data e 14 de abril.

5- Até dez dias depois da afixação do mapa de férias provisório, serão permitidas trocas entre trabalhadores da mesma categoria profissional, no seio da mesma entidade empregadora.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Alteração do período de férias por motivo de doença)

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade empregadora seja do facto informada e aquele o possa comprovar, tudo nos termos do regime de comunicação e comprovação de faltas instituído na cláusula 42.<sup>a</sup> do presente ACT.

2- Na situação prevista no número anterior, após o termo da situação de doença, as partes acordarão um novo período de gozo de férias, sendo que, na falta desse acordo, as mesmas prosseguirão logo após o referido termo.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

Se o trabalhador tiver iniciado e cessado o impedimento prolongado no mesmo ano tem direito ao período total de férias vencido em 1 de janeiro como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, ao qual acrescerá o respetivo subsídio.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

No caso de a entidade empregadora obstar culposamente ao gozo de férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Feriados e épocas festivas)

1- Para além dos feriados legalmente previstos, serão também considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

2- Nos dias 24 e 31 de dezembro haverá prestação de trabalho somente no 1.º turno, devendo a ele ser afetos os trabalhadores do 2.º turno.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Faltas)

1- Consideram-se justificadas as faltas legalmente qualificadas como tais.

2- A comprovação das faltas é feita nos termos do anexo III ao presente ACT.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Conceito de retribuição)

1- Considera-se retribuição qualquer prestação a que, nos termos da lei, deste ACT, do contrato individual de trabalho e demais normas que o regem, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Salvo quando expressamente previsto no presente ACT, a retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**(Níveis salariais)**

1- As partes acordam que os níveis salariais são os constantes da tabela I do anexo II deste ACT, que já incluem o subsídio de turno e por trabalho noturno.

2- A progressão salarial dos trabalhadores contratados em regime de contrato de trabalho sem termo far-se-á nos seguintes termos:

*a)* Entre a base X e a base VII (inclusive) os trabalhadores progridem automaticamente para a base subsequente depois de completarem 4 anos de serviço, seguidos ou interpolados, contabilizados nos termos do número 3 desta cláusula;

*b)* Entre a base VII e a base III (inclusive), a progressão para a base subsequente ocorre automaticamente após o trabalhador completar 3 anos de serviço, seguidos ou interpolados, contabilizados nos termos do número 3 desta cláusula;

*c)* A partir da base III, a progressão dos níveis salariais apenas se fará por escolha livre do empregador.

3- Para efeitos de progressão nos níveis salariais, não serão contabilizados os anos de permanência no mesmo nível em que se verifique qualquer um dos seguintes fatores de exclusão:

*a)* Registo de 1 (um) ou mais resultados em ação de controlo de alcoolémia e/ou estupefacientes;

*b)* Registo de mais de 4 (quatro) faltas de utilização de equipamento de proteção individual ou de incumprimento de regras de segurança;

*c)* Ocorrência de 1 (uma) ou mais faltas injustificadas;

*d)* Aplicação de sanção disciplinar, salvo tratando-se de repreensão não registada;

*e)* Ocorrência de 60 (sessenta) ou mais dias de faltas justificadas, consecutivas ou interpoladas, no mesmo ano de permanência no nível.

4- Se, nos seis meses subsequentes à receção da decisão que determinar a aplicação da sanção disciplinar, o trabalhador a impugnar judicialmente e a sanção vier a ser anulada por decisão transitada em julgado, o ano que tiver sido desconsiderado para efeitos de progressão, devido a esse fator de exclusão, será contabilizado e o trabalhador colocado no nível salarial para que devia ter progredido, com efeitos retroativos, tendo direito a receber as correspondentes diferenças salariais.

5- A abertura de processo disciplinar determina automaticamente exclusão do ano em que tal ocorra. Se o processo disciplinar não der origem à aplicação de sanção disciplinar diversa de repreensão não registada, o ano que tiver sido desconsiderado para efeitos de progressão, devido a esse fator de exclusão, será contabilizado e o trabalhador colocado no nível salarial para que devia ter progredido, com efeitos retroativos, tendo direito a receber as correspondentes diferenças salariais.

6- Para efeitos da alínea *e)* do número 3 não são consideradas as ausências ou faltas dos dirigentes sindicais, nos termos dos artigos 409.º e 468.º do Código do Trabalho, as devidas a acidente de trabalho ou doença profissional, bem como as que por lei sejam expressamente equiparadas a prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**(Remuneração do trabalho suplementar)**

Os montantes do acréscimo remuneratório pela prestação do trabalho suplementar são exclusivamente os fixados na tabela II do anexo II deste ACT.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**(Subsídio de alimentação)**

1- Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de alimentação por cada período de trabalho completo efetivamente prestado ou em que estejam à ordem para trabalhar.

2- O valor do subsídio previsto nesta cláusula é o fixado na tabela III do anexo II.

3- Este subsídio não é devido durante as férias, durante o gozo de descansos compensatórios, nem nas situações que determinem a perda de retribuição.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**(Subsídio por trabalho ao largo)**

O trabalhador que execute as suas tarefas em navios e/ou embarcações fundeadas ao largo tem direito, por cada período de trabalho, a um subsídio no valor fixado na tabela III do anexo II.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por transporte)

Os trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado têm direito a um subsídio de transporte no valor fixado na tabela III do anexo II.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de deslocação)

1- No trabalho ao largo, será devido subsídio de deslocação correspondente a uma hora de deslocação, no valor fixado na tabela IV do anexo II, sempre que a entidade empregadora dê instruções ao trabalhador para se apresentar no local de embarque do transporte, pela mesma proporcionado, em momento anterior à hora de início do turno correspondente.

2- No trabalho ao largo, será devido subsídio de deslocação correspondente a uma hora de deslocação, no valor fixado na tabela IV do anexo II, sempre que a hora de desembarque do transporte proporcionado pela entidade empregadora seja posterior à hora final do trabalho ao largo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do período de férias e dos subsídios de férias)

1- Os trabalhadores têm direito anualmente a receber, para além da retribuição do período de férias, um subsídio de férias correspondente à retribuição do respetivo período.

2- A retribuição do período de férias e o subsídio de férias integrarão exclusivamente a remuneração base mensal, as diuturnidades, o subsídio de turno e por trabalho noturno, excluindo-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária não prevista nesta cláusula, designadamente a média do trabalho suplementar.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal que integrará, exclusivamente, a remuneração base mensal, as diuturnidades, o subsídio de turno por trabalho noturno, excluindo-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária não prevista nesta cláusula, designadamente a média do trabalho suplementar.

## CAPÍTULO VII

### Transmissão de estabelecimento

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Transmissão de estabelecimento)

1- Em caso de fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento ou substituição do titular da atividade, a posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade empregadora, subsiste perante a entidade resultante ou adquirente que envolvam o estabelecimento ou serviço onde os trabalhadores tenham vindo a exercer a sua atividade.

2- A anterior entidade empregadora responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data do ato ou atos que envolva(m) qualquer das alterações a que se refere o número anterior, subsistindo essa responsabilidade durante o ano subsequente.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Mudança de serviço)

1- No caso de determinado serviço, objeto de concessão, licença ou contrato público, prestado em local fixo por pessoal exclusivamente afeto a esse local, vir a ser assumido com carácter de continuidade e de regularidade por outra empresa, é aplicável o disposto na cláusula anterior.

2- Aos trabalhadores abrangidos pelo disposto nesta cláusula e na cláusula anterior serão garantidas na nova entidade empregadora, as condições retributivas de que beneficiavam nos 12 meses anteriores ao da transferência.

3- Não se consideram abrangidas pelo disposto nesta cláusula as simples mudanças ocasionais de serviços de armadores, agentes de navegação, importadores ou exportadores.

## CAPÍTULO VIII

### **Disciplina**

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **(Procedimento disciplinar)**

- 1- O exercício do poder disciplinar rege-se nos termos da lei e do presente ACT.
- 2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos sessenta dias subsequentes àqueles em que a entidade empregadora ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **(Inquéritos)**

O trabalhador pode recusar-se a prestar declarações em inquérito quando alegue que tais declarações podem contribuir para o punir em procedimento subsequente.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **(Resposta à nota de culpa)**

O trabalhador dispõe de 20 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **(Faltas sem relevância disciplinar)**

Se um trabalhador for detido preventivamente, as faltas dadas durante o tempo de detenção não poderão ser consideradas para efeitos disciplinares, se o trabalhador for absolvido pelo crime que lhe foi imputado.

## CAPÍTULO IX

### **Suspensão e cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **(Trabalhador reformado)**

- 1- Considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice.
- 2- O trabalhador, no prazo de dez dias após o recebimento da comunicação da Segurança Social informando-o de que passou à situação de reforma, deverá comunicar obrigatoriamente tal situação à entidade empregadora.
- 3- Na falta da comunicação indicada no número anterior, o trabalhador obriga-se a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período que tiver decorrido entre a data em que teve conhecimento da sua passagem à situação de reforma e a data em que deu conhecimento dessa situação à entidade empregadora.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **(Direitos emergentes da cessação do contrato)**

Na data da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador com contrato de trabalho por tempo indeterminado, para além do estabelecido na lei, tem direito à retribuição por inteiro do mês em que ocorra a cessação do vínculo contratual, exceto se:

- a) For motivada por despedimento com justa causa;
- b) Decorrer da iniciativa do trabalhador, desde que não fundada em justa causa de resolução do contrato;
- c) Decorrer da reforma do trabalhador;

Cláusula 60.<sup>a</sup>**(Revogação por acordo das partes)**

Salvo no caso de transação judicial, são nulas as cláusulas do acordo revogatório que estipulem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos, reclamar e/ou renunciar a créditos de que seja titular.

## CAPÍTULO X

**Segurança, higiene e saúde do trabalho**Cláusula 61.<sup>a</sup>**(Comissão de prevenção, segurança e higiene do trabalho)**

- 1- As partes do presente ACT criarão, nos termos da lei, uma comissão de prevenção, segurança e higiene composta por um representante patronal e outro sindical.
- 2- A comissão proporá às partes do presente ACT o respetivo regimento interno, área de intervenção e competências, salvaguardando-se o princípio do funcionamento paritário.
- 3- A comissão deverá pronunciar-se, nomeadamente, sobre períodos máximos de exercício de funções de manuseamento de equipamentos que possam ser prejudiciais para a saúde do trabalhador.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**(Controlo de uso de estupefacientes e álcool no trabalho)**

Atenta a natureza do trabalho portuário e consultadas as partes do presente ACT, as empresas deverão estabelecer um regime regulamentar de controlo do uso de estupefacientes e álcool que, primordialmente, vise e contribua para prevenir riscos de sinistralidade na execução do trabalho.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**(Seguro de acidentes de trabalho)**

- 1- O empregador deve subscrever seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei.
- 2- O trabalhador pode requerer uma vez por trimestre cópia das folhas de remunerações referentes ao trimestre anterior que foram enviadas para a companhia de seguros na qual se encontra sediada a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**(Seguros especiais)**

- 1- Quando o trabalhador se deslocar em serviço da entidade empregadora para além do âmbito geográfico e profissional normais da sua atividade, será seguro por aquela pelo capital mínimo de 100 000,00 € em relação aos riscos de acidentes pessoais.
- 2- Cada trabalhador diretamente envolvido no manuseamento de explosivos e munições será coberto por um seguro de acidentes pessoais no montante de 100 000,00 €.

## CAPÍTULO XI

**Comissão paritária**Cláusula 65.<sup>a</sup>**(Comissão paritária)**

- 1- É criada uma comissão paritária com competência para integrar lacunas e interpretar as disposições do presente ACT, composta por seis membros efetivos, três por cada uma das partes, devendo estas também indicar os respetivos três membros suplentes. Para os devidos efeitos, clarifica-se que as empresas subscritoras do presente ACT são globalmente consideradas como sendo uma das partes e o sindicato representará a outra parte, num total de duas partes.

2- Os membros da comissão paritária, efetivos e suplentes, serão designados pelas partes outorgantes nos 30 dias subsequentes à publicação do ACT no *Boletim do Trabalho e Emprego*, devendo a sua identificação ser comunicada à contraparte, por carta registada com aviso de receção, nos 5 dias úteis após a designação.

3- Na falta ou impossibilidade justificada de comparência de um membro efetivo, o mesmo será substituído por qualquer um dos suplentes da respetiva parte. Se algum dos membros designados, efetivo ou suplente, deixar de integrar a comissão paritária, a parte que o designou procederá à nomeação de um novo membro, devendo a sua identificação ser comunicada à contraparte, por carta registada com aviso de receção, nos 5 dias úteis após a designação.

4- A comissão paritária reúne sempre que convocada por qualquer das partes interessadas, mediante envio de carta registada com aviso de receção, com indicação prévia do assunto, sendo o método de trabalho a adotar definido na primeira reunião. Na resolução de divergências de carácter operacional ou laboral suscetível de perturbar a normal laboração das empresas, a decisão será tomada no prazo máximo de 3 dias úteis, devendo, tanto quanto possível, ser fundamentada em pareceres técnicos de entidades especializadas.

5- A intervenção e funcionamento da comissão paritária far-se-á sempre sem prejuízo da continuação da operação ou serviço objeto da sua intervenção.

6- A comissão paritária não pode funcionar sem a presença de pelo menos 2 membros de cada uma das partes, empregadora e sindical, tendo cada membro, individualmente, um voto.

7- As deliberações da comissão paritária têm de ser aprovadas por 3/4 dos membros presentes.

8- A intervenção dos membros designados, efetivos ou suplentes, vincula a parte representada, não havendo lugar a ratificação.

9- Das reuniões da comissão paritária será realizada uma ata por escrito, em dois exemplares, uma para cada parte, que deve ser elaborada e aprovada durante a reunião, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes, que deve ser assinada por todos os participantes. As deliberações só se consideram aprovadas após a ata ser aceite e assinada por todos os participantes.

10- As decisões da comissão paritária tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto à integração de lacunas e à interpretação de cláusulas deste ACT.

11- A comissão paritária reúne na sede de qualquer uma das empresas signatárias do presente ACT, ou, na impossibilidade de disponibilização de espaço adequado, na sede do sindicato.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por função especializada)

Sempre que um trabalhador abrangido pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/1993, de 13 de agosto for colocado a desempenhar as funções especializadas de conferente, portador, grueiro, vazador ou manobrador e exerça efetivamente tais funções, o mesmo terá direito a um subsídio por função especializada, por cada turno, por trabalho prestado em hora de refeição ou por prolongamento de turno, cujos valores estão fixados na tabela III do anexo II.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por situações especiais)

1- Aos trabalhadores de base e hierarquias diretamente envolvidos nas operações referidas no número seguinte haverá lugar à atribuição de um subsídio de 100 % por cada categoria profissional, em cada turno, hora de refeição, repetição/antecipação de turno e prolongamento de turno.

2- As situações referidas no número anterior são as seguintes:

- a) Gado morto, havendo necessidade de contacto físico no manuseamento dos animais mortos;
- b) Cargas em decomposição e putrefação, quando excedam o mínimo de 20 t de carga afetada, tratando-se de carregamento homogéneo;
- c) Situações de incêndio, abalroamento, água aberta e ou encalhe, quando a movimentação a efetuar abranja, no mínimo, 20 % da carga do porão ou do navio;
- d) Trabalho em navios arribados em que se registem derrames das mercadorias suscetíveis de provocar incómodo e penosidade na respetiva remoção e ou reposição nos espaços de que se deslocaram.



3- As situações referidas no número anterior deverão, para serem consideradas abrangidas pela presente cláusula, estar sujeitas à existência de uma declaração da condição da carga, emitida por entidade oficial (autoridade marítima, portuária e ou sanitária), ou por companhia seguradora.

4- O subsídio a que se refere o número 1 será calculado sobre a retribuição do respetivo turno, pela respetiva categoria profissional e de acordo com o dia da semana em que a situação se verificar.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Regime especial de diuturnidades)

Os trabalhadores dos quadros das empresas operadoras portuárias signatárias do presente ACT que, à data de 15 de setembro de 2015, tivessem contrato de trabalho por tempo indeterminado, continuarão a ter direito a uma diuturnidade por cada quatro anos de antiguidade, até ao limite máximo de seis diuturnidades, sem que a mesma seja absorvida na retribuição base em caso de progressão salarial.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Cláusula de paz social)

1- O sindicato compromete-se, durante o prazo de vigência do presente ACT, a não convocar qualquer greve, seja de que forma for, nomeadamente através de um pré-aviso de greve, sem convocar primeiro uma reunião de uma comissão, que é constituída e funcionará nos mesmos termos da comissão paritária (a «comissão») aludida na cláusula 65.<sup>a</sup>, com vista a tentar obter um acordo que permita que a greve não seja convocada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A convocação de greve que vise alterar o clausulado do ACT durante o respetivo período de vigência não pode ter lugar.

3- Antes de declarar qualquer greve, o sindicato obriga-se a convocar a comissão e a submeter a questão objeto de diferendo à apreciação desta. Na mesma data, o sindicato deve remeter a todas as empresas subscritoras do ACT uma cópia da convocação através de carta registada com aviso de receção.

4- A comissão deverá reunir-se no prazo máximo de 5 dias úteis, após a receção da convocatória por todas as partes, devendo apresentar a sua deliberação fundamentada, por escrito, no prazo máximo de 3 dias úteis contados desde a última reunião da comissão, prorrogável, uma única vez por igual prazo, sendo a prorrogação apenas válida se for aprovada por maioria dos membros da comissão.

5- Se os membros designados pelas empresas subscritoras do ACT, efetivos ou substitutos, não comparecerem à reunião da comissão regularmente convocada pelo sindicato, este poderá convocar de imediato a greve, sem que haja lugar à aplicação da sanção prevista no ponto 10 da presente cláusula.

6- Das reuniões da comissão será realizada uma ata por escrito, em dois exemplares, uma para cada parte, que deve ser elaborada e aprovada durante a reunião, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes, que deve ser assinada por todos os participantes.

7- Quando a comissão deliberar em sentido de que não existiu qualquer violação ou incumprimento do ACT ou que não existe qualquer motivo justificável para a convocação da greve, o sindicato não poderá apresentar qualquer pré-aviso de greve sobre a matéria decidida pela comissão. O sindicato obriga-se também a atuar de boa-fé, envidando os seus melhores esforços e a não praticar qualquer ação ou omissão que promova ou incite a adesão dos seus membros a greves que visem produzir os efeitos que as cláusulas deste ACT visam evitar.

8- Nos casos em que a comissão não tenha aprovado a deliberação nos termos previstos no número 3 desta cláusula, o sindicato apenas poderá convocar uma greve após ser proferida uma decisão judicial transitada em julgado que, em ação declarativa instaurada para esse efeito, confirme a violação ou incumprimento do ACT.

9- No caso de o tribunal reconhecer que houve violação ou incumprimento do ACT quanto à matéria alvo de deliberação pela comissão, a empresa subscritora do ACT responsável pela violação ou incumprimento pagará ao sindicato, a título de cláusula penal, uma indemnização global de 500 000,00 € (quinhentos mil euros), sendo todas as empresas signatárias solidariamente responsáveis pelo pagamento dessa indemnização.

10- O montante fixado no número anterior corresponde ao valor máximo da indemnização que o sindicato tem direito a exigir, por greve declarada, da totalidade das empresas subscritoras do presente ACT, mesmo que o tribunal declare que a violação ou incumprimento do ACT foi cometido por mais do que uma das empresas subscritoras do ACT.

11- O pagamento da indemnização ao sindicato prevista nos números 9 e 10 da presente cláusula deverá ser feito, impreterivelmente, no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado da decisão judicial que reconheça o incumprimento ou a violação do ACT, obrigando-se a empresa, ou empresas, que neste tenha incorrido a cessar, dentro do mesmo prazo, a(s) conduta(s) declarada(s) ilegal(ais) pelo tribunal, sendo que, caso tal não

aconteça, o sindicato poderá convocar uma greve até que o pagamento seja efetuado e cesse o incumprimento ou violação do ACT.

12- Caso o sindicato convoque uma greve sem previamente convocar a comissão ou em violação do disposto nos números 2, 3, 7 e 8 da presente cláusula, pagará às empresas subscritoras do presente ACT a título de cláusula penal, e por cada greve convocada, uma indemnização no montante global de 500 000,00 € (quinhentos mil euros).

13- O pagamento da indemnização prevista no número anterior tem de ser feito, impreterivelmente, no prazo de 10 dias úteis após o sindicato ter sido notificado por qualquer uma das empresas subscritoras do ACT, obrigando-se também o sindicato a desconvocar a greve imediatamente após receber aquela notificação.

14- O pagamento pelo sindicato da indemnização prevista nos números anteriores é devido independentemente da maior ou menor adesão dos trabalhadores à greve e da ocorrência de danos decorrentes da greve.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Remissão para a lei)

1- Em tudo quanto neste ACT for omissivo, são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, sem prejuízo da eficácia e da prevalência das decisões que forem tomadas pela comissão paritária nos termos previstos na cláusula 65.<sup>a</sup>

2- As remissões que no presente ACT se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para o Código do Trabalho, legislação complementar e legislação específica do sector.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Declaração de maior favorabilidade)

As partes outorgantes deste ACT reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do presente ACT relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao sector, bem como em relação a outros acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados, pelo que estes se dão aqui por revogados.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Adesão individual ao acordo coletivo de trabalho)

1- Os trabalhadores não sindicalizados podem pedir por escrito a sua adesão individual ao presente ACT, através de documento devidamente datado e cuja assinatura seja objeto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei, produzindo o presente contrato efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data da adesão.

2- Ao aderir ao presente ACT, o trabalhador não sindicalizado no sindicato que negociou e acordou o presente acordo coletivo de trabalho, concorda em participar nas despesas de negociação, celebração e revisão do mesmo, procedendo ao pagamento de prestação correspondente a 3 % da remuneração ilíquida mensal durante o período de vigência do contrato.

3- Os pedidos de adesão ao presente ACT são feitos diretamente e voluntariamente ao Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores de Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros, ou, em alternativa, se essa for a vontade do trabalhador, os pedidos podem ser realizados junto da entidade empregadora.

4- A contribuição prevista no número 2 é satisfeita voluntariamente ao Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores de Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros, a qual deverá ser paga mensalmente, através de desconto autorizado pelo trabalhador realizado mensalmente no salário pela entidade empregadora durante o período de vigência do ACT, a qual reenviará os montantes descontados para o sindicato, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando no mesmo prazo ao sindicato a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

5- O trabalhador deverá, quando comunicar ao sindicato e/ou quando da primeira prestação da contribuição, indicar a designação da entidade empregadora, morada, remuneração ilíquida e situação profissional (trabalhador do quadro de empresa ou empresa de cedência de mão-de-obra portuária) e data de início e termo do contrato para os trabalhadores com contrato a termo.

6- Quando os pedidos de adesão forem feitos diretamente ao sindicato subscritor do presente ACT, este passará ao trabalhador uma declaração de adesão, com a identificação do trabalhador e da entidade empregadora, devendo o sindicato comunicar a essa entidade empregadora a adesão do trabalhador para que este possa passar a estar abrangido pelo ACT.

7- Se o pedido de adesão for formalizado junto da entidade empregadora, esta passará ao trabalhador declaração do facto e comunicará ao sindicato a listagem dos trabalhadores com a respetiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória.

8- A interrupção do pagamento da contribuição prevista no número 2 não impede a aplicação do ACT ao trabalhador, mantendo o sindicato direito a receber deste último a referida contribuição até ao termo da vigência do ACT.

## ANEXO I

### **Categorias profissionais e conteúdo funcional**

Sem prejuízo do âmbito de trabalho portuário definido na lei, para efeitos de definição do conteúdo funcional das categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos pelo ACT de que o presente anexo faz parte integrante, estabelece-se que:

1- Quanto ao chefe de operações:

*i)* Sem prejuízo do carácter transitório e amovível, estabelecido nas cláusulas 6.<sup>a</sup> e 7.<sup>a</sup> do presente ACT, do exercício desta categoria profissional, o chefe de operações é o trabalhador da hierarquia superior da profissão de trabalhador portuário;

*ii)* O chefe de operações, sob a direção e orientação do seu superior hierárquico, executa e faz cumprir as políticas definidas pela empresa respeitantes à operação portuária, planificando, dirigindo, coordenando e orientando todos os navios e serviços de modo a atingir os objetivos definidos pela empresa, cabendo-lhe definir os meios materiais e humanos a afetar à operação portuária, bem como a sua gestão.

2- Quanto ao coordenador:

O coordenador é o profissional que, sob a direção dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta a execução do trabalho a ele distribuído, e sendo conhecedor da atividade de movimentação de cargas a bordo e em terra, zela pela aplicação das melhores práticas e compete-lhe, nomeadamente:

*a)* Manter contatos com os oficiais de bordo elou seus representantes, com vista à otimização das suas funções;

*b)* Colaborar na formação de equipas de trabalho e dirigir o trabalho por elas executado nos navios e ou serviços que dele dependam;

*c)* Garantir, se for caso disso, a conclusão dos serviços executados durante o período do seu turno, de modo a otimizar a produtividade do serviço e, quando necessário, garantir a continuidade das operações;

*d)* Participar na avaliação de desempenho dos trabalhadores;

*e)* Fiscalizar e promover o cumprimento das regras de segurança no trabalho e de outras disposições normativas, nomeadamente o ACT em vigor, propondo as alterações que possam melhorar ou assegurar a regularidade da correta execução do trabalho;

*f)* Colaborar na preparação do serviço, na organização do pessoal e substituição do mesmo quando necessário, dos recursos e no controlo e utilização de máquinas e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar;

*g)* Elaborar relatórios com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam;

*h)* Anotar, informar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos sobre avarias, sinistros e outras anomalias decorrentes das operações;

*i)* Assegurar aos trabalhadores as condições e o apoio indispensável ao cabal desempenho das suas tarefas;

*j)* Assegurar perante a gestão da entidade empregadora os compromissos de produtividade a atingir, analisando eventuais desvios e reportando os motivos justificativos dos mesmos;

*k)* Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;

*l)* Controlar e verificar por turno ou período a execução do plano de carga elou descarga do navio ou parque;

*m)* Confirmar listas de carga/descarga com os resultados da conferência e, com base nelas, elaborar notas diárias de cargas movimentadas quando não existam meios eletrónicos disponíveis;

*n)* Elaborar por turno ou período, mapas de controle de paragens verificadas, mapas de pessoal utilizado mapas de material utilizado, relatórios de e notas de faltas, avarias e ocorrências no decurso das operações e com elas relacionadas;

*o)* Zelar pela operacionalidade e manutenção diária do parque de máquinas e aparelhos da empresa. Elaborar relatórios com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam.

### 3- Quanto ao trabalhador de base:

O trabalhador de base é o profissional que, sob a direção dos seus superiores hierárquicos, procede à movimentação de cargas tal como definida na cláusula 5.<sup>a</sup> do presente ACT, designadamente:

- a) Assegura o exercício das funções de cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas;
- b) Desenvolve as atividades de remoção de cargas a bordo, peação e despeção, limpeza de porões ou tanques, abertura e fecho de porões com escotilhas e tampões ou quando protegidos por encerados/taipal, salvo nos casos em que, nos termos da lei, possam ser efetuadas pela tripulação do navio;
- c) Assegura o exercício das funções de vazador de granéis, operador de granéis líquidos, montagem e desmontagem de mangueiras e apanha dos derrames para aproveitamento de carga;
- d) Colabora na reparação de equipamentos que, quando afetos à operação e por qualquer motivo, interrompam a respetiva atividade;
- e) Assegura o exercício das funções de lingação e ou deslingação, manuseamento e movimentação de produtos, mercadorias e demais operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, desde que utilizando qualquer meio de movimentação, apartação, marcação e separação das mercadorias, movimentação de ferramentas e equipamentos, incluindo guindastes e gruas, bem como as funções de consolidação e desconso-lidação que, nos termos da lei, não estejam excluídas do âmbito do trabalho portuário;
- f) Sem prejuízo do disposto na lei, conduz, enquanto carga, tanto à carga como à descarga, veículos auto-móveis ligeiros ou pesados e manobra os equipamentos portuários de bordo ou de terra para os quais tenha formação e aptidão profissional adequadas;
- g) Sempre que a empresa o entenda e desde que tenha formação e aptidão profissional adequadas, coordena a movimentação de cargas e bens de modo a garantir a segurança dos trabalhadores, da carga e do navio;
- h) Sem prejuízo do disposto na lei, confere, controla, pesa, sela, distribui e verifica a carga ou descarga de todas as mercadorias e unidades de carga e descarga, bem como quaisquer outras tarefas complementares destas, incluindo a verificação dos respetivos selos, assegurando a sua perfeita identificação e anotando todas as anomalias verificadas no seu estado bem como as etapas e paragens verificadas no decurso das operações.

## ANEXO II

### Condições retributivas Ano - 2024

TABELA I  
Níveis salariais

Nível	Categoria	Retribuição mensal ilíquida		
		Retribuição base	Subsídios de turno e por trabalho noturno	Total
I	Chefe de operações	2 126,93 €	388,70 €	"2 515,63 €
II	Coordenador	2 030,26 €	371,04 €	2 401,30"€
III	Base	1 933,57 €	353,37 €	"2 286,94 €
IV	Base	1 740,22 €	318,03 €	"2 058.25 €
V	Base	1 624,21 €	296,83 €	"1 921,04 €
VI	Base	1 421,18 €	259,72 €	"1 680,90 €
VII	Base	1 319,67 €	241,17 €	"1 560,84 €
VIII	Base	1 115,76 €	203,91 €	"1 319,67 €
IX	Base	957,12 €	174,91 €	"1 132,03 €
X	Base	777,24 €	142,03 €	" 919,28 €

TABELA II

**Remuneração do trabalho suplementar**

Nível	Categoria	Trabalho suplementar - Dias úteis							
		8h00/ 17h00	17h00/ 24h00	0h00/ 8h00	12h00/ 13h00	20h00/ 21h00	3h00/ 4h00	0h00/ 2h00	17h00/ 20h00
I	Chefe de operações	105,64 €	105,64 €	195,39 €	31,31 €	39,40 €	72,88 €	65,15 €	52,84 €
II	Coordenador	100,84 €	100,84 €	186,52 €	29,88 €	37,60 €	69,56 €	62,19 €	50,44 €
III	Base	96,04 €	96,04 €	177,64 €	28,47 €	35,82 €	66,25 €	59,23 €	48,04 €
IV	Base	86,43 €	86,43 €	159,87 €	25,61 €	32,24 €	59,62 €	53,31 €	43,23 €
V	Base	80,67 €	80,67 €	149,21 €	23,90 €	30,09 €	55,65 €	49,75 €	40,35 €
VI	Base	70,59 €	70,59 €	130,56 €	20,93 €	26,33 €	48,70 €	43,53 €	35,31 €
VII	Base	65,54 €	65,54 €	121,24 €	19,42 €	24,44 €	45,22 €	40,43 €	32,78 €
VIII	Base	55,43 €	55,43 €	102,50 €	16,43 €	20,67 €	38,23 €	34,18 €	27,71 €
IX	Base	47,53 €	47,53 €	87,93 €	14,09 €	17,74 €	32,79 €	29,32 €	23,78 €
X	Base	38,60 €	38,60 €	71,40 €	11,44 €	14,39 €	26,64 €	23,80 €	19,30 €

Nível	Categoria	Trabalho suplementar - Sábados/domingos/feriados					
		8h00/ 17h00	17h00/ 24h00	0h00/ 8h00	12h00/ 13h00	20h00/ 21h00	3h00/ 4h00
I	Chefe de operações	122,83 €	167,50 €	341,48 €	39,99 €	50,96 €	103,88 €
II	Coordenador	117,25 €	159,89 €	325,95 €	38,18 €	48,65 €	99,15 €
III	Base	111,66 €	152,28 €	310,43 €	36,36 €	46,33 €	94,43 €
IV	Base	100,49 €	137,05 €	279,39 €	32,73 €	41,69 €	84,98 €
V	Base	93,80 €	127,92 €	260,77 €	30,54 €	38,91 €	79,32 €
VI	Base	82,06 €	111,92 €	228,17 €	26,72 €	34,06 €	69,41 €
VII	Base	76,20 €	103,92 €	211,88 €	24,82 €	31,61 €	64,45 €
VIII	Base	64,44 €	87,86 €	179,14 €	20,99 €	26,73 €	54,49 €
IX	Base	55,26 €	75,38 €	153,67 €	18,00 €	22,94 €	46,74 €
X	Base	44,88 €	61,21 €	124,78 €	14,61 €	18,62 €	37,96 €

TABELA III

**Subsídios e diuturnidades**

Subsídio de alimentação		10,87 €
Subsídio de função especializada (prolongamento e h. de refeição/turno completo)	1,71 €	3,45 €
Subsídio de transporte		59,47 €
Subsídio de largo		6,56 €
Diuturnidade		26,78 €

TABELA IV

**Subsídio de deslocação**

Nível	Categoria	Horas de deslocação					
		Dias úteis			Sábados/domingos/feriados		
		8h00/ 17h00	17h00/ 24h00	0h00/ 8h00	8h00/ 17h00	17h00/ 24h00	0h00/ 8h00
I	Chefe de operações	16,59 €	16,59 €	27,50 €	23,03 €	42,74 €	59,31 €
II	Coordenador	15,83 €	15,83 €	26,28 €	22,01 €	40,85 €	56,68 €
III	Base	15,08 €	15,08 €	25,03 €	20,96 €	38,89 €	53,97 €
IV	Base	13,57 €	13,57 €	22,53 €	18,86 €	35,01 €	48,58 €
V	Base	12,66 €	12,66 €	21,02 €	17,61 €	32,67 €	45,34 €
VI	Base	11,09 €	11,09 €	18,40 €	15,40 €	28,59 €	39,90 €
VII	Base	10,30 €	10,30 €	17,09 €	14,31 €	26,56 €	36,86 €
VIII	Base	8,71 €	8,71 €	14,45 €	12,09 €	22,45 €	31,16 €
IX	Base	7,46 €	7,46 €	12,38 €	10,38 €	19,25 €	26,71 €
X	Base	6,06 €	6,06 €	10,06 €	8,41 €	15,62 €	21,67 €

**Ano - 2025**

TABELA I

**Níveis salariais**

Nível	Categoria	Retribuição mensal ilíquida		
		Retribuição base	Subsídio de turno e por trabalho noturno	Total
I	Chefe de operações	2 172,24 €	396,98 €	2 569,22 €
II	Coordenador	2 073,50 €	378,94 €	2 452,45 €
III	Base	1 974,76 €	360,90 €	2 335,65 €
IV	Base	1 777,29 €	324,80 €	2 102,09 €
V	Base	1 658,80 €	303,15 €	1 961,95 €
VI	Base	1 451,45 €	265,25 €	1 716,70 €
VII	Base	1 347,78 €	246,31 €	1 594,09 €
VIII	Base	1 139,53 €	208,25 €	1 347,78 €
IX	Base	977,50 €	178,64 €	1 156,14 €
X	Base	870,00 €	158,98 €	1 028,98 €

A partir de 2026 todos os itens salariais serão, durante a vigência do ACT, atualizados anualmente com base na inflação, de acordo com o índice de preços no consumidor (IPC), publicado pelo INE, por referência ao dia 31 de dezembro do ano anterior, acrescido de 1 %, com o limite máximo agregado de 5 %.

TABELA II

**Remuneração do trabalho suplementar**

Nível	Categoria	Trabalho suplementar - Dias úteis							
		8h00/ 17h00	17h00/ 24h00	0h00/ 8h00	12h00/ 13h00	20h00/ 21h00	3h00/ 4h00	0h00/ 2h00	17h00/ 20h00
I	Chefe de operações	107,89 €	107,89 €	199,56 €	31,98 €	40,24 €	74,43 €	66,54 €	53,97 €
II	Coordenador	102,99 €	102,99 €	190,49 €	30,52 €	38,40 €	71,04 €	63,51 €	51,52 €
III	Base	98,08 €	98,08 €	181,42 €	29,07 €	36,58 €	67,66 €	60,50 €	49,06 €
IV	Base	88,27 €	88,27 €	163,27 €	26,16 €	32,93 €	60,89 €	54,44 €	44,15 €
V	Base	82,39 €	82,39 €	152,39 €	24,41 €	30,73 €	56,84 €	50,81 €	41,21 €
VI	Base	72,09 €	72,09 €	133,34 €	21,37 €	26,90 €	49,74 €	44,46 €	36,06 €
VII	Base	66,93 €	66,93 €	123,82 €	19,84 €	24,96 €	46,18 €	41,29 €	33,48 €
VIII	Base	56,61 €	56,61 €	104,69 €	16,78 €	21,11 €	39,05 €	34,90 €	28,30 €
IX	Base	48,54 €	48,54 €	89,80 €	14,39 €	18,11 €	33,49 €	29,94 €	24,29 €
X	Base	43,21 €	43,21 €	79,92 €	12,81 €	16,12 €	30,45 €	26,65 €	21,65 €

A partir de 2026 todos os itens salariais serão, durante a vigência do ACT, atualizados anualmente com base na inflação, de acordo com o índice de preços no consumidor (IPC), publicado pelo INE, por referência ao dia 31 de dezembro do ano anterior, acrescido de 1 %, com o limite máximo agregado de 5 %.

Nível	Categoria	Trabalho suplementar - Sábados/domingos/feriados					
		8h00/ 17h00	17h00/ 24h00	0h00/ 8h00	12h00/ 13h00	20h00/ 21h00	3h00/ 4h00
I	Chefe de operações	125,44 €	171,07 €	348,76 €	40,85 €	52,05 €	106,09 €
II	Coordenador	119,74 €	163,29 €	332,90 €	38,99 €	49,68 €	101,26 €
III	Base	114,04 €	155,52 €	317,05 €	37,13 €	47,32 €	96,44 €
IV	Base	102,63 €	139,97 €	285,35 €	33,42 €	42,58 €	86,79 €
V	Base	95,80 €	130,64 €	266,33 €	31,19 €	39,74 €	81,01 €
VI	Base	83,81 €	114,31 €	233,03 €	27,29 €	34,78 €	70,89 €
VII	Base	77,83 €	106,13 €	216,39 €	25,35 €	32,29 €	65,82 €
VIII	Base	65,81 €	89,73 €	182,96 €	21,44 €	27,30 €	55,65 €
IX	Base	56,44 €	76,99 €	156,94 €	18,38 €	23,43 €	47,74 €
X	Base	50,24 €	68,52 €	139,67 €	16,35 €	20,85 €	43,40 €

A partir de 2026 todos os itens salariais serão, durante a vigência do ACT, atualizados anualmente com base na inflação, de acordo com o índice de preços no consumidor (IPC), publicado pelo INE, por referência ao dia 31 de dezembro do ano anterior, acrescido de 1 %, com o limite máximo agregado de 5 %.

TABELA III

**Subsídios e diuturnidades**

Subsídio de alimentação		11,10 €
Subsídio de função especializada (prolongamento e h. de refeição/turno completo)	1,75 €	3,52 €
Subsídio de transporte		60,74 €
Subsídio de largo		6,70 €
Diuturnidade		27,35 €

A partir de 2026 todos os itens salariais serão, durante a vigência do ACT, atualizados anualmente com base na inflação, de acordo com o índice de preços no consumidor (IPC), publicado pelo INE, por referência ao dia 31 de dezembro do ano anterior, acrescido de 1 %, com o limite máximo agregado de 5 %.

TABELA IV

**Subsídio de deslocação**

Nível	Categoria	Horas de deslocação					
		Dias úteis			Sábados/domingos/feriados		
		8h00/ 17h00	17h00/ 24h00	0h00/ 8h00	8h00/ 17h00	17h00/ 24h00	0h00/ 8h00
I	Chefe de operações	16,94 €	16,94 €	28,09 €	23,52 €	43,65 €	60,57 €
II	Coordenador	16,17€	16,17 €	26,84 €	22,48 €	41,72 €	57,89 €
III	Base	15,40 €	15,40 €	25,56 €	21,41 €	39,72 €	55,12€
IV	Base	13,86 €	13,86 €	23,01 €	19,26 €	35,75 €	49,62 €
V	Base	12,93 €	12,93 €	21,47 €	17,98 €	33,37 €	46,30 €
VI	Base	11,32 €	11,32€	18,79€	15,73 €	29,20 €	40,75 €
VII	Base	10,52 €	10,52 €	17,45 €	14,61 €	27,13€	37,64 €
VIII	Base	8,89 €	8,89 €	14,76 €	12,35 €	22,93 €	31,82€
IX	Base	7,62 €	7,62 €	12,65 €	10,60 €	19,66 €	27,28 €
X	Base	6,93 €	6,93€	11,50 €	9,62 €	17,85 €	24,77 €

A partir de 2026 todos os itens salariais serão, durante a vigência do ACT, atualizados anualmente com base na inflação, de acordo com o índice de preços no consumidor (IPC), publicado pelo INE, por referência ao dia 31 de dezembro do ano anterior, acrescido de 1 %, com o limite máximo agregado de 5 %.



## ANEXO III

**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as faltas dadas e comprovadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
<i>a)</i> Durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro. Em caso de dúvida, poderá ser solicitado comprovativo do parentesco.
<i>b)</i> Durante 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro. Em caso de dúvida, poderá ser solicitado comprovativo do parentesco.
<i>c)</i> Durante dois dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, irmãos e cunhado;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro. Em caso de dúvida, poderá ser solicitado comprovativo do parentesco.
<i>d)</i> Durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;	Certidão de casamento.
<i>e)</i> As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do regime legal aplicável ao trabalhador-estudante;	Documento emitido pelo estabelecimento de ensino.
<i>f)</i> As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente, parto ou cumprimento de obrigações legais;	Atestado médico ou declaração hospitalar; certificado de incapacidade temporária, contrafê ou aviso.
<i>g)</i> As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;	Ofício do sindicato.
<i>h)</i> As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos;	Documento passado pela entidade respetiva.
<i>i)</i> As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;	Certidão.
<i>j)</i> Todas aquelas que a empresa pontualmente autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização;	Documento escrito de autorização.
<i>k)</i> Até um dia, por dádiva benévola de sangue;	Documento emitido pela entidade recetora da dádiva.
<i>l)</i> As impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do agregado familiar, nos termos e com os limites previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;	Documento a provar o fundamento da falta, nos termos da lei.
<i>m)</i> As que por lei forem como tal classificadas.	Documento idóneo a provar o fundamento da falta, de acordo com o regime legal aplicável ao caso.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4- As faltas previstas nas alíneas *a)* a *c)* do número 2 contam-se como dias completos e compreendem o dia em que trabalhador teve conhecimento do óbito, exceto se o trabalhador adquirir aquele conhecimento durante o seu período de trabalho, caso em que a contagem tem início no dia imediatamente subsequente.

5- As faltas justificadas, quando previsíveis, são comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias.

6- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação à entidade empregadora é feita logo que possível.

7- O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresenta ao serviço após a ausência, sob pena de a falta ser injustificada.

8- O pedido de justificação é efetuado em impresso próprio fornecido pela entidade empregadora, ao qual deve ser junto o respetivo documento justificativo, sem prejuízo do disposto nos números 12 a 14.

9- A falta de apresentação do documento torna a falta injustificada, exceto se a obrigação de comprovar o motivo da falta tiver sido prévia e expressamente dispensada pela entidade empregadora.

10- A entidade empregadora pode aceitar a comprovação da falta em momento posterior ao previsto nesta cláusula se considerar justificado o atraso na entrega.

11- A entidade empregadora classifica a falta no prazo máximo de sete dias após a respetiva comunicação; na ausência de classificação durante esse período, a falta é havida, para todos os efeitos, como justificada.

12- O trabalhador deve apresentar o documento comprovativo do motivo da falta até ao terceiro dia posterior ao do início da falta, exceto se, por razões de justo impedimento, esse prazo não poder ser respeitado, caso em que deverá apresentar tal documento logo que possível.

13- A entidade empregadora pode aceitar comunicação telefónica da falta e do motivo que a fundamenta, no caso de o trabalhador ou de terceiro por este indicado não se puder deslocar para proceder à entrega do documento justificativo, devendo o trabalhador agir de forma a permitir que a entidade empregadora possa, no mais curto período, tomar posse daquele documento.

14- A apresentação de documento comprovativo do motivo da falta não prejudica a possibilidade de fiscalização do motivo invocado, nos termos previstos na lei.

O presente ACT foi celebrado, em Lisboa, a 18 de dezembro de 2024, por:

Pela Empresa de Tráfego e Estiva SA:

*Luís Francisco Menano de Figueiredo*, na qualidade de administrador.

*Andreia Daniela Pereira Fernandes Ventura*, na qualidade de administradora.

Pela TSA - Terminal de Santa Apolónia, L.<sup>da</sup>:

*Luís Francisco Menano de Figueiredo*, na qualidade de gerente.

*Andreia Daniela Pereira Fernandes Ventura*, na qualidade de gerente.

Pela ETP PRIME - Empresa de Trabalho Portuário (ETP), L.<sup>da</sup>:

*Andreia Daniela Pereira Fernandes Ventura*, na qualidade de gerente.

*Diogo Miguel Mendes Sampaio*, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros:

*António Francisco Santana Mariano*, presidente da direção, na qualidade de mandatário.

*Vítor Manuel Rebelo Dias*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 7 de janeiro de 2025, a fl. 85 do livro n.º 13, com o n.º 9/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo entre a LISCONT - Operadores de Contentores, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros**

## CAPÍTULO I

**Âmbito, área de aplicação e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Âmbito pessoal)**

1- O presente acordo coletivo de trabalho («ACT») estabelece o regime geral da prestação de trabalho portuário aplicável às relações de trabalho entre as empresas de estiva do porto de Lisboa LISCONT - Operadores de Contentores, SA, SOTAGUS - Terminal de Contentores de Santa Apolónia, SA, Multiterminal - Sociedade de Estiva e Tráfego, SA, e Porlis - Empresa de Trabalho Portuário, L.<sup>da</sup> («ETP») e os trabalhadores representados pelo Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e outros, regendo, para além disso, nas matérias aqui disciplinadas, as relações entre os signatários.

2- Este ACT aplica-se a quatro empresas e, estimadamente, a 150 trabalhadores portuários.

3- A aplicação do ACT pressupõe que as empresas signatárias conheçam ou disponham de elementos que lhes permitam conhecer que o trabalhador se encontra filiado no sindicato outorgante ou que aderiram individualmente ao ACT.

Aquando da admissão do trabalhador, ao abrigo do direito à informação, as empresas signatárias obrigam-se a informar o trabalhador de que para que o presente ACT se aplique à sua relação de trabalho é indispensável que se encontre filiado na associação sindical signatária ou que adira individualmente ao mesmo, nos termos da cláusula 74.<sup>a</sup>

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Âmbito geográfico)**

O presente ACT aplica-se em todas as áreas portuárias a que corresponde a área de jurisdição do porto de Lisboa onde se realizem atividades de movimentação de cargas dentro da zona portuária, ainda que exploradas em regime de concessão ou de licença.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Vigência)**

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2- O presente ACT vigora por um período de 120 meses, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes, renovando-se, caso não exista denúncia, por prazos sucessivos de um ano.

3- As cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente nos termos previstos neste ACT.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Denúncia e revisão)

1- Este ACT pode ser denunciado, para efeitos de revisão total ou parcial, nos termos e com os efeitos da lei, com uma antecedência mínima de quatro meses relativamente ao respetivo termo de vigência.

2- A denúncia é feita mediante comunicação escrita, acompanhada de fundamentação adequada.

3- Não vale como denúncia a apresentação de propostas de revisão deste ACT, as quais devem ser acompanhadas de fundamentação adequada e do articulado proposto.

4- As entidades a quem sejam dirigidas propostas de revisão, desde que respeitado o previsto no número anterior, ficam obrigadas a responder, por escrito e de modo fundamentado, aceitando, recusando ou contrapondo, em prazo não superior a 30 dias após a sua receção, devendo as negociações, quando a elas haja lugar, iniciar-se nos 10 dias subsequentes à receção da resposta.

5- Em caso de denúncia, o presente ACT mantém-se em vigor, após o termo de vigência contratual, pelo prazo necessário à conclusão das negociações, o qual não poderá, em caso algum, ser superior a quinze meses.

6- Decorrido o período referido no número anterior, o ACT mantém-se em vigor durante 45 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.

## CAPÍTULO II

### Tipologia de trabalhadores e enquadramento profissional

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Âmbito de intervenção profissional)

1- A intervenção dos trabalhadores compreende quaisquer tarefas legalmente qualificadas como trabalho portuário, bem como aquelas que correspondam às categorias constantes do presente ACT.

2- No âmbito do poder de gestão da mão-de-obra pelas entidades empregadoras, podem estas encarregar os trabalhadores portuários abrangidos por este ACT de outras tarefas incluídas no âmbito da operação portuária.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

1- As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são as seguintes:

- a) Chefe de operações;
- b) Coordenador;
- c) Trabalhador de base.

2- O conteúdo funcional de cada uma das categorias profissionais previstas no número anterior é definido e explicitado no anexo I deste ACT.

O exercício da categoria profissional de chefe de operações é desempenhado de modo transitório e de forma amovível, em regime de comissão de serviço, nos termos melhor definidos na cláusula 7.<sup>a</sup> do presente ACT.

3- A formação para o desempenho de tarefas específicas não determina a afetação exclusiva a essas tarefas, permanecendo o trabalhador obrigado à realização da generalidade das tarefas para as quais possua a necessária formação e aptidão profissional.

4- O âmbito das tarefas a desempenhar pelos trabalhadores compreende também aquelas que lhe sejam afins ou funcionalmente conexas, para as quais o trabalhador possua formação e aptidão profissional.

5- Em relação aos trabalhadores de base, as respetivas entidades empregadoras poderão, nos termos da lei e quando necessário, atribuir-lhes a execução de tarefas não compreendidas no âmbito da respetiva categoria profissional desde que o interesse da empresa o exija, o trabalhador disponha de formação profissional, se trate de um desempenho temporário e não se opere uma modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo nunca esta faculdade determinar diminuição de retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

6- Em relação aos coordenadores, as respetivas entidades empregadoras poderão, nos termos da lei e quando necessário e mediante acordo escrito destes trabalhadores, atribuir-lhes a execução de tarefas não compreendidas no âmbito da respetiva categoria profissional desde que o interesse da empresa o exija, o trabalhador dis-

ponha de formação profissional, se trate de um desempenho temporário e não se opere uma modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo nunca esta faculdade determinar diminuição de retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

7- O exercício temporário de funções correspondentes a categoria hierarquicamente superior não confere ao trabalhador o direito à titularidade da mesma após o termo do exercício dessas funções.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Exercício das funções correspondentes à categoria de chefe de operações)

1- O exercício das funções correspondentes à categoria profissional de chefe de operações, dada a sua especificidade e a especial relação de confiança que exige, será exercida em regime de comissão de serviço.

2- A nomeação para o exercício da categoria de chefe de operações é da competência da entidade empregadora, devendo o posto de trabalho inerente a tal categoria ser preenchido por trabalhador portuário que, à data da nomeação, preencha os seguintes requisitos cumulativos:

a) Já tenha contrato de trabalho portuário sem termo há pelo menos 3 anos;

b) Já tenha desempenhado, de forma seguida ou interpolada, pelo período equivalente a um ano, mesmo que ao abrigo do regime da mobilidade funcional, as funções correspondentes à categoria profissional de coordenador.

3- O exercício de funções em regime de comissão de serviço será precedido de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, elaborado em consonância com as disposições legais e convencionais aplicáveis.

4- O chefe de operações é designado para o cargo, nos termos da presente cláusula, por um período de três anos, renováveis por períodos iguais e sucessivos de três anos, se a entidade empregadora não se opuser à renovação com uma antecedência mínima de 8 dias relativamente ao termo do período em curso.

5- Não obstante o disposto no número anterior, tanto o trabalhador como a entidade empregadora poderão pôr termo à comissão de serviço, em qualquer momento, mediante aviso prévio por escrito enviado à outra parte com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante a comissão tenha durado, respetivamente, até dois anos ou por período superior.

6- O trabalhador que se mantenha ao serviço da entidade empregadora a exercer a atividade que desempenhava antes da comissão de serviço, caso tal comissão tenha cessado por iniciativa da entidade empregadora que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, terá direito a indemnização pelos danos sofridos por tal cessação, correspondendo esses danos à diferença entre o valor que receberia até ao fim da comissão de serviço, caso esta não tivesse cessado e o valor que irá receber como trabalhador portuário, até ao final desse período.

7- Salvo acordo escrito em contrário entre a entidade empregadora e o trabalhador, a indemnização a que se refere o número anterior não será devida caso a comissão cesse por iniciativa da entidade empregadora nos primeiros seis meses do primeiro período de três anos de vigência da comissão de serviço.

8- A indemnização indicada no número 6 da presente cláusula também não será devida se o trabalhador, resolver o contrato ao abrigo do disposto na alínea b) do número 1 do artigo 164.º do Código do Trabalho.

9- Tratando-se de uma comissão de serviço a termo, entende-se que se o trabalhador resolver contrato de trabalho na sequência da verificação do termo da comissão de serviço, não se aplica o direito previsto no artigo 164.º, número 1, b), do Código do Trabalho.

10- Em tudo o que não estiver acima previsto, são diretamente aplicáveis as normas legais em vigor relativas às formalidades, à cessação e efeitos da cessação da comissão de serviço, bem como à contagem de tempo de serviço.

### CAPÍTULO III

#### Contratação

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Admissão de trabalhadores)

1- A admissão de trabalhadores pelas empresas de estiva e pela empresa de trabalho portuário far-se-á nos termos da lei, sem prejuízo do disposto neste ACT.

2- A admissão de novos trabalhadores faz-se em regime de polivalência funcional.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### (Admissão de mão de obra complementar por parte de empresa de trabalho portuário)

1- No caso de se tratar de recrutamento de trabalhadores mediante o regime de contrato sem termo, a empresa de trabalho portuário, nas condições que livremente fixar, deverá contratar, preferencialmente, os trabalhadores com contrato a termo, com contrato a termo de curta duração ou com contrato de trabalho portuário temporário, por ela contratados ou utilizados, desde que a contratação ou a utilização tenha durando mais de seis meses, seguidos ou interpolados.

2- Na ausência de trabalhadores que satisfaçam as condições livremente definidas pela empresa de trabalho portuário, esta poderá proceder à admissão de outros trabalhadores nos termos deste ACT e dentro do quadro legal vigente.

3- O contrato a termo de curta duração revestirá sempre forma escrita.

4- No que respeita ao contrato de trabalho portuário temporário, para efeitos de contabilização do período de seis meses referido no número um, contar-se-á como um mês a execução de trabalho durante 21 dias úteis.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### (Admissão para o quadro privativo das empresas de estiva)

A admissão de trabalhadores para os quadros privativos das empresas de estiva, mediante contrato de trabalho sem termo, terá lugar, preferencialmente, e por esta ordem de preferência, de entre os trabalhadores com contrato sem termo ou a termo pertencentes ao efetivo do porto, podendo as empresas escolher livremente o trabalhador que, pelas suas valências profissionais, seja o mais adequado à categoria/função, que irá ser desempenhada.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Quadro de empresa

O quadro de cada empresa será constituído em função quer das operações para cuja realização a mesma se encontra licenciada, quer das exigências neste domínio requeridas para o licenciamento das empresas de estiva.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### (Requisitos específicos de admissão)

1- Para além do previsto na lei geral, a admissão de trabalhadores depende da titularidade dos seguintes requisitos:

a) Escolaridade mínima obrigatória;

b) 18 anos de idade;

c) Aproveitamento em prova de aptidão para o exercício da profissão, nomeadamente através de exames médicos, psicotécnico e psicomotor de admissão ou outros, realizados para o efeito.

2- Em caso de igualdade na classificação obtida em processo de admissão, terão prioridade os candidatos que possuírem licença de condução de veículos automóveis.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### (Contratos de trabalho)

Sem prejuízo do disposto nas cláusula 1.<sup>a</sup>, número 4 e cláusula 74.<sup>a</sup>, o contrato individual de trabalho, bem como as suas alterações, será sempre reduzido a escrito e as condições contratuais dele resultantes não poderão ser inferiores às estabelecidas no presente ACT.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### (Período experimental)

1- O período experimental segue o regime previsto na lei, sem prejuízo do disposto nos pontos seguintes.

2- O período experimental é excluído no caso em que os trabalhadores de qualquer uma das empresas subscritoras do presente ACT ou de outras que a este adiram sejam contratados por outra, desde que a duração do anterior contrato tenha durado pelo menos seis meses.

3- Nos casos em que trabalhadores de qualquer uma das empresas subscritoras do presente ACT ou de outras que a este adiram, sejam contratados por outra, e o contrato cessante tenha tido uma duração inferior a seis meses, o período experimental do novo contrato é reduzido no exacto número de meses de duração do contrato cessante.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Requisição de trabalhadores à ETP)

1- Nos quadros da ETP apenas existirá a categoria profissional de trabalhador de base.

2- Nas situações em que as empresas de estiva subscritoras do presente ACT careçam de pessoal para a satisfação de necessidades inerentes ao desempenho da sua atividade e para as quais não disponham de pessoal suficiente nos seus quadros, terá obrigatoriamente que ser feita requisição dos trabalhadores necessários à empresa de trabalho portuário, também aqui signatária Porlis, salvo nos casos de transmissão previstos na cláusula 52.<sup>a</sup>, em que a requisição terá obrigatoriamente de ser feita à empresa de trabalho portuário para a qual transitarem os trabalhadores.

3- A requisição é feita nos termos dos estatutos e regulamentos da ETP.

4- Cabe à ETP a cedência de trabalhadores às empresas utilizadoras, de entre os trabalhadores ao seu serviço.

5- A ETP pode recorrer à celebração de contratos de utilização com empresas de trabalho temporário ou à contratação direta de trabalhadores, para posterior cedência às empresas de estiva subscritoras do presente ACT ou a que a este venha a aderir.

6- As empresas de estiva subscritoras do presente ACT poderão celebrar entre si acordos de cedência ocasional de trabalhadores para as situações em que a ETP não satisfaça as necessidades subjacentes, mediante aceitação prévia escrita dos trabalhadores a ceder.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Direitos fundamentais dos trabalhadores)

1- Aos trabalhadores são reconhecidos, de acordo com a lei, em especial, os seguintes direitos:

- a) Direito ao trabalho;
- b) Direito à ocupação profissional efetiva, sempre que existam oportunidades de trabalho, nos termos previstos neste ACT;
- c) Direito à prestação de trabalho em condições adequadas de segurança, higiene e saúde;
- d) Direito à formação profissional e à promoção social e profissional;
- e) Direito à retribuição que for devida como contrapartida do trabalho prestado e ou da sua disponibilidade para o prestar, nos termos previstos neste ACT;
- f) Direito à greve, em conformidade com a lei e com o este ACT.

2- As entidades empregadoras terão a preocupação de assegurar a ocupação profissional do trabalho existente de acordo com as aptidões e qualificações profissionais dos trabalhadores, e com a sua assiduidade, produtividade, zelo, urbanidade e disponibilidade regular para a prestação de trabalho, tendo em vista respeitar a necessidade de gestão racional e eficiente das operações.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Deveres da entidade empregadora)

As entidades empregadoras ficam constituídas, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica do setor e por normas convencionais, na obrigação de:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Promover, nos termos da lei, a organização de cursos de formação, atualização e aperfeiçoamento profissional, de forma a poder satisfazer as necessidades normais do serviço e a realizar a valorização profissional do trabalhador, bem como proporcionar oportunidades de formação e requalificação aos trabalhadores quando modificações nos esquemas de gestão ou organização da empresa o justifiquem;

e) Observar todas as normas e determinações legais respeitantes aos trabalhadores, ao trabalho e ao local onde este é prestado e às condições de higiene e segurança, de forma a prevenir riscos e doenças profissionais;

f) Prestar, quando legitimamente solicitado, ao sindicato signatário e a entidades oficiais interessadas todas as informações e esclarecimentos necessários ou convenientes ao desenvolvimento normal das relações de trabalho;

g) Dispensar, nos termos da legislação em vigor, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e outras de interesse público, devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito, salvo o pagamento da retribuição correspondente aos dias de falta que excederem aqueles que devam ser pagos por força de disposições legais aplicáveis.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

Os trabalhadores portuários abrangidos pelo presente ACT, sejam contratados sem termo, a termo ou em regime de trabalho portuário temporário, ficam constituídos, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica do setor e por normas convencionais, na obrigação de:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que, no âmbito do trabalho, se relacionem com a empresa;

b) Não divulgar informações de caráter confidencial referentes à organização, métodos de produção ou negócios da sua entidade empregadora, nem intervir por qualquer forma, na livre concorrência entre as empresas;

c) Cumprir os horários estabelecidos com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Não abandonar o trabalho ou ausentar-se do serviço sem autorização do superior hierárquico, salvo se manifestamente a não puder obter, caso em que deverá informar um representante legal da entidade empregadora que se encontre no local;

e) Manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;

f) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

g) Abster-se de todo e qualquer ato de que possa resultar prejuízo ou desaparecimento das mercadorias ou de quaisquer bens situados nos locais ou zonas de trabalho;

h) Desempenhar as tarefas de que forem incumbidos de acordo com a sua categoria profissional e aptidões físicas, nos termos do presente ACT;

i) Participar, nos termos previstos neste ACT, de forma ativa e interessada, na frequência dos cursos de formação profissional e nas ações de sensibilização na área de prevenção e segurança, sem prejuízo da retribuição;

j) Respeitar e fazer respeitar os regulamentos de higiene, segurança e disciplina do trabalho, nomeadamente utilizando devidamente o equipamento de uso individual ou coletivo que lhes for distribuído.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

Não é permitido à entidade empregadora:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente ACT;

c) Atuar, por qualquer modo, em desconformidade com as normas legais ou regulamentares aplicáveis.

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Organização e direção do trabalho)

1- A organização, planificação, direção técnica e controlo das operações, bem como a direção e organização do trabalho, competem às entidades empregadoras, dentro dos limites legais e convencionais.



2- A afetação de trabalhadores às operações e serviços é determinada pelas entidades empregadoras, nos termos das normas legais e convencionais aplicáveis, podendo, no decurso da operação, o número de trabalhadores afetos a cada operação ou a cada serviço ser aumentado ou diminuído em função da evolução do serviço ou de necessidades decorrentes da organização do trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Disponibilidade dos trabalhadores)

1- Os trabalhadores estarão disponíveis para a sua plena utilização durante todo o período de trabalho a que estão adstritos.

2- Em função das necessidades de gestão e organização racional do trabalho, as empresas de estiva poderão, dentro de cada turno ou período de trabalho, sem limitação quanto ao número de mudanças e independentemente da conclusão de cada serviço, deslocar quaisquer dos trabalhadores ao seu serviço no mesmo navio ou para outros navios ou atividades, exercendo as mesmas funções ou outras que lhes sejam determinadas, com observância das regras de segurança, sem que estes o possam recusar.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Aluguer de equipamento e cedência de trabalhadores entre empresas de estiva)

1- No caso de aluguer de equipamentos entre empresas de estiva, quaisquer dos manobreadores que habitualmente os operem deverão acompanhá-los, desde que as empresas assim o entendam.

2- O trabalhador que acompanha o equipamento ficará sob as ordens e orientações da empresa que o utiliza em tudo o que respeite à execução do trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Locais de trabalho)

1- São consideradas áreas funcionais e locais de trabalho abrangidos pelo presente ACT as áreas portuárias localizadas dentro da zona portuária, nas quais os trabalhadores devam executar as diversas tarefas de movimentação de cargas.

2- Para os trabalhadores dos quadros de empresa ou da ETP, serão ainda considerados locais de trabalho as instalações das respetivas entidades empregadoras ou utilizadoras, ainda que localizadas fora das áreas referidas no número anterior.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Apresentação dos trabalhadores nos locais de trabalho)

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

2- As empresas indicarão aos trabalhadores, com a antecedência necessária e por meio adequado, o local de trabalho onde se deverão apresentar.

3- Quando não figurem nas indicações a que se refere o número anterior, ou na sua falta, os trabalhadores apresentar-se-ão nos locais de uso da empresa a que os mesmos pertencem.

4- As condições de realização das comunicações referidas nos números 1 e 2 poderão constar de regulamento interno de empresa.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho diário e semanal tem como limite máximo 8 e 40 horas, respetivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 197.º do Código do Trabalho e da cláusula 26.<sup>a</sup> do presente ACT.

2- Não releva para os limites de tempo de trabalho a prestação de trabalho em situações excecionais, tais como prestação de trabalho em situação de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou outra situação de perigo iminente para os navios ou para a carga.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**(Trabalho por turnos)**

1- O trabalho diário abrangido pelo presente ACT poderá ser organizado por turnos, fixos ou rotativos, e a afetação dos trabalhadores aos turnos será determinada pela respetiva entidade empregadora.

2- A compensação devida por este regime, quando aplicável, será paga de acordo com a tabela I constante no anexo II.

3- Na organização e planificação dos serviços poderão ser observados, como trabalho normal, os seguintes turnos:

- a) 1.º turno/período - Das 8h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00;
- b) 2.º turno/período - Das 17h00 às 20h00 e das 21h00 às 24h00;
- c) 3.º turno/período - Das 0h00 às 3h00 e das 4h00 às 8h00.

4- Os turnos referidos no número anterior distribuem-se entre as 8h00 de segunda-feira e as 8h00 de sábado e estão compreendidos no horário de trabalho dos trabalhadores a eles afetos.

5- O 3.º turno, em regime de trabalho normal, será instituído quando as partes subscritoras do presente ACT o acordarem, criando para o efeito regimes de afetação de trabalhadores a esse turno.

6- Cabe à entidade empregadora assegurar, com a necessária diligência, que a mudança de local específico da prestação de trabalho não afete o cumprimento do horário de trabalho.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**(Turnos - Sábados, domingos e feriados)**

Aos sábados, domingos e feriados aplica-se o disposto no número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**(Pausas)**

1- Na definição do horário de trabalho serão observadas as pausas para refeição, cuja duração será de 1 hora.

2- Na falta de previsão em contrário no contrato individual de trabalho ou de diferente determinação do empregador na fixação dos horários de trabalho, são consideradas horas de refeição as seguintes:

- a) Almoço - Das 12h00 às 13h00;
- b) Jantar - Das 20h00 às 21h00;
- c) Ceia - Das 3h00 às 4h00.

3- Havendo prosseguimento de trabalho nas horas de refeição, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores uma pausa, considerada tempo normal de trabalho, desde que a sua duração não seja inferior às fixadas no número anterior e esteja compreendida entre os seguintes limites:

- a) Almoço - Das 11h00 às 14h00 horas;
- b) Jantar - Das 19h00 às 22h00 horas;
- c) Ceia - Das 3h00 às 5h00 horas.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**(Trabalho ao largo)**

1- As horas de início e final do trabalho ao largo serão consideradas relativamente à hora de chegada e saída do navio em que os trabalhadores prestem serviço.

2- As refeições, no decurso da execução de trabalho ao largo, terão lugar a bordo do navio, nos termos da cláusula anterior, prosseguindo o trabalho preferentemente com o recurso a meios mecânicos.

3- Nas situações de acréscimo do tempo de trabalho a empresa obriga-se, em alternativa, a proporcionar transporte aos trabalhadores para que possam tomar a refeição em terra ou a fornecer alimentação quente a bordo.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**(Prolongamentos de turnos)**

1- O prolongamento de turnos apenas é permitido nas seguintes situações e condições:

a) Para permitir o acabamento de navios em dias úteis, os trabalhadores poderão prolongar o trabalho do 2.º turno até às 2h00 do dia seguinte, tendo direito a uma folga caso se encontrem escalados para o 1.º turno seguinte, que deverá ser gozada nos termos da cláusula 35.<sup>a</sup>;

b) Para operações de consolidação/desconsolidação, recepção/entrega de mercadorias e descarga de bate-lões, poderá haver prolongamento de turno até às 20h00, a efetuar por pessoal afeto ao 1.º turno, o qual não dá direito ao gozo de qualquer folga pelos trabalhadores;

c) Para permitir a continuação do trabalho no segundo turno, no período compreendido entre as 0h00 horas às 8h00 horas, em dias úteis, sábados domingos e feriados, tendo os trabalhadores direito a uma folga que deverá ser gozada de imediato, só retomando o trabalho depois de um descanso de, pelo menos, 24 horas consecutivas; caso a folga coincida com o sábado, domingo ou feriado, a mesma será gozada posteriormente, em dia útil a ser acordado entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2- Os prolongamentos de turno previstos nas alíneas a) e c), do número anterior, não são cumuláveis entre si, quer em termos de prestação de trabalho, quer em termos de retribuição.

3- Nos casos em que o trabalhador é colocado a prestar trabalho no prolongamento para acabamento de navio previsto na alínea a), do número 1, e não for possível efetuar todo o trabalho até às 2h00, aquele tem a faculdade de aceitar, ou recusar, passar para o regime de prolongamento de turno previsto na alínea c).

4- Não obstante o disposto na alínea c) do número 1 supra, o caso de aceitação pelo trabalhador da mudança de regime de turno prevista no número anterior aquele terá sempre de comparecer no seu local de trabalho no dia seguinte, independentemente de estar colocado ao primeiro ou ao segundo turno, mantendo o direito à folga a ser gozada em dia útil a acordar entre o trabalhador e a entidade empregadora.

#### Cláusula 31.ª

##### (Antecipação e repetição de turno)

1- Considera-se «antecipação de turno» o trabalho prestado num turno por trabalhadores afetos ao turno seguinte.

2- Considera-se «repetição de turno» o trabalho prestado num turno por trabalhadores afetos ao turno anterior.

#### Cláusula 32.ª

##### (Regime da prestação do trabalho suplementar)

1- É considerado trabalho suplementar aquele que seja prestado fora do horário de trabalho, sendo obrigatória a sua prestação, salvo invocação e prova de motivo atendível para a sua dispensa.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é considerado trabalho suplementar, o trabalho prestado nomeadamente:

a) Em antecipação ou repetição de turno;

b) Em prolongamento de turno;

c) Na pausa para refeição;

d) Em dia de descanso semanal complementar ou obrigatório ou em dia feriado;

e) Enquanto não se iniciar a laboração em trabalho normal do 3.º turno, o trabalho prestado entre as 0h00 e as 8h00.

3- Com a antecedência mínima de 2 dias úteis, poderá o trabalhador requerer por escrito, nomeadamente por comunicação eletrónica, à sua entidade empregadora, apresentando adequada justificação, a sua não afetação a trabalho suplementar, por períodos não superiores a cinco dias úteis seguidos ou a dois períodos de descanso semanal consecutivos.

4- Desde que avisem os serviços competentes da entidade empregadora até às 14h00 do dia útil anterior, poderão os trabalhadores solicitar a sua não afetação a trabalho suplementar, podendo a entidade empregadora recusar esse pedido quando seja insuprível a respetiva necessidade de prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior.

5- Uma vez obtidas as homologações ou autorizações exigíveis por lei, a duração anual do trabalho suplementar por trabalhador não pode exceder as 850 horas, sendo estas distribuídas tendencialmente em duodécimos.

6- A distribuição do trabalho suplementar, dentro dos limites acima previstos, deverá ser estabelecida através de uma divisão equitativa, devendo, sempre que possível, ser atribuída aos trabalhadores com contrato de trabalho sem termo.

7- O disposto no número anterior deverá respeitar o princípio de que as colocações devem efetuar-se com os trabalhadores mais adequados às funções a executar.

8- O limite referido no número 5 não é aplicável aos trabalhadores de empresas de operação portuária e de trabalho portuário abrangidos pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/1993, de 13 de agosto.

9- A prestação de trabalho suplementar será paga nos termos exclusivamente previstos neste ACT.

10- Só serão contabilizados como tempo de trabalho suplementar os períodos que tenham efetivamente sido prestados como tal pelos trabalhadores.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Comunicação do trabalho suplementar)

1- A comunicação de trabalho suplementar a realizar para o período correspondente a qualquer dos três turnos de trabalho apenas poderá ser feita através da afixação de escalas e/ou envio de comunicações eletrónicas, nomeadamente telefone, SMS ou outras mensagens com recurso a aplicações informáticas disponibilizadas pela empresa, respeitando os seguintes prazos de pré-aviso:

- a) Até às 20h00 do último dia útil anterior, para o 1.º turno dos dias úteis;
- b) Até às 13h00 do próprio dia, para os 2.º e 3.º turnos dos dias úteis;
- c) Até às 20h00 do último dia útil anterior, para sábados, domingos e feriados.

2- Para uma prestação de trabalho suplementar por um período máximo de duas horas, os trabalhadores apenas serão obrigados a executar o mesmo desde que seja comunicado:

- a) Até 60 minutos antes do início da sua execução, para os casos de acabamento de navios das 0h00 às 2h00;
- b) Até 90 minutos antes do início da sua execução, para as pausas de almoço e jantar.

3- Nas situações não previstas nos números anteriores, o trabalhador pode recusar a prestação de trabalho suplementar não comunicada atempadamente.

4- Em caso de aceitação do trabalhador, o empregador não pode recusar a prestação nem retirar o pagamento correspondente.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Descanso entre jornadas de trabalho e descanso compensatório)

1- Tendo em conta as condições em que é, em regra fracionadamente, prestada a atividade contratada, as partes reconhecem que o período de descanso obrigatório entre as jornadas de trabalho consecutivas é de oito horas.

2- Sempre que esse período de descanso obrigatório de oito horas não puder ser respeitado, as horas de descanso em falta serão compensadas com um dia de folga sempre que o trabalhador acumule o mínimo de oito horas.

3- O descanso compensatório deve ser marcado por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na sua falta, pela entidade empregadora, e deverá ser gozado nos 90 dias seguintes.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar)

1- Quando aplicável, nos termos da lei e do presente ACT, o descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar é marcado por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na sua falta, pela entidade empregadora.

2- O descanso compensatório deve ser gozado nos 90 dias seguintes ao respetivo vencimento.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

Exceto para aqueles trabalhadores que prestem atividade em empresa dispensada de encerramento semanal, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso semanal complementar.

## CAPÍTULO VI

### Férias, feriados e faltas

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Regime de férias)

1- Às matérias respeitantes à duração, marcação, planeamento e alteração de férias, bem como aos efeitos e ou direitos em casos de suspensão e cessação de contrato, aplica-se o disposto no Código do Trabalho, e na legislação que lhe suceda, salvo quando o presente ACT expressamente modificar a respetiva redação.

2- Os trabalhadores com mais de 25 anos de antiguidade terão direito a dois dias de férias adicionais, os quais não implicam um acréscimo equivalente no respetivo subsídio de férias.

3- A indicação do período preferencial de férias por parte dos trabalhadores terá lugar até 15 de março de cada ano.

4- A entidade empregadora elabora o mapa de férias provisório, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador até 31 de março de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre essa data e 14 de abril.

5- Até dez dias depois da afixação do mapa de férias provisório, serão permitidas trocas entre trabalhadores da mesma categoria profissional, no seio da mesma entidade empregadora.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Alteração do período de férias por motivo de doença)

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade empregadora seja do facto informada e aquele o possa comprovar, tudo nos termos do regime de comunicação e comprovação de faltas instituído na cláusula 37.<sup>a</sup>

2- Na situação prevista no número anterior, após o termo da situação de doença, as partes acordarão um novo período de gozo de férias, sendo que, na falta desse acordo, as mesmas prosseguirão logo após o referido termo.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

Se o trabalhador tiver iniciado e cessado o impedimento prolongado no mesmo ano tem direito ao período total de férias vencido em 1 de janeiro como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, ao qual acrescerá o respetivo subsídio.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

No caso de a entidade empregadora obstar culposamente ao gozo de férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Feriados e épocas festivas)

1- Para além dos feriados legalmente previstos, serão também considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

2- Nos dias 24 e 31 e dezembro haverá prestação de trabalho somente no 1.º turno, devendo a ele ser afetos os trabalhadores do 2.º turno.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Faltas)

1- Consideram-se justificadas as faltas legalmente qualificadas como tais.

2- A comprovação das faltas é feita nos termos do anexo III ao presente ACT.

## CAPÍTULO VI

**Remuneração e outras atribuições patrimoniais**Cláusula 43.<sup>a</sup>**(Conceito de retribuição)**

1- Considera-se retribuição qualquer prestação a que, nos termos da lei, deste ACT, do contrato individual de trabalho e demais normas que o regem, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Salvo quando expressamente previsto no presente ACT, a retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**(Níveis salariais)**

1- As partes acordam que os níveis salariais são os constantes da tabela I do anexo II deste ACT, que já incluem o subsídio de turno e por trabalho noturno.

2- A progressão salarial dos trabalhadores contratados em regime de contrato de trabalho sem termo far-se-á nos seguintes termos:

*a)* Entre a base X e a base VII (inclusive), os trabalhadores progredem automaticamente para a base subsequente depois de completarem 4 anos de serviço, seguidos ou interpolados, contabilizados nos termos do número 3 desta cláusula;

*b)* Entre a VII e a base III (inclusive) a progressão para a base subsequente ocorre automaticamente após o trabalhador completar 3 anos de serviço, seguidos ou interpolados, contabilizados nos termos do número 3 desta cláusula;

*c)* A partir da base III a progressão nos níveis salariais apenas se fará por escolha livre do empregador.

3- Para efeitos de progressão nos níveis salariais não serão contabilizados os anos de permanência no mesmo nível em que se verifique qualquer um dos seguintes fatores de exclusão:

*a)* Registo de 1 (um) ou mais resultados positivos em ação de controlo de alcoolemia e/ou estupefacientes;

*b)* Registo de mais de 4 (quatro) faltas de utilização de equipamento de proteção individual ou de incumprimento de regras de segurança;

*c)* Ocorrência de 1 (uma) ou mais faltas injustificadas;

*d)* Aplicação de sanção disciplinar, salvo tratando-se de repreensão não registada;

*e)* Ocorrência de 60 (sessenta) ou mais dias de faltas justificadas, consecutivas ou interpoladas, no mesmo ano de permanência no nível.

4- Se nos seis meses subsequentes à receção da decisão que determinar a aplicação da sanção disciplinar o trabalhador a impugnar judicialmente e a sanção vier a ser anulada por decisão transitada em julgado, o ano que tiver sido desconsiderado para efeitos de progressão devido a esse fator de exclusão será contabilizado e o trabalhador colocado no nível salarial para que devia ter progredido, com efeitos retroativos, tendo direito a receber as correspondentes diferenças salariais.

5- A abertura de processo disciplinar determina automaticamente a exclusão do ano em que tal ocorra. Se o processo disciplinar não der origem à aplicação de sanção disciplinar diversa da repreensão registada, o ano que tiver sido desconsiderado para efeitos de progressão devido a esse fator de exclusão será contabilizado e o trabalhador colocado no nível salarial para que devia ter progredido, com efeitos retroativos, tendo direito a receber as correspondentes diferenças salariais.

6- Para efeitos da alínea *e)* do número 3 não são consideradas as ausências ou faltas dos dirigentes sindicais, nos termos dos artigos 409.º e 468.º do Código do Trabalho, as devidas a acidente de trabalho ou doença profissional, bem como as que por lei sejam expressamente equiparadas a prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**(Remuneração do trabalho suplementar)**

Os montantes do acréscimo remuneratório pela prestação do trabalho suplementar são exclusivamente os fixados na tabela II do anexo II deste ACT.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de alimentação)

- 1- Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de alimentação por cada período de trabalho completo efetivamente prestado ou em que estejam à ordem para trabalhar.
- 2- O valor do subsídio previsto nesta cláusula é o fixado na tabela III do anexo II.
- 3- Este subsídio não é devido durante as férias, durante o gozo do descanso compensatório nem nas situações que determinem a perda de retribuição.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por trabalho ao largo)

O trabalhador que execute as suas tarefas em navios e/ou embarcações fundeadas ao largo tem direito, por cada período de trabalho, a um subsídio no valor fixado na tabela III do anexo II.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por transporte)

Os trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado têm direito a um subsídio de transporte no valor fixado na tabela III do anexo II.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de deslocação)

- 1- Quando os trabalhadores portuários de uma entidade empregadora com sede na margem norte do Tejo, no exercício das suas funções, tenham de se deslocar para os terminais na margem sul do Tejo terão direito a um subsídio de deslocação correspondente a duas horas de deslocação, no valor fixado na tabela IV do anexo II.
- 2- Quando os trabalhadores portuários de uma entidade empregadora com sede na margem sul do Tejo, no exercício das suas funções, tenham de se deslocar para os terminais na margem norte do Tejo terão direito a um subsídio de deslocação correspondente a duas horas de deslocação, no valor fixado na tabela IV do anexo II.
- 3- Quando os trabalhadores sejam colocados a trabalhar no terminal de Alhandra terão direito a um subsídio de deslocação correspondente a duas horas de deslocação, no valor fixado na tabela IV do anexo II.
- 4- No trabalho ao largo, será devido subsídio de deslocação correspondente a uma hora de deslocação, no valor fixado na tabela IV do anexo II, sempre que a entidade empregadora dê instruções ao trabalhador para se apresentar no local de embarque do transporte pela mesma proporcionado, em momento anterior à hora de início do turno correspondente.
- 5- No trabalho ao largo, será devido subsídio de deslocação correspondente a uma hora de deslocação, no valor fixado na tabela IV do anexo II, sempre que a hora de desembarque do transporte proporcionado pela entidade empregadora seja posterior à hora final do trabalho ao largo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do período de férias e subsídio de férias)

- 1- Os trabalhadores têm direito anualmente a receber, para além da retribuição do período de férias, um subsídio de férias correspondente à retribuição do respetivo período.
- 2- A retribuição do período de férias e o subsídio de férias integrarão exclusivamente a remuneração base mensal, as diuturnidades, o subsídio de turno e por trabalho noturno, excluindo-se qualquer outra prestação de expressão pecuniária não prevista nesta cláusula, designadamente a média do trabalho suplementar.
- 3- Os trabalhadores que, por disposição contratual, tenham a respetiva retribuição do período de férias e do subsídio de férias calculadas de modo distinto do previsto na presente cláusula e cujo valor seja superior ao que resultaria da aplicação do número anterior, mantêm o direito a receber essas prestações calculadas nos mesmos moldes até então verificados, salvo no que respeita à média do trabalho suplementar que fica expressamente excluída desse cálculo.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

- 1- Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal que integrará, exclusivamente, a remuneração base mensal, as diuturnidades, o subsídio de turno por trabalho noturno, excluindo-se qualquer outra pres-

tação de expressão pecuniária não prevista nesta cláusula, designadamente a média do trabalho suplementar.

2- Os trabalhadores que, por disposição contratual, tenham o subsídio de Natal calculado de modo distinto do previsto na presente cláusula e cujo valor seja superior ao que resultaria da aplicação do número anterior, mantêm o direito a receber o subsídio de Natal calculado nos mesmos moldes até então verificados, salvo no que respeita à média do trabalho suplementar que fica expressamente excluída desse cálculo.

## CAPÍTULO VII

### **Transmissão de estabelecimento e mudança de serviço**

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **(Transmissão de estabelecimento)**

1- Em caso de fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento ou transmissão, cessão ou reversão do direito de exploração do estabelecimento, a posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade empregadora subsiste perante a entidade resultante ou adquirente que envolvam o estabelecimento ou serviço onde os trabalhadores tenham vindo a exercer a sua atividade.

2- A anterior entidade empregadora responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data do ato ou atos que envolva(m) qualquer das alterações a que se refere o número anterior, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **(Mudança de serviço)**

1- No caso de determinado serviço, objeto de concessão, licença ou contrato público, prestado em local fixo por pessoal exclusivamente afeto a esse local, vir a ser assumido com carácter de continuidade e de regularidade por outra empresa, é aplicável o disposto na cláusula anterior.

2- Aos trabalhadores abrangidos pelo disposto nesta cláusula e na cláusula anterior serão garantidas na nova entidade empregadora, as condições retributivas de que beneficiavam nos 12 meses anteriores ao da transferência.

3- Não se consideram abrangidas pelo disposto nesta cláusula as simples mudanças ocasionais de serviços de armadores, agentes de navegação, importadores ou exportadores.

## CAPÍTULO IX

### **Disciplina**

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **(Procedimento disciplinar)**

1- O exercício do poder disciplinar rege-se nos termos da lei e do presente ACT.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **(Inquéritos)**

O trabalhador pode recusar-se a prestar declarações em inquérito quando alegue que tais declarações podem contribuir para o punir em procedimento subsequente.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **(Resposta à nota de culpa)**

O trabalhador dispõe de 20 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.



Cláusula 57.<sup>a</sup>**(Faltas sem relevância disciplinar)**

Se um trabalhador for detido preventivamente, as faltas dadas durante o tempo de detenção não poderão ser consideradas para efeitos disciplinares, se o trabalhador for absolvido pelo crime que lhe foi imputado.

## CAPÍTULO X

**Suspensão e cessação do contrato de trabalho**Cláusula 58.<sup>a</sup>**(Trabalhador reformado)**

1- Nos termos do artigo 348.º do Código do Trabalho, considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice.

2- O trabalhador, no prazo de dez dias após o recebimento da comunicação da Segurança Social informando-o de que passou à situação de reforma, deverá comunicar obrigatoriamente tal situação à entidade empregadora.

3- Na falta da comunicação indicada no número anterior, o trabalhador obriga-se a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período que tiver decorrido entre a data em que teve conhecimento da sua passagem à situação de reforma e a data em que deu conhecimento dessa situação à entidade empregadora.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**(Direitos emergentes da cessação do contrato)**

Na data da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador com contrato de trabalho por tempo indeterminado, para além do estabelecido na lei, tem direito à retribuição por inteiro do mês em que ocorra a cessação do vínculo contratual, exceto se a cessação:

- a) For motivada por despedimento com justa causa;
- b) Decorrer da iniciativa do trabalhador, desde que não fundada em justa causa de resolução do contrato;
- c) Decorrer da reforma do trabalhador.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**(Revogação por acordo das partes)**

Salvo no caso de transação judicial, são nulas as cláusulas do acordo revogatório que estipulem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos, reclamar e/ou renunciar a créditos de que seja titular.

## CAPÍTULO XI

**Segurança, higiene e saúde do trabalho**Cláusula 61.<sup>a</sup>**(Comissão de prevenção, segurança e higiene do trabalho)**

1- As partes do presente ACT criarão, nos termos da lei, uma comissão de prevenção, segurança e higiene composta por um representante patronal e outro sindical.

2- A comissão proporá às partes do presente ACT o respetivo regimento interno, área de intervenção e competências, salvaguardando-se o princípio do funcionamento paritário.

3- A comissão deverá pronunciar-se, nomeadamente, sobre períodos máximos de exercício de funções de manuseamento de equipamentos que possam ser prejudiciais para a saúde do trabalhador.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**(Controlo de uso de estupefacientes e álcool no trabalho)**

Atenta a natureza do trabalho portuário, e consultado o sindicato, as empresas deverão estabelecer um regime regulamentar de controlo do uso de estupefacientes e álcool que, primordialmente, vise e contribua para prevenir riscos de sinistralidade na execução do trabalho.

## CAPÍTULO XII

**Seguros**Cláusula 63.<sup>a</sup>**(Seguro de acidentes de trabalho)**

- 1- O empregador deve subscrever seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei.
- 2- O trabalhador pode requerer uma vez por trimestre cópia das folhas de remunerações referentes ao trimestre anterior que foram enviadas para a companhia de seguros na qual se encontra sediada a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**(Seguros especiais)**

- 1- Quando o trabalhador se deslocar em serviço da entidade empregadora para além do âmbito geográfico e profissional normais da sua atividade, será seguro por aquela pelo capital mínimo de 100 000,00 € em relação aos riscos de acidentes pessoais.
- 2- Cada trabalhador diretamente envolvido no manuseamento de explosivos e munições será coberto por um seguro de acidentes pessoais no montante de 100 000,00 €.

## CAPÍTULO XIII

**Comissão paritária**Cláusula 65.<sup>a</sup>**(Comissão paritária)**

- 1- É criada uma comissão paritária com competência para integrar lacunas e interpretar as disposições do presente ACT.
- 2- A comissão paritária é composta por seis membros efetivos, três por cada uma das partes, devendo estas também indicar os respetivos três membros suplentes. Para os devidos efeitos, clarifica-se que as empresas subscritoras do presente ACT são globalmente consideradas como sendo uma das partes e o sindicato representará a outra parte, num total de duas partes.
- 3- Os membros da comissão paritária, efetivos e suplentes, serão designados pelas partes outorgantes nos 30 dias subsequentes à publicação do ACT no *Boletim do Trabalho e Emprego*, devendo a sua identificação ser comunicada à contraparte, por carta registada com aviso de receção, nos 5 dias úteis após a designação.
- 4- Na falta ou impossibilidade justificada de comparência de um membro efetivo, o mesmo será substituído por qualquer um dos suplentes da respetiva parte.
- 5- Se algum dos membros designados, efetivo ou suplente, deixar de integrar a comissão paritária, a parte que o designou procederá à nomeação de um novo membro, devendo a sua identificação ser comunicada à contraparte, por carta registada com aviso de receção, nos 5 dias úteis após a designação.
- 6- A comissão paritária reúne sempre que convocada por qualquer das partes interessadas, mediante envio de carta registada com aviso de receção, com indicação prévia do assunto, sendo o método de trabalho a adotar definido na primeira reunião.
- 7- Na resolução de divergências de carácter operacional ou laboral suscetível de perturbar a normal laboração das empresas, a decisão será tomada no prazo máximo de 3 dias úteis, devendo, tanto quanto possível, ser fundamentada em pareceres técnicos de entidades especializadas.

8- A intervenção e funcionamento da comissão paritária far-se-á sempre sem prejuízo da continuação da operação ou serviço objeto da sua intervenção.

9- A comissão paritária não pode funcionar sem a presença de pelo menos 2 membros de cada uma das partes empregadora e sindical, tendo cada membro, individualmente, um voto.

10- As deliberações da comissão paritária têm de ser aprovadas por 3/4 dos membros presentes.

11- A intervenção dos membros designados, efetivos ou suplentes, vincula a parte representada, não havendo lugar a ratificação.

12- Das reuniões da comissão paritária será realizada uma ata por escrito, em dois exemplares, uma para cada parte, que deve ser elaborada e aprovada durante a reunião, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes, que deve ser assinada por todos os participantes.

13- As deliberações só se consideram aprovadas após a ata ser aceite e assinada por todos os participantes.

14- As decisões da comissão paritária tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto à integração de lacunas e à interpretação de cláusulas deste ACT.

15- A comissão paritária reúne na sede de qualquer uma das empresas signatárias do presente ACT, ou, na impossibilidade de disponibilização de espaço adequado, na sede do sindicato.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Integração do subsídio de isenção)

1- Os dois trabalhadores identificados no anexo IV e que à data da entrada em vigor do presente ACT beneficiam do regime de IHT, quando terminar tal regime, têm direito a que o subsídio que lhe correspondia seja integrado na remuneração base.

2- A retribuição total dos trabalhadores a que se refere o número anterior, considerando a integração aí referida, não sofrerá alterações enquanto se mantiver superior à retribuição base obtida pelo somatório da remuneração base, subsídio de turno e diuturnidades constantes da tabela salarial em vigor.

3- Durante o período referido no número anterior, o diferencial entre a retribuição total e a retribuição base aí definidas, cobrirá, até à concorrência, o valor do trabalho suplementar prestado entre as 8h00 e as 24h00 de dias úteis.

4- Até ao limite daquele diferencial, o trabalhador não poderá recusar a prestação do trabalho suplementar referido no número anterior.

5- A inobservância por parte do trabalhador do disposto no número anterior pode determinar a cessação da integração prevista no número 1.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por função especializada)

Sempre que um trabalhador abrangido pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/1993, de 13 de agosto for colocado a desempenhar as funções especializadas de conferente, portador, grueiro, vazador ou manobrador e exerça efetivamente tais funções, o mesmo terá direito a um subsídio por função especializada, por cada turno, por trabalho prestado em hora de refeição ou por prolongamento de turno, cujos valores estão fixados na tabela III do anexo II.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por situações especiais)

1- Aos trabalhadores de base e hierarquias diretamente envolvidos nas operações referidas no número seguinte haverá lugar à atribuição de um subsídio de 100 % por cada categoria profissional, em cada turno, hora de refeição, repetição/antecipação de turno e prolongamento de turno.

2- As situações referidas no número anterior são as seguintes:

a) Gado morto, havendo necessidade de contacto físico no manuseamento dos animais mortos;

b) Cargas em decomposição e putrefação, quando excedam no mínimo 20 % de carga afetada a movimentar, tratando-se de carregamento homogéneo;

c) Situações de incêndio, abalroamento, água aberta e ou encalhe, quando a movimentação a efetuar abranja no mínimo 20 % da carga a movimentar do porão ou do navio;

d) Trabalho em navios arribados em que se registem derrames das mercadorias suscetíveis de apresentar penosidade na respetiva remoção e ou reposição nos espaços de onde se deslocaram.

3- Para serem consideradas abrangidas pela presente cláusula as situações referidas no número anterior terão de ser objeto de uma declaração da condição da carga, emitida por entidade oficial (autoridade marítima, portuária e/ou sanitária) ou por companhia seguradora.

4- O subsídio a que se refere o número 1 será calculado sobre a retribuição do respetivo turno (tabela II), em que existir contacto direto do trabalhador com a carga, pela respetiva categoria profissional, de acordo com o dia da semana em que a situação se verificar e pelo período em que haja contacto direto com a carga.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Exceção à polivalência)

Os trabalhadores abrangidos pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/1993, de 13 de agosto que, até à data da entrada em vigor do presente ACT, tenham vindo a exercer exclusivamente uma determinada função e que constem do anexo V ao presente ACT, não poderão ser colocados, contra a sua vontade, em outras funções.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Regime especial de diuturnidades)

Os trabalhadores do quadro das empresas de estiva signatárias do presente ACT que, à data de 15 de setembro de 2015, tivessem contrato de trabalho por tempo indeterminado, continuarão a ter direito a uma diuturnidade por cada quatro anos de antiguidade, até ao limite máximo de seis diuturnidades, sem que a mesma seja absorvida na retribuição base em caso de progressão salarial.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Cláusula de paz social)

1- O sindicato compromete-se, durante o prazo de vigência do ACT, a não convocar qualquer greve, seja de que forma for, nomeadamente através de um pré-aviso de greve, sem convocar primeiro uma reunião de uma comissão, que é constituída e funcionará nos mesmos termos da comissão paritária (a «comissão») prevista na cláusula 65.<sup>a</sup>, com vista a tentar obter um acordo que permita que a greve não seja convocada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A convocação de greve que vise alterar o clausulado do ACT durante o respetivo período de vigência não pode ter lugar.

3- Antes de declarar qualquer greve, o sindicato obriga-se a convocar a comissão e a submeter a questão objeto de diferendo à apreciação desta. Na mesma data, o sindicato deve remeter a todas as empresas subscritoras do ACT uma cópia da convocação, através de carta registada com aviso de receção.

4- A comissão deverá reunir-se no prazo máximo de 5 dias úteis após a receção da convocatória por todas as partes, devendo apresentar a sua deliberação fundamentada, por escrito, no prazo máximo de 3 dias úteis, contados desde a última reunião da comissão, prorrogável, uma única vez por igual prazo, sendo a prorrogação apenas válida se for aprovada por maioria dos membros da comissão.

5- Se os membros designados pelas empresas subscritoras do ACT, efectivos ou substitutos, não comparecerem à reunião da comissão regularmente convocada pelo sindicato, este poderá convocar de imediato a greve, sem que haja lugar à aplicação da sanção prevista no ponto 10 da presente cláusula.

6- Das reuniões da comissão será realizada uma ata por escrito, em dois exemplares, uma para cada parte, que deve ser elaborada e aprovada durante a reunião, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes, que deve ser assinada por todos os participantes.

7- Quando a comissão delibere em sentido de que não existiu qualquer violação ou incumprimento do ACT ou que não existe qualquer motivo justificável para a convocação da greve, o sindicato não poderá apresentar qualquer pré-aviso de greve sobre a matéria decidida pela comissão. O sindicato obriga-se também a atuar de boa-fé, envidando os seus melhores esforços e a não praticar qualquer ação ou omissão que promova ou incite a adesão dos seus membros a greves que visem produzir os efeitos que as cláusulas deste ACT visam evitar.

8- Nos casos em que a comissão não tenha aprovado a deliberação nos termos previstos no número 3 desta cláusula, o sindicato apenas poderá convocar uma greve após ser proferida uma decisão judicial transitada em julgado que, em ação declarativa instaurada para esse efeito, confirme a violação ou incumprimento do ACT.

9- No caso de o tribunal reconhecer que houve violação ou incumprimento do ACT quanto à matéria alvo de deliberação pela comissão, a empresa subscriitora do ACT responsável pela violação ou incumprimento pagará ao sindicato, a título de cláusula penal, uma indemnização global de 500 000,00 € (quinhentos mil euros), sendo todas as empresas signatárias solidariamente responsáveis pelo pagamento dessa indemnização.

10- O montante fixado no número anterior corresponde ao valor máximo da indemnização que o sindicato tem direito a exigir, por greve declarada, da totalidade das empresas subscriitoras do presente ACT, mesmo que o tribunal declare que a violação ou incumprimento do ACT foi cometido por mais do que uma das empresas subscriitoras do ACT.

11- O pagamento da indemnização ao sindicato prevista nos números 9 e 10 da presente cláusula deverá ser feito, impreterivelmente, no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado da decisão judicial que reconheça o incumprimento ou a violação do ACT, obrigando-se a empresa, ou empresas, que neste tenha incorrido a cessar, dentro do mesmo prazo, a(s) conduta(s) declarada(s) ilegal(ais) pelo tribunal, sendo que, caso tal não aconteça, o sindicato poderá convocar uma greve até que o pagamento seja efetuado e cesse o incumprimento ou violação do ACT.

12- Caso o sindicato convoque uma greve sem previamente convocar a comissão ou em violação do disposto nos números 2, 3, 7 ou 8 da presente cláusula, pagará às empresas subscriitoras do presente ACT a título de cláusula penal, e por cada greve convocada, uma indemnização no montante global de 500 000,00 € (quinhentos mil euros).

13- O pagamento da indemnização prevista no número anterior tem de ser feito, impreterivelmente, no prazo de 10 dias úteis após o sindicato ter sido notificado por qualquer uma das empresas subscriitoras do ACT, obrigando-se também o sindicato a desconvocar a greve imediatamente após receber aquela notificação.

14- O pagamento pelo sindicato da indemnização prevista nos números anteriores é devido independentemente da maior ou menor adesão dos trabalhadores à greve e da ocorrência de danos decorrentes da greve.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Remissão para a lei)

1- Em tudo quanto neste ACT for omissivo, são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, sem prejuízo da eficácia e da prevalência das decisões que forem tomadas pela comissão paritária nos termos previstos na cláusula 65.<sup>a</sup>

2- As remissões que no presente ACT se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para o Código do Trabalho, legislação complementar e legislação específica do sector.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Declaração de maior favorabilidade)

1- As partes outorgantes deste ACT reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do presente ACT relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao sector, bem como em relação a outros acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados, pelo que estes se dão aqui por revogados.

2- Reconhecem igualmente as partes outorgantes que da aplicação do presente ACT às relações de trabalho com trabalhadores vinculados à ETP resulta uma situação globalmente mais favorável para estes, pelo que os mesmos deixam de auferir a retribuição base e todas as prestações retributivas acessórias ou complementares, fixas ou variáveis, que recebiam pelo trabalho prestado à ETP, desde que o montante global da remuneração anual que fiquem a auferir após a aplicação do ACT, incluindo a remuneração do trabalho suplementar, seja igual ou superior ao total da remuneração global anual que auferiam antes dessa aplicação.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Adesão individual ao contrato coletivo)

1- Os trabalhadores não sindicalizados podem pedir por escrito a sua adesão individual ao presente contrato coletivo de trabalho, através de documento devidamente datado e cuja assinatura seja objeto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei, produzindo o presente contrato efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão.

2- Ao aderir ao presente contrato, o trabalhador não sindicalizado no sindicato que negociou e acordou o presente contrato coletivo de trabalho, concorda em participar nas despesas de negociação, celebração e revisão do mesmo, procedendo ao pagamento de prestação correspondente a 3 % da remuneração ilíquida mensal durante o período de vigência do contrato.

3- Os pedidos de adesão ao presente contrato são feitos diretamente e voluntariamente ao Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros, ou, em alternativa, se essa for a vontade do trabalhador, os pedidos podem ser realizados junto da entidade empregadora.

4- A contribuição prevista no número 2 é satisfeita voluntariamente ao Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e outros, a qual deverá ser paga mensalmente, através de desconto autorizado pelo trabalhador realizado mensalmente no salário pela entidade empregadora durante o período de vigência do contrato, a qual reenviará os montantes descontados para o sindicato, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando no mesmo prazo ao sindicato a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

5- O trabalhador deverá, quando comunicar ao sindicato e/ou quando da primeira prestação da contribuição, indicar a designação da entidade empregadora, morada, remuneração ilíquida e situação profissional (trabalhador do quadro de empresa ou empresa de cedência de mão-de-obra portuária) e data de início e termo do contrato para os trabalhadores com contrato a termo.

6- Quando os pedidos de adesão forem feitos diretamente ao sindicato subscritor do presente contrato, este passará ao trabalhador uma declaração da adesão, com a identificação do trabalhador e da entidade empregadora, devendo o sindicato comunicar a essa entidade empregadora a adesão do trabalhador para que este possa passar a estar abrangido pelo ACT.

7- Se o pedido de adesão for formalizado junto da entidade empregadora, esta passará ao trabalhador declaração do facto e comunicará ao sindicato a listagem dos trabalhadores com a respetiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória.

8- A interrupção do pagamento da contribuição prevista no número 2, não impede a aplicação do ACT ao trabalhador, mantendo o sindicato direito a receber deste último a contribuição referida, até ao termo da vigência do ACT.

## ANEXO I

### **Categorias profissionais e conteúdo funcional**

1- Sem prejuízo do âmbito de trabalho portuário definido na lei, para efeitos de definição do conteúdo funcional das categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos pelo ACT de que o presente anexo faz parte integrante, estabelece-se que:

2- Quanto ao *chefe de operações*:

i) Sem prejuízo do carácter transitório e amovível, estabelecido nas cláusulas 6.<sup>a</sup> e 7.<sup>a</sup> do presente ACT, do exercício desta categoria profissional, o chefe de operações é o trabalhador da hierarquia superior da profissão de trabalhador portuário;

ii) O chefe de operações, sob a direção e orientação do seu superior hierárquico, executa e faz cumprir as políticas definidas pela empresa respeitantes à operação portuária, planificando, dirigindo, coordenando e orientando todos os navios e serviços de modo a atingir os objetivos definidos pela empresa, cabendo-lhe definir os meios materiais e humanos a afetar à operação portuária, bem como a sua gestão.

3- Quanto ao *coordenador*:

O coordenador é o profissional que, sob a direção dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta a execução do trabalho a ele distribuído, e sendo conhecedor da atividade de movimentação de cargas a bordo e em terra, zela pela aplicação das melhores práticas e compete-lhe, nomeadamente:

a) Manter contatos com os oficiais de bordo e/ou seus representantes, com vista à otimização das suas funções;

b) Colaborar na formação de equipas de trabalho e dirigir o trabalho por elas executado nos navios e ou serviços que dele dependam;

c) Garantir, se for caso disso, a conclusão dos serviços executados durante o período do seu turno, de modo a otimizar a produtividade do serviço e, quando necessário, garantir a continuidade das operações;

d) Participar na avaliação de desempenho dos trabalhadores;

e) Fiscalizar e promover o cumprimento das regras de segurança no trabalho e de outras disposições normativas, nomeadamente o ACT em vigor, propondo as alterações que possam melhorar ou assegurar a regularidade da correta execução do trabalho;

f) Colaborar na preparação do serviço, na organização do pessoal e substituição do mesmo quando necessário, dos recursos e no controlo e utilização de máquinas e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar;

g) Elaborar relatórios com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam;

h) Anotar, informar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos sobre avarias, sinistros e outras anomalias decorrentes das operações;

i) Assegurar aos trabalhadores as condições e o apoio indispensável ao cabal desempenho das suas tarefas;

j) Assegurar perante a gestão da entidade empregadora os compromissos de produtividade a atingir, analisando eventuais desvios e reportando os motivos justificativos dos mesmos;

k) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;

l) Controlar e verificar, por turno ou período, a execução do plano de carga e/ou descarga do navio ou parque;

m) Confirmar listas de carga/descarga, com os resultados da conferência e, com base nelas, elaborar notas diárias de cargas movimentadas, quando não existam meios eletrónicos disponíveis;

n) Elaborar por turno ou período, mapas de controle de paragens verificadas, mapas de pessoal utilizado, mapas de material utilizado, relatórios e notas de faltas, avarias e ocorrências no decurso das operações e com elas relacionadas;

o) Zelar pela operacionalidade e manutenção diária do parque de máquinas e aparelhos da empresa. Elaborar relatórios com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam.

#### 4- Quanto ao *trabalhador de base*:

O trabalhador de base é o profissional que, sob a direção dos seus superiores hierárquicos, procede à movimentação de cargas tal como definida na cláusula 5.<sup>a</sup> do presente ACT, designadamente:

a) Assegura o exercício das funções de cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas;

b) Desenvolve as atividades de remoção de cargas a bordo, peação e despeação, limpeza de porões ou tanques, abertura e fecho de porões com escotilhas e tampões ou quando protegidos por encerados/taipol, salvo nos casos em que, nos termos da lei, possam ser efetuadas pela tripulação do navio;

c) Assegura o exercício das funções de vazador de granéis, operador de granéis líquidos, montagem e desmontagem de mangueiras e apanha dos derrames para aproveitamento de carga;

d) Colabora na reparação de equipamentos que, quando afetos à operação e por qualquer motivo, interrompam a respetiva atividade;

e) Assegura o exercício das funções de lingação e ou deslingação, manuseamento e movimentação de produtos, mercadorias e demais operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, desde que utilizando qualquer meio de movimentação, apartação, marcação e separação das mercadorias, movimentação de ferramentas e equipamentos, incluindo guindastes e gruas, bem como as funções de consolidação e desconso- lidação que, nos termos da lei, não estejam excluídas do âmbito do trabalho portuário;

f) Sem prejuízo do disposto na lei, conduz, enquanto carga, tanto à carga como à descarga, veículos auto- móveis ligeiros ou pesados e manobra os equipamentos portuários de bordo ou de terra para os quais tenha formação e aptidão profissional adequadas;

g) Sempre que a empresa o entenda e desde que tenha formação e aptidão profissional adequadas, coordena a movimentação de cargas e bens de modo a garantir a segurança dos trabalhadores, da carga e do navio;

h) Sem prejuízo do disposto na lei, confere, controla, pesa, sela, distribui e verifica a carga ou descarga de todas as mercadorias e unidades de carga e descarga, bem como quaisquer outras tarefas complementares destas, incluindo a verificação dos respetivos selos, assegurando a sua perfeita identificação e anotando todas as anomalias verificadas no seu estado bem como as etapas e paragens verificadas no decurso das operações.

## ANEXO II

**Tabelas salariais**

A partir de 1 de janeiro de 2025 serão aplicadas as seguintes tabelas salariais:

## TABELA I

**Níveis salariais**

Nível	Categoria	Retribuição mensal ilíquida		
		Venc. base	Sub. turno e por trabalho noturno	Total
I	Chefe de operações	2 172,24 €	396,98 €	2 569,22 €
II	Coordenador	2 073,50 €	378,94 €	2 452,45 €
III	Base	1 974,76 €	360,90 €	2 335,65 €
IV	Base	1 777,29 €	324,80 €	2 102,09 €
V	Base	1 658,80 €	303,15 €	1 961,95 €
VI	Base	1 451,45 €	265,25 €	1 716,70 €
VII	Base	1 347,78 €	246,31 €	1 594,09 €
VIII	Base	1 139,53 €	208,25 €	1 347,78 €
IX	Base	977,50 €	178,64 €	1 156,14 €
X	Base	870,00 €	158,98 €	1 028,98 €

Nota: A partir de 2026 todos os itens salariais serão, durante a vigência do ACT, atualizados anualmente, de acordo com o índice de preços no consumidor (IPC) publicado pelo INE por referência ao ano anterior, acrescido de 1 %, com o limite máximo agregado de 5 %.

## TABELA II

**Remuneração do trabalho suplementar**

Nível	Categoria	Trabalho suplementar - Dias úteis						
		8h00/ 17h00	17h00/ 24h00	0h00/ 8h00	12h00/ 13h00	20h00/ 21h00	0h00/ 2h00 (artigo 30.º, número 1, alínea a)	17h00/ 20h00 (artigo 30.º, número 1, alínea b)
I	Chefe de operações	107,89 €	107,89 €	199,56 €	31,98 €	40,24 €	66,54 €	53,97 €
II	Coordenador	102,99 €	102,99 €	190,49 €	30,52 €	38,40 €	63,51 €	51,52 €
III	Base	98,08 €	98,08 €	181,42 €	29,07 €	36,58 €	60,50 €	49,06 €
IV	Base	88,27 €	88,27 €	163,27 €	26,16 €	32,93 €	54,44 €	44,15 €
V	Base	82,39 €	82,39 €	152,39 €	24,41 €	30,73 €	50,81 €	41,21 €
VI	Base	72,09 €	72,09 €	133,34 €	21,37 €	26,90 €	44,46 €	36,06 €
VII	Base	66,93 €	66,93 €	123,82 €	19,84 €	24,96 €	41,29 €	33,48 €
VIII	Base	56,61 €	56,61 €	104,69 €	16,78 €	21,11 €	34,90 €	28,30 €
IX	Base	48,54 €	48,54 €	89,80 €	14,39 €	18,11 €	29,94 €	24,29 €
X	Base	43,21 €	43,21 €	79,92 €	12,81 €	16,11 €	26,64 €	21,61 €

Nota: A partir de 2026 todos os itens salariais serão, durante a vigência do ACT, atualizados anualmente, de acordo com o IPC publicado pelo INE por referência ao ano anterior, acrescido de 1 %, com o limite máximo agregado de 5 %.



Nível	Categoria	Trabalho suplementar - Sábado/domingo/feriados				
		8h00/ 17h00	17h00/ 24h00	0h00/ 8h00	12h00/ 13h00	20h00/ 21h00
I	Chefe de operações	125,44 €	171,07 €	348,76 €	40,85 €	52,05 €
II	Coordenador	119,74 €	163,29 €	332,90 €	38,99 €	49,68 €
III	Base	114,04 €	155,52 €	317,05 €	37,13 €	47,32 €
IV	Base	102,63 €	139,97 €	285,35 €	33,42 €	42,58 €
V	Base	95,80 €	130,64 €	266,33 €	31,19 €	39,74 €
VI	Base	83,81 €	114,31 €	233,03 €	27,29 €	34,78 €
VII	Base	77,83 €	106,13 €	216,39 €	25,35 €	32,29 €
VIII	Base	65,81 €	89,73 €	182,96 €	21,44 €	27,30 €
IX	Base	56,44 €	76,99 €	156,94 €	18,38 €	23,43 €
X	Base	50,24 €	68,52 €	139,68 €	16,35 €	20,85 €

Nota: A partir de 2026 todos os itens salariais serão, durante a vigência do ACT, atualizados anualmente, de acordo com o IPC publicado pelo INE por referência ao ano anterior, acrescido de 1 %, com o limite máximo agregado de 5 %.

TABELA III

**Subsídios e diuturnidades**

Subsídios e diuturnidades		
Subsídio de alimentação		11,10 €
Sub. de função especializada (Prolongamento e h. de refeição/turno completo)	1,75 €	3,52 €
Subsídio de transporte		60,74 €
Subsídio de trabalho ao largo		6,70 €
Diuturnidade		27,35 €

Nota: A partir de 2026 todos os itens salariais serão, durante a vigência do ACT, atualizados anualmente, de acordo com o IPC publicado pelo INE por referência ao ano anterior, acrescido de 1 %, com o limite máximo agregado de 5 %.

TABELA IV

**Subsídio de deslocação**

Horas de deslocação							
Nível	Categoria	Dias úteis			Sábados/domingos/feriados		
		8h00/ 17h00	17h00/ 24h00	0h00/ 8h00	8h00/ 17h00	17h00/ 24h00	0h00/ 8h00
I	Chefe de operações	16,94 €	16,94 €	28,09 €	23,52 €	43,65 €	60,57 €
II	Coordenador	16,17 €	16,17 €	26,84 €	22,48 €	41,72 €	57,89 €
III	Base	15,40 €	15,40 €	25,56 €	21,41 €	39,72 €	55,12 €
IV	Base	13,86 €	13,86 €	23,01 €	19,26 €	35,75 €	49,62 €
V	Base	12,93 €	12,93 €	21,47 €	17,98 €	33,37 €	46,30 €
VI	Base	11,32 €	11,32 €	18,79 €	15,73 €	29,20 €	40,75 €

VII	Base	10,52 €	10,52 €	17,45 €	14,61 €	27,13 €	37,64 €
VIII	Base	8,89 €	8,89 €	14,76 €	12,35 €	22,93 €	31,82 €
IX	Base	7,62 €	7,62 €	12,65 €	10,60 €	19,66 €	27,28 €
X	Base	6,78 €	6,789 €	11,26 €	9,42 €	17,48 €	24,26 €

Nota: A partir de 2026 todos os itens salariais serão, durante a vigência do ACT, atualizados anualmente, de acordo com o IPC publicado pelo INE por referência ao ano anterior, acrescido de 1 %, com o limite máximo agregado de 5 %.

### ANEXO III

#### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as faltas dadas e comprovadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
<i>a)</i> Durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro. Em caso de dúvida, poderá ser solicitado comprovativo do parentesco.
<i>b)</i> Durante 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro. Em caso de dúvida, poderá ser solicitado comprovativo do parentesco.
<i>c)</i> Durante dois dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, irmãos e cunhado;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro. Em caso de dúvida, poderá ser solicitado comprovativo do parentesco.
<i>d)</i> Durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;	Certidão de casamento.
<i>e)</i> As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do regime legal aplicável ao trabalhador-estudante;	Documento emitido pelo estabelecimento de ensino.
<i>f)</i> As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;	Ofício do sindicato.
<i>g)</i> As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente, parto ou cumprimento de obrigações legais;	Atestado médico ou declaração hospitalar; certificado de incapacidade temporária, contrafé ou aviso.
<i>h)</i> As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;	Certidão.
<i>i)</i> As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos;	Documento emitido pelo estabelecimento de saúde.
<i>i)</i> Todas aquelas que a empresa pontualmente autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização;	Documento escrito de autorização.
<i>k)</i> Até um dia, por dádiva benévola de sangue;	Documento emitido pela entidade recetora da dádiva.

l) As impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do agregado familiar, nos termos e com os limites previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;	Documento a provar o fundamento da falta, nos termos da lei.
m) As que por lei forem como tal classificadas.	Documento idóneo a provar o fundamento da falta, de acordo com o regime legal aplicável ao caso.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4- As faltas previstas nas alíneas a) a c) do número 2 contam-se como dias completos e compreendem o dia em que trabalhador teve conhecimento do óbito, exceto se o trabalhador adquirir aquele conhecimento durante o seu período de trabalho, caso em que a contagem tem início no dia imediatamente subsequente.

5- As faltas justificadas, quando previsíveis, são comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias.

6- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação à entidade empregadora é feita logo que possível.

7- O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresenta ao serviço após a ausência, sob pena de a falta ser injustificada.

8- O pedido de justificação é efetuado em impresso próprio fornecido pela entidade empregadora, ao qual deve ser junto o respetivo documento justificativo, sem prejuízo do disposto nos números 12 a 14.

9- A falta de apresentação do documento torna a falta injustificada, exceto se a obrigação de comprovar o motivo da falta tiver sido prévia e expressamente dispensada pela entidade empregadora.

10- A entidade empregadora pode aceitar a comprovação da falta em momento posterior ao previsto nesta cláusula se considerar justificado o atraso na entrega.

11- A entidade empregadora classifica a falta no prazo máximo de sete dias após a respetiva comunicação; na ausência de classificação durante esse período, a falta é havida, para todos os efeitos, como justificada.

12- O trabalhador deve apresentar o documento comprovativo do motivo da falta até ao terceiro dia posterior ao do início da falta, exceto se, por razões de justo impedimento, esse prazo não poder ser respeitado, caso em que deverá apresentar tal documento logo que possível.

13- A entidade empregadora pode aceitar comunicação telefónica da falta e do motivo que a fundamenta, no caso de o trabalhador ou de terceiro por este indicado não se puder deslocar para proceder à entrega do documento justificativo, devendo o trabalhador agir de forma a permitir que a entidade empregadora possa, no mais curto período de tempo, tomar posse daquele documento.

14- A apresentação de documento comprovativo do motivo da falta não prejudica a possibilidade de fiscalização do motivo invocado, nos termos previstos na lei.

#### ANEXO IV

##### **Trabalhadores não sujeitos ao regime de integração do subsídio de isenção de horário de trabalho nos termos da cláusula 66.<sup>a</sup>**

LISCONT:

- 21890 - Arménio Rodrigues Serra - Funções de tráfego;
- 30216 - João Paulo Lopes Cardoso - Funções de conferência.

#### ANEXO V

##### **Lista dos trabalhadores não sujeitos ao regime da polivalência nos termos da cláusula 69.<sup>a</sup>**

A) Trabalhadores de base

LISCONT:

- 30212 - Carlos Jorge C. Ramalhete - Funções de conferência;
- 30219 - Mário João Lopes Fernandes - Funções de conferência;

- 30220 - Mário José Marques Rodrigues - Funções de conferência.

## SOTAGUS:

- 30210 - João Henrique Rodrigues Raimundo - Funções de conferência;
- 30213 - Carlos Alberto Marques Soares - Funções de conferência;
- 30214 - Álvaro Vital Mendes Manarte - Funções de conferência.

## B) Coordenadores

## LISCONT:

- 12077 - João Manuel Pancas Vieira - Funções de estiva;
- 30216 - João Paulo Lopes Cardoso - Funções de conferência;
- 21890 - Arménio Rodrigues Serra - Funções de tráfego.

## SOTAGUS:

- 30208 - Alexandre Manuel Gonçalves - Funções de conferência;
- 30211 - João Luís Nascimento Belourico - Funções de conferência.

## MULTITERMINAL:

- 30217 - Paulo Jorge Santos Guerreiro - Funções de conferência.

O presente ACT foi celebrado, em Lisboa, a 17 de dezembro de 2024, por:

Pela LISCONT - Operadores de Contentores SA:

*Nuno David Braga do Espírito Santo Silva*, administrador.  
*Rodrigo Gomes de Andrade Moura Martins*, procurador.

Pela SOTAGUS - Terminal de Contentores de Santa Apolónia, SA:

*Nuno David Braga do Espírito Santo Silva*, administrador.  
*Rodrigo Gomes de Andrade Moura Martins*, administrador.

Pela MULTITERMINAL - Sociedade de Estiva e Tráfego SA:

*Nuno David Braga do Espírito Santo Silva*, administrador.  
*Rodrigo Gomes de Andrade Moura Martins*, administrador.

Pela PORLIS - Empresa de Trabalho Portuário, L.da:

*Carlos Manuel dos Reis Santos*, gerente.  
*Bruno Teles Rodrigues do Vale*, gerente.

Pelo Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros:

*António Francisco Santana Mariano*, presidente e mandatário.  
*Vítor Manuel Rebelo Dias*, mandatário.

Depositado a 7 de janeiro de 2025, a fl. 85 do livro n.º 13, com o n.º 7/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - Revisão global**

## TÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e denúncia**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1-O presente acordo de empresa aplica-se à Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE, adiante designada abreviadamente por NAV ou empresa, prestadora de serviços de navegação aérea, e aos trabalhadores ao seu serviço, abrangidos pelos anexos II e III, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2-O presente AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, quando os trabalhadores se encontrarem deslocados no estrangeiro, ressalvadas as normas específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores em virtude da deslocação.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência e denúncia**

1-O presente acordo é celebrado pelo prazo de 4 anos e entrará em vigor, a 1 de janeiro de 2025 sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2-É conferida eficácia retroativa a 1 de janeiro de 2024 ao disposto no número 2 da cláusula 31.<sup>a</sup> do anexo III.

3-As tabelas salariais constantes do anexo I serão atualizadas anualmente de acordo com o Índice Harmonizado de Preços no Consumidor (HICP) em Portugal estabelecido pelo EUROSTAT relativamente ao ano anterior, desde que se mantenha o ajustamento da inflação previsto no atual modelo regulatório de tarifação e desempenho dos serviços de navegação aérea.

4-Em caso de deflação os salários nominais não podem ser reduzidos, salvo acordo entre as partes.

5-O presente acordo incluindo os respetivos anexos manter-se-á em vigor até ser substituído por outro IRCT.

6-A denúncia deve ser feita com a antecedência de pelo menos 3 meses, relativamente ao termo do prazo de vigência.

7-O disposto no número anterior não prejudica que por consenso entre as partes o presente acordo, incluindo os respetivos anexos, possa ser alterado a todo o tempo.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Anexos**

Constituem anexos ao presente AE, os seguintes:

- Anexo I - Tabelas salariais;
- Anexo II - Regulamento sobre Carreiras Profissionais - RCP;
- Anexo III - Regulamento Autónomo dos Técnicos de Informação e Comunicações Aeronáuticas - RATICA;

- Anexo IV - Regulamento de Deslocações ao Serviço da Empresa;
- Anexo V - Regulamento do Regime de Prevenção para Funções de Manutenção e de Apoio Logístico.

## TÍTULO II

### **Relações individuais de trabalho**

#### CAPÍTULO I

##### **Admissão**

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### **Princípios gerais**

O ingresso nas categorias profissionais previstas nos anexos II e III far-se-á com observância dos princípios e disposições contidas nos respetivos regulamentos.

#### CAPÍTULO II

### **Enquadramento profissional**

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### **Categorias profissionais**

- 1- Todo o trabalhador da NAV abrangido pelo presente AE deverá ser enquadrado numa categoria profissional, nos termos previstos nos anexos referidos na cláusula 3.<sup>a</sup>
- 2- Compete à empresa ou aos sindicatos outorgantes do presente AE propor a criação de novas categorias profissionais durante a sua vigência, o que dependerá do acordo das partes.
- 3- Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados.
- 4- As categorias criadas nos termos dos números anteriores consideram-se para todos os efeitos integradas neste acordo após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### **Funções de direção e chefia**

- 1- As funções de direção e de chefia pressupõem a existência de uma especial relação de confiança, podendo ser exercidas em regime de comissão de serviço.
- 2- As funções referidas no número anterior não correspondem a qualquer categoria profissional.
- 3- Os trabalhadores que nos termos dos números anteriores venham a exercer funções em comissão de serviço, mantêm os direitos inerentes à sua categoria profissional e à contagem de tempo naquelas funções para efeitos de progressão na sua carreira.
- 4- Aos trabalhadores que exerçam cargos de direção e chefia nos termos referidos no número 1, são atribuídas anuidades num valor correspondente a 1 % da sua remuneração base por cada ano completo de exercício daquelas funções, ocorrendo o primeiro vencimento com a primeira anuidade.
- 5- A partir do momento em que ocorra a cessação do exercício de um cargo de direção ou chefia em regime de comissão de serviço, com regresso à categoria que lhe pertença, cessa a contagem de tempo para efeitos de percepção de anuidades, passando a ter direito a receber, como componente da sua remuneração, o valor correspondente ao somatório das anuidades vencidas até à data da cessação, o qual será atualizado de acordo com a taxa de variação da sua remuneração base.
- 6- Se se verificar nomeação subsequente e imediata para outro cargo de direção ou chefia, ainda que lhe corresponda remuneração superior ou inferior, será continuada a sequência da contagem e do pagamento de anuidades, atualizando-se o valor indicado no número 4.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Outras funções cujo exercício pressupõe especial relação de confiança**

O exercício de funções de secretariado pessoal ou de assessoria de titulares de administração ou equiparados e de cargos de direção ou de chefia, bem como de funções de apoio, direto, logístico ou administrativo relativo àqueles titulares ou cargos pressupõe a existência de especiais relações de confiança e são exercidas em regime de comissão de serviço, sendo aplicável o número 2 da cláusula anterior.

## CAPÍTULO III

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 8.<sup>a</sup>**Deveres da empresa**

São deveres da NAV:

- a) Não exigir a nenhum trabalhador qualquer serviço manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissional;
- b) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que estes o solicitem;
- c) Facultar aos trabalhadores os manuais e toda a restante documentação considerada indispensável à sua formação e ao conhecimento das suas funções;
- d) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, através de adequados serviços de formação, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais;
- e) Obrigar-se a emitir documento comprovativo do grau de qualificação profissional a todos os trabalhadores que frequentem cursos de especialização, por exigência da empresa, com aproveitamento;
- f) 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;
- g) Tomar as medidas adequadas à proteção da saúde e segurança no trabalho e à prevenção de riscos profissionais;
- h) Manter as regalias atualmente concedidas à comissão de trabalhadores, às associações profissionais e clube ANA.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho e participar na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
- b) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- c) Informar a empresa dos dados necessários à atualização do seu cadastro individual, incluindo situações exteriores à empresa que sejam suscetíveis de influenciar o cálculo de tempo para efeitos de aposentação ou reforma;
- d) Frequentar as ações de formação necessárias ao desempenho das funções que lhe correspondem, ou para as quais sejam designados, salvo disposição em contrário.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Direitos e garantias dos trabalhadores**

É proibido à NAV:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem com a despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador ou baixar-lhe a sua categoria por qualquer forma direta ou indireta, salvo se houver acordo do trabalhador, precedendo autorização do ministério competente;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 18.<sup>a</sup> e 19.<sup>a</sup>;

- d) Adotar conduta intencional de forma a levar o trabalhador a por termo ao contrato;
- e) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- f) Utilizar os trabalhadores em atividades diferentes daquelas a que estão vinculados por força deste acordo e que correspondem à sua aptidão e categoria profissional, sem prejuízo do disposto na lei e nos anexos II e III;
- g) O trabalhador pode, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que lhe sejam confirmadas por escrito as instruções que lhe sejam dirigidas quando haja motivo plausível para as considerar ilegítimas ou ofensivas dos direitos e garantias, seus ou dos seus colegas;
- h) O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos na alínea anterior;
- i) O pedido de confirmação por escrito das instruções recebidas não tem efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Regulamentação do trabalho**

- 1- Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, nomeadamente o presente acordo, compete à NAV fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.
- 2- A NAV dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, promovendo a sua publicitação através dos meios adequados, por forma a que os trabalhadores tomem deles conhecimento e a todo o tempo os possam consultar.
- 3- A empresa dará conhecimento aos sindicatos, outorgantes do presente AE, dos textos normativos internos relativos a relações e condições de trabalho.
- 4- Os regulamentos negociados com os sindicatos vigorarão pelo prazo neles previsto, podendo ser revistos mediante acordo, por iniciativa de qualquer das partes.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Proteção em caso de catástrofe, terrorismo ou pirataria**

- 1- Em caso de alerta de catástrofes naturais, eventos nucleares, eventos químicos, incêndios, existência de engenho explosivo, ação armada ou outra em que seja colocada em causa a vida dos trabalhadores nas instalações da NAV, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar serviço dentro da área de segurança, sem prejuízo das suas remunerações, 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 deverá ser reconhecido e divulgado no âmbito do serviço pelo respetivo responsável ou por quem no momento o substituir.
- 3- Qualquer acidente pessoal sofrido pelos trabalhadores da NAV na circunstância prevista nesta cláusula será considerado acidente de trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Transmissão de exploração**

- 1- Em caso de transmissão total ou parcial das instalações ou serviços em que exerçam a sua atividade, a NAV garantirá a informação e consulta dos trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores sobre a data e motivos da transmissão, as suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e as medidas projetadas em relação a estes, bem como sobre o conteúdo do contrato entre o transmitente e o adquirente.
- 2- Para efeitos do disposto na lei sobre transmissão de empresa ou estabelecimento, são também considerados representantes dos trabalhadores as associações sindicais.

### CAPÍTULO IV

#### **Disciplina**

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Princípios fundamentais**

- 1- A NAV detém poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, o qual é exercido nos termos da lei, salvo as especificidades previstas nos números seguintes.



2- Constitui infração disciplinar toda ação ou omissão culposa do trabalhador, com dolo ou negligência, em violação de algum dos deveres consignados no presente acordo e/ou na lei.

3- O procedimento disciplinar caduca se não tiver início no prazo de 60 dias a contar da data em que a empresa teve conhecimento do ato ou omissão.

4- Exceto no caso da sanção prevista na alínea *a)* da cláusula 15.<sup>a</sup>, o procedimento disciplinar inicia-se com o despacho de instauração proferido pelo superior hierárquico com competência disciplinar e deverá estar concluído no prazo de 90 dias a partir da apresentação da nota de culpa, prorrogáveis por uma única vez por mais 30 dias.

5- A nota de culpa tem de ser escrita e dela constarão especificadamente os deveres violados.

6- O trabalhador tem o prazo de 10 dias úteis para apresentação de defesa e indicação de testemunhas, as quais terão de ser ouvidas, suspendendo-se a contagem daquele prazo durante os dias em que o trabalhador se encontrar deslocado em serviço.

7- Concluído o procedimento disciplinar, será enviada cópia de todo o processo, com proposta de decisão, ao sindicato em que o trabalhador estiver filiado, para emitir parecer, querendo, no prazo de 5 dias.

8- A decisão disciplinar será comunicada ao trabalhador por carta registada com aviso de receção para a última morada conhecida ou por notificação pessoal, acompanhada da respetiva fundamentação.

9- É nula qualquer sanção aplicada em contravenção com o disposto na presente cláusula.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- A NAV pode aplicar, nos termos da lei, designadamente, as seguintes sanções disciplinares:

- a)* Repreensão simples;
- b)* Repreensão registada;
- c)* Sanção pecuniária;
- d)* Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e)* Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- Na aplicação de qualquer sanção, 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.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Local de trabalho e transferências

#### SUBSECÇÃO I

##### Local de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho e posto 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 ligado por necessidade de serviço, entendendo-se que cada localidade integra uma zona de exploração.

2- Para efeitos do exercício, por parte dos membros das organizações representativas dos trabalhadores, dos direitos que lhes são reconhecidos pela lei e/ou pelo presente acordo, considera-se local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce, por norma, as suas funções.

3- Para os efeitos deste acordo, entende-se por posto de trabalho as funções regularmente desempenhadas por um trabalhador, em certo local, tendo em vista alcançar determinado objetivo no âmbito da empresa.

4- Quando a empresa decidir mudar o trabalhador definitivamente do seu posto de trabalho, deverá fundamentar tal decisão.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Deslocações em serviço**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2- Quando a deslocação o exigir, a empresa assegurará aos trabalhadores deslocados em serviço, alojamento em condições de comodidade e conforto, transporte para e no local de deslocação, taxas de portagem ou de aeroporto, passaporte, vistos, vacinas e taxas turísticas.
- 3- A NAV tomará a seu cargo a assistência, médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido quando em deslocação em serviço, desde que não exista cobertura da Segurança Social, bem como o transporte de regresso, caso se torne necessário.
- 4- Se o trabalhador falecer durante o período de deslocação a empresa custeará as despesas com o transporte e demais trâmites legais para o local da residência habitual.
- 5- O regime de deslocações ao serviço da empresa consta do anexo V ao presente acordo de empresa.

## SUBSECÇÃO II

## Transferências de local de trabalho

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Transferências para outro local de trabalho por iniciativa da empresa**

- 1- A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial de estabelecimento onde presta serviço, exceto se essa mudança se verificar do Continente para as Regiões Autónomas ou vice-versa.
- 2- No caso previsto na segunda parte do número anterior o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização de rescisão por justa causa nos termos legais aplicáveis se a empresa não provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.
- 3- A empresa deve comunicar a transferência logo que possível e em qualquer caso sempre com a antecedência mínima de 4 meses.
- 4- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas diretamente pela transferência, nomeadamente referentes ao transporte do trabalhador e agregado familiar e respetiva bagagem nos termos regulamentados.
- 5- Não se consideram transferências:
  - a) Deslocações de trabalhadores de um local ou serviço para outro dentro da mesma localidade;
  - b) As deslocações em serviço.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Transferências para outro local de trabalho por iniciativa conjunta do trabalhador e da empresa**

- 1- 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.
- 2- Para o preenchimento dos lugares a que se refere o número anterior, considera-se como condição geral de preferência em função do local, o exercício da sua atividade na empresa na área onde ocorra a vaga ou, não os havendo, na área mais próxima.
- 3- Para efeitos do número 2, os trabalhadores do Porto e Faro beneficiam de igualdade de tratamento para as vagas que eventualmente venham a ocorrer em Lisboa.
- 4- São condições específicas de preferência, pela ordem indicada, as seguintes:
  - a) Tempo de serviço no órgão;
  - b) Antiguidade do trabalhador;
  - c) Razões de saúde devidamente comprovadas pelos serviços de segurança e saúde do trabalho;
  - d) Cónjuge que exerça uma profissão na localidade solicitada ou zona mais próxima, sem possibilidade de transferência devidamente comprovada.

### SUBSECÇÃO III

#### Seguros em caso de deslocação de serviço ou transferência de local de trabalho

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

###### Seguros

1- Sempre que a empresa esteja obrigada ao pagamento do transporte nos termos deste acordo ou da lei, garantirá aos trabalhadores um seguro relativamente aos haveres transportados.

2- A empresa garantirá ainda aos trabalhadores um seguro de acidentes pessoais, que cobrirá o risco em viagem em caso de transferência ou deslocações em serviço.

### SECÇÃO II

#### O tempo de trabalho

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### Definições

1- Período normal de trabalho diário e semanal: Corresponde ao número de horas que o trabalhador se obriga a prestar, diária e semanalmente, nos termos do respetivo horário de trabalho conforme a cláusula 23.<sup>a</sup>

2- Período mínimo de descanso diário: corresponde ao período mínimo de 11 horas entre dois períodos de trabalho consecutivos.

3- No regime de turnos considera-se:

*a)* Ciclo de horário: Número de semanas necessário ao retorno à sequência inicial do horário de trabalho;

*b)* Período de descanso semanal: Dois dias consecutivos que no respetivo horário de trabalho, sejam reservados a descansos e que se contam desde as 24h00 do último dia de uma semana de trabalho até às 0h00 do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;

*c)* Sobreposição de serviço: Período de tempo de trabalho indispensável para que o serviço seja transferido para os trabalhadores que rendem um turno;

*d)* Período alargado de descanso: Conjunto compreendido por um período de descanso semanal, e o intervalo mínimo de descanso previsto no número 2 desta cláusula, e que não pode ser inferior a 59 horas consecutivas.

4- O período mínimo de descanso diário e o período alargado de descanso respetivamente previstos no número 2 e na alínea *d)* do número 3 da presente cláusula, poderão ser reduzidos por acordo com os trabalhadores interessados ou nos termos previstos no anexo III.

5- Considera-se que o descanso compensatório decorrente da redução do período mínimo de descanso diário, prevista ao abrigo do número anterior, já se encontra integrado no período alargado de descanso referido na alínea *d)*, do número 3, da presente cláusula.

##### Cláusula 22.<sup>a</sup>

###### Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho não será superior a 7 horas por dia e a 35 horas por semana, sem prejuízo dos períodos de menor duração já estabelecidos pelas normas em vigor à data da aprovação deste acordo.

2- No caso do horário por turnos, o período normal semanal de trabalho é de 35 horas definido em termos médios e apurado por média do ciclo horário.

##### Cláusula 23.<sup>a</sup>

###### Horários de trabalho

1- Na NAV praticar-se-ão, conforme as características dos serviços, horários regulares e de turnos, sendo a sua fixação efetuada pela empresa.

2- A mudança de horário regular para horário por turnos, e vice-versa, só será possível mediante acordo escrito entre a empresa e os trabalhadores envolvidos, exceto nos casos de mudança permanente de organização, a qual será antecedida de um aviso prévio mínimo de 45 dias.

3- As mudanças de horário referidas no número anterior só poderão processar-se após o período de descanso semanal do trabalhador.

4- A fixação ou alteração de horários de trabalho será efetuada pela empresa, mediante audição prévia dos sindicatos com, pelo menos, 7 dias de antecedência, em relação à data de afixação.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Intervalos para descanso

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 cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo da cláusula 23.<sup>a</sup>

2- Para os trabalhadores em regime de turnos o período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração de meia hora, ou de uma hora no caso do turno ter duração superior a sete horas, contando para todos os efeitos como tempo de trabalho, sem que tal implique qualquer alteração nas horas de entrada e saída ao serviço, de acordo com os períodos normais de trabalho em vigor ou a estabelecer.

3- No caso de os turnos serem compostos por um só elemento os períodos referidos no número anterior serão utilizados sem prejuízo do funcionamento do serviço.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Horas de refeição

Sem prejuízo do disposto no anexo III, são considerados períodos de refeição os compreendidos entre:

- Almoço - 12h00/14h00;
- Jantar - 19h00/21h00;
- Ceia: - 0h00/4h00.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Horários regulares

1- Consideram-se horários regulares aqueles que são constituídos por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso ao sábado e domingo, com início e termo uniformes ou flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2- Este tipo de horário deve ser fixado entre as 7h00 e as 20h00, podendo ser fixado até às 22h00, mediante acordo do trabalhador.

3- Nos serviços que praticam horários regulares, poderão ser praticados horários flexíveis, desde que fique assegurado o funcionamento dos serviços no período compreendido entre as 9h00 e as 17h30, e sejam respeitados os seguintes princípios:

- a) O trabalhador deverá completar semanalmente o número de horas que couber ao seu horário semanal de trabalho;
- b) O período fixo, durante o qual é obrigatória a permanência do trabalhador, será no 1.º período, das 10h00 às 12h30, no segundo, das 14h30 às 16h00;
- c) O limite máximo de prestação consecutiva de trabalho em cada período diário não poderá ultrapassar as 5 horas consecutivas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Tolerâncias

1- Aos trabalhadores que laborem em horário regular, 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 que optem por horário flexível serão consideradas nos períodos fixos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Horários por turnos

1- Considera-se horário por turnos aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida.

2- A elaboração dos horários de turno deve obedecer aos princípios constantes da presente cláusula e da cláusula 23.<sup>a</sup>

3- Num período de quatro semanas consecutivas, o número máximo de períodos de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 não será superior a 10.

4- Neste tipo de horário não poderá, em caso algum, ser prestado trabalho normal em mais de 5 dias consecutivos.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, nos horários por turnos não poderá haver, no período compreendido entre as 0h00 e as 24h00, mais de um período de trabalho, seja qual for a sua duração, não podendo haver igualmente rendição de turnos entre as 0h00 e as 8h00.

6- Cessa o disposto no número anterior por acordo em contrário com os trabalhadores abrangidos.

#### Cláusula 29.<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 um mês.

2- Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:

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

b) Os períodos de descanso semanal.

3- Nos horários por turnos serão considerados intervalos de descanso e refeição, nos termos e para os efeitos do número 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>

4- Qualquer alteração às escalas de serviço só poderá ser feita por necessidade imperiosa de serviço e será divulgada com uma antecedência, em princípio, de 7 dias, mas nunca inferior a 3 dias, sem prejuízo de o 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, idênticas condições de prestação de trabalho, relativamente a descanso semanal e outros períodos de descanso.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trocas de serviço

1- As trocas de serviço em regime de turnos só serão permitidas quando autorizadas pela NAV e não originem encargos adicionais para a empresa, designadamente a prestação de trabalho suplementar, e desde que:

a) Digam respeito a pessoal com igual nível de habilitação profissional e/ou qualificação ou, em caso contrário, tenha sido obtida informação favorável do respetivo chefe de equipa ou supervisor operacional;

b) Respeitem os intervalos mínimos de descanso entre turnos 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 consequência das trocas de serviço, os trabalhadores poderão eventualmente não perfazer o número de horas de trabalho semanal para que estão escalados e inversamente ultrapassar o referido número.

3- A empresa não é responsável por eventuais desvantagens ou prejuízos sofridos pelos trabalhadores envolvidos nas trocas, assim como ao trabalhador substituído não poderão ser assacadas quaisquer responsabilidades decorrentes do não cumprimento da troca pelo substituto.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

Por acordo escrito com o trabalhador, podem ser exercidas em regime de isenção de horário de trabalho, sem prejuízo das situações previstas na lei, as funções de direção, de chefia e de fiscalização, as funções de secretariado pessoal ou de assessoria de titulares de administração ou equiparados e de cargos de direção, de chefia ou de fiscalização, e as funções de apoio, direto, logístico ou administrativo relativas aqueles titulares ou cargos, bem como outras expressamente previstas no anexo III.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Trabalho suplementar**

- 1- Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando a empresa:
  - a) Tenha de fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis;
  - b) Esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
  - c) Para garantia da segurança da navegação aérea.
- 3- Nos casos específicos das categorias profissionais sujeitas a regimes especiais observar-se-á o que neles estiver disposto nesta matéria.
- 4- Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de:
  - a) Duas horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho;
  - b) Duzentas horas por ano;
  - c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.
- 5- Os limites fixados no número anterior só poderão ser ultrapassados:
  - a) Quando se verificarem as circunstâncias previstas nas alíneas b) e c) do número 2 desta cláusula;
  - b) Quando, ocorrendo outros motivos ponderosos, devidamente justificados, a empresa tenha obtido a autorização prévia do ministério responsável pela área laboral;
  - c) Quando os regimes a que se refere o número 3 desta cláusula o permitirem.
- 6- O trabalhador pode ser dispensado de prestação de trabalho suplementar nos termos da lei.
- 7- Na prestação de trabalho suplementar, a empresa procurará distribuí-lo equitativamente pelos trabalhadores em iguais condições de prestação de trabalho.
- 8- É legítima a recusa de prestação de trabalho suplementar por antecipação ou prolongamento se não se verificarem as condições previstas no número 2.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **Trabalho noturno**

Considera-se trabalho noturno aquele que é prestado entre 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

## SECÇÃO III

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

#### SUBSECÇÃO I

##### Descansos

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **Descanso semanal**

- 1- Todos os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que será imediatamente anterior.
- 2- Os trabalhadores abrangidos pelo horário de turnos terão um período de descanso semanal constituído por 2 dias consecutivos, os quais poderão não coincidir sempre com o sábado e o domingo, considerando-se neste caso o primeiro dia de descanso como dia de descanso complementar.
- 3- O dia de descanso semanal obrigatório terá sempre lugar num período de 7 dias consecutivos.
- 4- Para os trabalhadores abrangidos pelo horário de turnos, o período de descanso semanal terá de abranger um sábado e um domingo consecutivos, pelo menos, por cada ciclo de horário.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Descansos compensatórios**

- 1- Salvo nos casos previstos no anexo III, o trabalho prestado durante o dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia completo de descanso remunerado, a gozar num dos três úteis dias seguintes, salvo se por

impossibilidade de serviço não puder ser gozado nesse prazo, sê-lo-á noutro, por acordo entre o trabalhador e a empresa, dentro de um prazo máximo de 60 dias, sem prejuízo da existência de acordo específico entre a empresa e os sindicatos representantes das diversas categorias profissionais.

2- A atribuição do descanso compensatório estabelecido no número anterior, não prejudica a retribuição especial prevista neste AE.

3- O trabalhador tem direito a acumular o gozo dos dias compensatórios ocorridos no prazo de sessenta dias a contar do dia que deu origem à primeira folga compensatória.

4- Salvo nos casos previstos no anexo III, a prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, 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.

5- O descanso compensatório, referido no número anterior, vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período de trabalho diário, e deve ser gozado, obrigatoriamente, nos 90 dias seguintes.

6- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, dia de descanso complementar ou feriado, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

## SUBSECÇÃO II

### Feridos

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Feridos

1- Na NAV observar-se-ão os seguintes feriados:

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

2- Para além dos feriados obrigatórios, na NAV observar-se-ão como feriados facultativos a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde a NAV exerce atividade, sendo o feriado de Terça-Feira de Carnaval substituído nos termos do número 4 da presente cláusula.

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

4- Em substituição da Terça-Feira de Carnaval será observado como dia feriado o dia 24 de dezembro.

5- Os trabalhadores que desempenhem funções nas Regiões Autónomas terão direito aos feriados decretados na região em que laborem.

## SUBSECÇÃO III

### Férias

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Férias

1- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE e não está condicionado à assiduidade ou à efetividade de serviço.

2- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, conforme o regime em que prestaram trabalho durante esse ano, aos seguintes períodos de férias:

- a) Regime de horário regular - 25 dias úteis;
- b) Regime de horário por turnos - 33 dias seguidos;
- c) Em qualquer dos casos, os feriados intercorrentes não contam como dias de férias.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Marcação das férias

1- As férias devem ser gozadas seguidamente, podendo, todavia, a NAV e o trabalhador acordarem em que sejam gozadas interpoladamente, devendo neste caso observar-se o seguinte:

- a) Os trabalhadores que prestem trabalho em horário regular devem gozar, pelo menos, 10 dias de férias seguidos;
- b) Os trabalhadores que prestam trabalho em horário por turnos devem gozar, pelo menos, 15 dias de férias seguidos.

2- Na ausência de acordo entre a empresa e o trabalhador quanto à marcação de férias, cabe à NAV fazê-lo, só podendo marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Os trabalhadores da NAV pertencentes ao mesmo agregado familiar terão direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo da escala de férias prevista na cláusula 41.<sup>a</sup>

4- Os trabalhadores que, no âmbito da sua atividade em associações sindicais ou na comissão de trabalhadores, não possam gozar a totalidade das suas férias no decurso do ano civil em que se vencem, poderão fazê-lo no primeiro trimestre do ano civil imediato, até metade daquele período.

5- Para os trabalhadores que laborem em regime de turnos o início das férias deve ter lugar após o dia de descanso semanal.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Férias no ano de admissão

No ano da admissão, o trabalhador tem direito a gozar um período de férias proporcional aos meses completos de trabalho que deverá completar até 31 de dezembro, considerando-se completo o mês de admissão, com o limite de 20 dias úteis, no caso de trabalhar em regime de horário regular e de 26 dias seguidos, no caso de trabalhar em regime de horário por turnos.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Férias no caso de cessação do contrato de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda não as tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e ao respetivo subsídio de férias, em igual proporção.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Processamento da marcação de férias dos trabalhadores que laborem em regime de turnos

1- Para os trabalhadores que laborem em regime de 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)	08 (por cada dia)
Junho	06 (por cada dia)	08 (por cada dia)
Mai e outubro	04 (por cada dia)	04 (por cada dia)
Dezembro	02 (por cada dia)	08 (por cada dia)



Janeiro, fevereiro, março, abril e novembro	01 (por cada dia)	01 (por cada dia)
Semana com início no domingo de páscoa e semana anterior	08 (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, 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 acordo; 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 o de menor pontuação no ano anterior;

*c)* Os trabalhadores que ingressarem na NAV adquirirão no ano seguinte ao da admissão uma pontuação inicial igual à do trabalhador que tiver pontuação mais alta;

*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 na lei, relativo à compensação dos dias de faltas injustificadas por dias de férias, será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;

*f)* Anualmente e antes de 1 de outubro, a NAV publicará a lista de pontuação e de ordem de direito de preferência de todos os trabalhadores em relação a esse ano; as escolhas deverão ser completadas até ao dia 1 de novembro;

*g)* Até 30 de novembro 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 15 de dezembro;

*i)* O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de janeiro de cada ano;

*j)* Em caso de alteração do período de férias originalmente marcado, por iniciativa do trabalhador, a pontuação utilizada para o ano seguinte será sempre a mais alta que resultar da aplicação ou àquele período, ou ao período de férias efetivamente gozado.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Alteração e interrupção do período de férias

1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só serão permitidas por comum acordo entre a NAV e o trabalhador e de acordo com o estabelecido nos números seguintes, sem prejuízo dos outros trabalhadores.

2- A alteração ou a interrupção do período de férias por motivo de interesse da NAV constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3- Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não se seja imputável, ou desde que este o requeira com 30 dias de antecedência, salvo em casos devidamente comprovados, em que este prazo poderá ser inferior.

4- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data por comum acordo.

5- No caso de interrupção de férias por doença comprovada nos termos legais, comunicada obrigatoriamente à NAV nas suas datas de início e termo, considerar-se-ão como não gozados os dias de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respetivo gozo, em altura a acordar por ambas as partes, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

## SUBSECÇÃO IV

## Faltas

Cláusula 43.<sup>a</sup>

## Faltas

- 1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
- 2- No regime de turnos o não cumprimento integral do período completo de trabalho considera-se falta.
- 3- No regime de horário regular, as ausências por períodos superiores ao estabelecido na cláusula 27.<sup>a</sup> e inferiores ao período normal de trabalho a que o trabalhador estiver obrigado serão adicionadas para determinação do período diário em falta.
- 4- Quando se pratica horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatório, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal a que está obrigado.
- 5- As ausências às ações de formação determinadas pela NAV são consideradas faltas nos termos constantes desta cláusula.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

## Tipos de falta

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas:
- 2- Para além das demais previstas na lei, são consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos;
  - b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado, bem como de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, até 20 dias consecutivos;
  - c) As motivadas pelo falecimento de parentes ou afins do 1.<sup>a</sup> grau da linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, sogros, padrasto, madrastra, genros e noras), até 5 dias consecutivos;
  - d) As motivadas pelo falecimento de outros parentes ou afins na linha reta ou dos 2.<sup>o</sup> e 3.<sup>o</sup> graus da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados, tios e sobrinhos) até 2 dias consecutivos;
  - e) As motivadas pelo desempenho de funções em associações sindicais, associações profissionais, ou membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
  - f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei aplicável;
  - g) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade da prestação de assistência a membros do seu agregado familiar;
  - h) As que decorram da aplicação do regime jurídico da proteção da parentalidade;
  - i) As que prévia ou posteriormente forem autorizadas pela empresa;
  - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- Se o trabalhador estiver ao serviço no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas b), c) ou d) do número anterior, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.
- 4- São consideradas faltas injustificadas todas as faltas não referidas no número 2 desta cláusula ou na lei, e ainda quando houver incumprimento do previsto nos números 1 e 2 da cláusula seguinte.
- 5- A empresa pode exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para justificação das faltas previstas no número anterior, 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 45.<sup>a</sup>

## Comunicação e efeitos das faltas

- 1- Os factos determinantes da falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à NAV com uma antecedência mínima de três dias.
- 2- Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

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

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

a) As motivadas pelo desempenho de funções em associações sindicais, associações profissionais, ou membro da comissão de trabalhadores, caso excedam o crédito de horas que lhes é reconhecido nos termos deste acordo e/ou na lei;

b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respetivo subsídio de doença, nos termos do disposto no regime de Segurança Social aplicável;

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

d) As que por lei forem qualificadas como tal, quando superiores a 30 dias por ano.

6- Nos casos de faltas motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade da prestação de assistência a membros do seu agregado familiar, se o impedimento se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente, 3 dias seguidos ou 6 interpolados por ano, ou com alegação de motivos justificativos comprovadamente falsos.

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

9- No caso dos trabalhadores que laborem em horário regular, se se verificar na apresentação para início ou reinício da prestação de trabalho um atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos relativamente ao período de presença obrigatório, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

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

11- Nos casos em que as faltas determinarem perda de retribuição, estas poderão ser substituídas se o trabalhador expressamente o preferir, por perda de dia ou dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardo o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, no caso de se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Dispensas

1- Desde que o deferimento da dispensa não prejudique o normal funcionamento do serviço não acarrete trabalho suplementar ou em condições especiais, todos os trabalhadores serão dispensados durante um dia ou dois meios dias por mês, para tratar de assunto da sua vida particular que não possa tratar-se fora do tempo de trabalho, sem perda da retribuição, da antiguidade, de dias de férias ou de qualquer outro direito.

2- Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, salvo caso de impossibilidade fundamentada, hipótese em que a dispensa poderá ser concedida com menor antecedência.

## SUBSECÇÃO V

### Suspensão da relação laboral

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Mediante acordo, a empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, independentemente dos fins a que se destine, licença sem retribuição até um ano, renovável por acordo.

2- O acordo para concessão de licença a que se refere a presente cláusula assumirá sempre a forma escrita.

3- No ano do início da licença sem retribuição o trabalhador só tem direito:

a) À retribuição do período de férias não gozadas e respetivo subsídio;

b) Ao valor do subsídio de Natal na proporção do tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- No ano do regresso da licença sem retribuição, o trabalhador só terá direito:

a) Aos dias de férias e respetivo subsídio, proporcionais a cada mês completo de trabalho, que presumivelmente deva prestar até ao final do ano civil em que tal facto ocorrer;

b) Ao valor do subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

5-O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica no caso de os quantitativos aí referidos já terem sido liquidados ao abrigo da alínea a) do número 4.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato de trabalho e efeitos da suspensão por impedimento prolongado

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, nomeadamente o serviço militar obrigatório, 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 do trabalho, contando-se este tempo para efeitos de antiguidade do trabalhador.

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

4-O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato nos casos previstos na lei.

5-No ano da 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 terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

6-No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito 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 e ao respetivo subsídio de férias.

## CAPÍTULO VI

### Contrapartidas económicas

#### SECÇÃO I

##### Disposições comuns

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Retribuição - Definição

1-Considera-se retribuição a contrapartida a que o trabalhador tem direito, nos termos do presente acordo, pela prestação do seu trabalho.

2-A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas diretamente em dinheiro ou em espécie.

3-Para efeitos deste acordo, entende-se por:

a) Remuneração base mensal: A prevista no anexo I para cada nível salarial;

b) Remuneração mensal: A remuneração base mensal acrescida da remuneração de especialização, operacional, adicional constante da cláusula 38.<sup>a</sup> do anexo III, das diuturnidades, anuidades, subsídio de turno, subsídio de exercício de funções, de prevenção, de chefia de equipa e abono para falhas, que em cada momento o trabalhador tenha direito.

4-Sem prejuízo de regulamentação específica, o pagamento de qualquer complemento remuneratório da remuneração base mensal deixa de ser devido sempre que cesse a situação que lhe deu origem.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor hora

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 e *N* o período de trabalho semanal.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Diuturnidades por antiguidade na empresa**

Os trabalhadores ao serviço da NAV têm direito a uma diuturnidade de 1,888 % do nível 16 B da tabela salarial I (anexo I), por cada 5 anos de serviço até ao limite de 5 diuturnidades.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Refeições e subsídio de refeição**

1- A NAV assegurará, diretamente ou através de protocolos ou contratos de prestação de serviços com outras entidades, serviços de refeitório em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores ao serviço, por valor nunca superior ao fixado no número 2 desta cláusula.

2- A NAV fornecerá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês, de valor a definir anualmente por negociação direta com todos os sindicatos outorgantes do presente acordo, dependendo da presença efetiva do trabalhador ao serviço durante todo o período normal de trabalho.

3- Os trabalhadores cujo turno abarca dois períodos de refeição terão direito, nesse período, apenas ao subsídio correspondente a um período de refeição.

4- É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado, de valor idêntico ao fixado no número 2, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 4 horas e abranja, pelo menos, 60 minutos de um dos períodos de refeição previstos na cláusula 25.<sup>a</sup>

5- O disposto no número anterior não é aplicável a trabalho normal efetuado em feriado para o pessoal que labore nesse dia normalmente por força do seu horário de trabalho.

6- Haverá igualmente lugar à atribuição de um subsídio de refeição por cada dia ou turno em que seja prestado trabalho suplementar por antecipação ou prolongamento do seu horário normal de trabalho, desde que essa antecipação ou prolongamento seja igual ou superior a 60 minutos contados desde o termo do referido horário e abranja a totalidade dos períodos referidos na cláusula 25.<sup>a</sup>

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Remuneração durante as férias e subsídio de férias**

1- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

2- Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição, o qual será pago no mês anterior ao gozo do primeiro período mínimo de férias previsto no número 1 da cláusula 38.<sup>a</sup>

3- Nos casos em que o período de férias a que o trabalhador tenha direito, em cada ano civil, for inferior ao previsto no número 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>, o subsídio de férias será o correspondente ao respetivo período de férias.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição, o qual será pago juntamente com a retribuição do mês de novembro, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da cessação.

2- No ano da admissão, suspensão ou da cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será calculado na proporção de tempo de serviço prestado.

3- No caso de falecimento do trabalhador, o subsídio de Natal será abonado por inteiro com base na retribuição que tiver direito no mês do falecimento.

## SECÇÃO II

**Contrapartidas específicas**Cláusula 55.<sup>a</sup>**Retribuição por trabalho suplementar em dia normal de trabalho**

A primeira hora de trabalho suplementar será remunerada com um aumento correspondente a 50 % (coef. 1.50) da remuneração mensal horária e as horas subsequentes com um aumento correspondente a 75 % (coef. 1.75).

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado**

O trabalho prestado no período de descanso semanal, complementar ou feriado será remunerado com um acréscimo de 100 % (coef. 2.0) sobre o valor/hora.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho noturno**

O trabalho noturno previsto na cláusula 33.<sup>a</sup> efetuado no âmbito deste acordo será pago do seguinte modo:

- a) quando prestado em dia de trabalho normal, o seu pagamento está coberto pela retribuição;
- b) quando prestado em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado, ou por prolongamento ou antecipação, é pago com o acréscimo de 25 % em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Subsídio de turno**

1-Os trabalhadores abrangidos pelo anexo II do presente AE sujeitos ao horário previsto na cláusula 28.<sup>a</sup>, terão direito a um subsídio de turno mensal, nos termos seguintes:

Horários cujas horas de início e termo tenham as seguintes amplitudes:

- a) Superior a 16 horas:
  - i) 20,634 % da remuneração base mensal quando a média mensal das HN for igual ou superior a 40 horas;
  - ii) 15,721 % da remuneração base mensal quando a média mensal das HN for inferior a 40 horas;
- b) Igual a 16 horas: 14,738 % da remuneração base mensal;
- c) Inferior a 16 horas: 7,861 % da remuneração base mensal.

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 16 B da tabela salarial I.

3-Aos trabalhadores que laborem em regime de turnos e que por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos passem a prestar serviço fora daquelas condições, será mantido o respetivo subsídio durante um período de seis meses.

4-À exceção dos trabalhadores abrangidos pelo anexo III do presente AE, 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, devidamente comprovadas.

5-No caso de incapacidade definitiva da prestação de trabalho noturno e em regime de turnos resultante de acidente em serviço ou doença profissional, o trabalhador manterá o direito ao subsídio no montante que vencia à data do acidente ou da doença, independentemente dos prazos referidos no número anterior.

6-À exceção dos trabalhadores abrangidos pelo anexo III do presente AE, os trabalhadores que tenham estado sujeitos ao regime de turnos, e que por qualquer razão deixem de o estar, manterão o direito ao respetivo subsídio nas seguintes condições:

- a) 20 anos de serviço naquele regime: 50 % do subsídio auferido nessa data;
- b) com mais de 20 anos de serviço naquele regime: acresce 2,5 % no valor da alínea anterior, por cada ano, e até ao limite de 100 %.

7-O subsídio previsto nesta cláusula vence-se no fim de cada mês e é devido em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de insularidade**

1-O subsídio previsto nesta cláusula é atribuído aos trabalhadores da NAV, em serviço nas Regiões Autónomas, de valor igual a um terço do vencimento base mensal, não podendo em caso algum exceder 46,72 € mensais, salvo o disposto no número seguinte.

2-Os trabalhadores que em 31 de dezembro de 1980 recebiam um subsídio de residência de montante superior ao referido no número anterior, mantê-lo-ão a título permanente com o valor existente naquela data.

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de chefia de equipa**

Aos trabalhadores a quem sejam cometidas tarefas de chefia de equipa, sem diferenciação de órgão de estrutura, de acordo com a regulamentação interna da empresa, será atribuído um subsídio mensal correspondente a 4,345 % do nível 16 B da tabela salarial I constante do anexo I.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de representação em juízo**

1- A empresa custeará os encargos mínimos dos técnicos superiores juristas, a quem sejam cometidas funções de representação contenciosa, decorrentes da obrigatoriedade da sua inscrição, para esse efeito, na Ordem dos Advogados.

2-O subsídio de representação em juízo apenas será devido enquanto os técnicos superiores juristas desempenhem as suas funções para a empresa em regime a tempo inteiro.

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### **Abono para falhas**

1-Os trabalhadores que tendo à sua guarda valores pecuniários e exerçam funções de pagamento, têm direito a um abono mensal para falhas adequado à responsabilidade pelos valores manipulados, indexado ao nível 16 B da tabela salarial I constante do anexo I, que fará parte integrante da retribuição, enquanto se mantiverem a exercer essas funções, nos termos seguintes:

- a) SEDE: 3,980 %;
- b) DOPATL: 3,278 %;
- c) DOPLIS: Madeira, Faro e Porto 2,677 %.

2-Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

## TÍTULO III

### **Condições especiais de trabalho**

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### **Despesas com documentação**

As despesas com a obtenção e revalidação de passaportes, vistos, licenças militares, aeronáuticas e outros documentos, bem como os transportes para a sua obtenção, diretamente impostas pela prestação de trabalho, designadamente as ocorridas em função de transferências ou deslocações determinadas pela NAV são suportadas por esta.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### **Trabalhos em alta tensão**

Os trabalhos executados em alta tensão devem ser efetuados por uma equipa constituída, no mínimo, por dois trabalhadores devidamente qualificados para a função.

## TÍTULO IV

### **Segurança social acidentes de trabalho e doenças profissionais e segurança e saúde no trabalho**

#### CAPÍTULO I

#### **Segurança Social**

##### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Regime aplicável**

1- Os trabalhadores da NAV vinculados por contrato individual de trabalho ficam sujeitos ao regime geral da Segurança Social.

2- Os regimes complementares de Segurança Social praticados na empresa e que abrangem todos os trabalhadores são os constantes dos respetivos regulamentos e que visam consagrar uma prática uniforme nesta matéria.

##### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Inscrição no SSAP**

Mantêm-se como beneficiários dos SSAP os trabalhadores inscritos à data de entrada em vigor deste acordo.

#### CAPÍTULO II

#### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

##### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1- A NAV 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 o 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 de cobertura de risco de acidentes de trabalho considerar-se-á sempre como tal o que ocorrer no itinerário do trabalhador de e para o local de trabalho.

#### CAPÍTULO III

#### **Segurança e saúde no trabalho**

##### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Exames médicos**

1- Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade dos exames médicos de carácter preventivo, periódicos e ocasionais, nos termos da lei.

2- A não comparência culposa aos exames referidos no número anterior, faz incorrer o trabalhador em infração disciplinar grave.

##### Cláusula 69.<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 no quadro da legislação nacional e comunitária e para acompanhar a respetiva execução e cumprimento, é criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho (CSST).



2- A CSST será integrada nos termos da lei, por representantes eleitos pelos trabalhadores e por igual número de representantes da empresa, os quais deverão aprovar o regulamento de funcionamento da comissão na primeira reunião que realizarem.

## TÍTULO V

### Relações colectivas de trabalho

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Membros das estruturas representativas dos trabalhadores

1- A NAV, concederá um crédito de tempo mensal aos trabalhadores que se encontrem no desempenho de funções sindicais, nos termos seguintes:

- a) 8 horas aos delegados sindicais e membros das comissões sindicais;
- b) 4 dias para os membros da direção das associações sindicais.

2- O sindicato poderá optar por distribuir livremente entre os membros da sua direção, o total do crédito de tempo que cabe ao conjunto da mesma, nos termos da alínea b) do número anterior.

3- A NAV concederá um crédito de tempo mensal à comissão de trabalhadores, nunca inferior aos limites estabelecidos na lei.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Membros das associações profissionais

1- As direções das associações profissionais aeronáuticas poderão distribuir pelos seus membros um crédito de tempo de 10 horas por mês, para o exercício das respetivas funções.

2- Os sindicatos outorgantes do presente AE poderão optar por distribuir livremente parte do crédito de tempo previsto na alínea b) do número 1 da cláusula 70.<sup>a</sup>, pelos membros da direção das associações profissionais aeronáuticas.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Instalações para o exercício de funções sindicais

Nos locais com mais de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Descontos de quotização sindical

1- A NAV descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato 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- A declaração de autorização e de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

4- A empresa compromete-se nos termos da lei e do presente acordo, a enviar ao sindicato, até ao dia 15 do mês seguinte a que respeitar, o produto das quotizações, acompanhado dos respetivos mapas devidamente preenchidos.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- A NAV e os sindicatos outorgantes deste AE constituirão uma comissão paritária, à qual competirá proceder à interpretação do mesmo.

2- A comissão paritária será constituída por um elemento efetivo e um suplente de cada um dos sindicatos outorgantes e por um número igual por parte da empresa, podendo funcionar por subcomissões nos termos do regulamento a elaborar.

3- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, considerando-se para todos os efeitos como parte integrante do presente acordo.

4- O tempo utilizado em reuniões da comissão paritária é considerado, para todos os efeitos, como tempo efetivo de trabalho, e não serão descontados quaisquer créditos de tempo a que os trabalhadores tenham direito.

## TÍTULO VI

### Cessaçãõ do contrato de trabalho

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Indemnizações e compensações

1- A rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador nos casos em que confira legalmente direito a indemnização, o despedimento ilícito promovido pela empresa, a cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho ou por despedimento coletivo, conferem em qualquer dos casos ao trabalhador abrangido o direito, conforme os casos, a uma indemnização ou a uma compensação, no montante equivalente a um mês de remuneração mensal, tal como definida na alínea *b*) do número 3 da cláusula 49.<sup>a</sup> do presente AE, por cada ano ou fração de antiguidade.

2- O disposto no número anterior não se aplica caso o trabalhador opte, podendo, pela reintegração na empresa.

## TÍTULO VII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Equiparação à qualidade de cônjuge

Para efeitos do disposto neste acordo, entende-se por cônjuge a pessoa ligada ao trabalhador por vínculo matrimonial ou, na ausência deste, a que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, mediante declaração escrita do interessado.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Agregado familiar

1- Para os efeitos previstos neste AE considera-se agregado familiar o cônjuge desde que não separado judicialmente, 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 78.<sup>a</sup>

##### Regulamentos em vigor

Os regulamentos internos atualmente existentes na empresa manter-se-ão em vigor em tudo o que não contrarie o presente acordo devendo ser revistos em conformidade com as disposições deste.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável

Os subscritores do presente acordo de empresa consideram que o mesmo consagra globalmente um regime mais favorável para os trabalhadores abrangidos do que o acordo de empresa anteriormente em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de março de 2005, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) n.º 11, de 22 de março de 2023, e que por este são revogados.

## ANEXO I

**Tabela salarial I**

Aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo RCP 2025

Nível	Escalões		
	A	B	C
31	4 850,95 €	4 947,98 €	5 046,93 €
30	4 576,37 €	4 667,90 €	4 761,26 €
29	4 317,33 €	4 403,67 €	4 491,75 €
28	4 072,95 €	4 154,41 €	4 237,50 €
27	3 842,40 €	3 919,25 €	3 997,65 €
26	3 624,91 €	3 697,41 €	3 771,37 €
25	3 419,73 €	3 488,13 €	3 557,89 €
24	3 226,16 €	3 290,69 €	3 356,50 €
23	3 043,55 €	3 104,42 €	3 166,51 €
22	2 871,27 €	2 928,69 €	2 987,27 €
21	2 708,75 €	2 762,92 €	2 818,18 €
20	2 555,42 €	2 606,53 €	2 658,66 €
19	2 410,78 €	2 458,99 €	2 508,17 €
18	2 274,31 €	2 319,81 €	2 366,20 €
17	2 145,58 €	2 188,49 €	2 232,27 €
16	2 024,14 €	2 064,61 €	2 105,91 €
15	1 909,56 €	1 947,75 €	1 986,71 €
14	1 801,47 €	1 837,50 €	1 874,25 €
13	1 699,50 €	1 733,49 €	1 768,16 €
12	1 603,30 €	1 635,37 €	1 668,07 €
11	1 512,56 €	1 542,81 €	1 573,65 €
10	1 426,93 €	1 455,47 €	1 484,58 €
9	1 346,17 €	1 373,08 €	1 400,55 €
8	1 269,97 €	1 295,37 €	1 321,27 €
7	1 198,09 €	1 222,04 €	1 246,49 €
6	1 130,26 €	1 152,87 €	1 175,93 €
5	1 066,29 €	1 087,62 €	1 109,36 €
4	1 005,93 €	1 026,06 €	1 046,57 €
3	948,99 €	967,97 €	987,33 €
2	895,28 €	913,18 €	931,45 €
1	n.a.	n.a.	878,72 €

**Tabela salarial II**

Aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo RATICA 2025

Nível	Fase/grau	Remuneração
12	Grau 4	3 166,06 €
11	Grau 3	2 972,83 €
10	Grau 2	2 705,75 €
9	Grau 1	2 540,24 €
8	Fase A3	2 286,95 €
7	Fase A2	2 152,88 €
6	Fase A1	2 018,77 €
5	Fase A	1 929,40 €
4	Fase B	1 728,28 €
3	Fase C	1 549,49 €
2	Fase D	1 420,99 €
1	Fase E	1 300,06 €

## ANEXO II

**Regulamento sobre Carreiras Profissionais (RCP)**

## CAPÍTULO I

**Âmbito, área, vigência, denúncia e revisão**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito pessoal**

O presente Regulamento sobre Carreiras Profissionais, adiante designado abreviadamente por RCP, abrange, por um lado, a Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE, abreviadamente designada por NAV e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço classificados numa das categorias profissionais previstas neste regulamento e representados pelas associações sindicais outorgantes do AE, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Área**

O RCP aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, quando os trabalhadores se encontrarem deslocados no estrangeiro, ao serviço da NAV, ressalvadas as normas específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores em virtude da deslocação.

## CAPÍTULO II

**Regime geral das carreiras profissionais**

## SECÇÃO I

**Definições**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Definições**

Para efeitos de aplicação do RCP, entende-se por:

- a)* Carreira profissional - Conjunto hierarquizado de categorias profissionais que deverão corresponder a funções de conteúdo compatível, que determinam idêntica evolução profissional;
- b)* Categoria profissional - Conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de responsabilidade que define o estatuto socioprofissional e remuneratório de cada trabalhador;
- c)* Função - Conjunto nuclear de tarefas que constitui o objeto da prestação de trabalho desempenhado por um ou vários trabalhadores;
- d)* Grupo profissional - Conjunto de carreiras profissionais que integram categorias profissionais, cujas funções determinam contributos similares para a prossecução dos objetivos da empresa;
- e)* Nível - Níveis verticais correspondentes à remuneração na tabela salarial (1 a 31);
- f)* Escalão - Subníveis horizontais correspondentes à remuneração na tabela salarial (A a C);
- g)* Progressão - Situação profissional referente à alteração de escalão dentro da mesma categoria profissional, cujo acesso depende do nível de desempenho decorrente do processo de avaliação de desempenho instituído;
- h)* Promoção - Situação profissional que implica uma alteração de nível, dentro da mesma categoria profissional, cujo acesso depende do cumprimento do período de referência estipulado para a situação profissional e do nível de desempenho decorrente do processo de avaliação de desempenho instituído;
- i)* Promoção com alteração de categoria profissional - Situação profissional que implica uma alteração de categoria profissional, desde que haja reconhecimento da necessidade organizativa/funcional, nível de desempenho decorrente do processo de avaliação de desempenho instituído, cumprimento do período de referência

estipulado e reconhecimento do aumento de responsabilidade e/ou complexidade das funções exercidas pelos trabalhadores;

j) Reclassificação profissional - Situação profissional a título excecional que pode incorrer numa mudança de grupo profissional ou de categoria profissional, desde que cumpridos os requisitos definidos.

## SECÇÃO II

### Estruturas das carreiras profissionais

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Estrutura das carreiras profissionais

As carreiras profissionais são estruturadas a partir dos seguintes grupos profissionais:

- a) Grupo profissional técnico superior, a que corresponde a carreira de técnico superior;
- b) Grupo profissional técnico especializado, a que corresponde a carreira de técnico especializado;
- c) Grupo profissional técnico, a que corresponde a carreira de técnico.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Progressão na carreira

1- A progressão na carreira faz-se em sentido horizontal, através de escalões (A, B e C) e depende do nível de desempenho decorrente do processo de avaliação de desempenho instituído.

2- As regras de progressão na carreira relativas a cada grupo profissional são as previstas nas cláusulas 26.<sup>a</sup> a 30.<sup>a</sup>

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Promoção na carreira

1- A promoção na carreira faz-se em sentido vertical, implica uma alteração de nível, dentro da mesma categoria profissional, cujo acesso depende do cumprimento do período de referência estipulado para a situação profissional e do nível de desempenho decorrente do processo de avaliação de desempenho instituído.

2- As regras de promoção na carreira relativas a cada grupo profissional são as previstas nas cláusulas 26.<sup>a</sup> a 30.<sup>a</sup>

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Promoção com alteração de categoria profissional

Nos casos em que a promoção implica uma alteração de categoria profissional, esta só se efetuará quando se verificar o reconhecimento da necessidade funcional/organizativa, nível de desempenho decorrente do processo de avaliação de desempenho instituído e reconhecimento do aumento de responsabilidade e/ou complexidade às funções exercidas pelos trabalhadores.

## SECÇÃO III

### Grupos profissionais

#### SUBSECÇÃO I

##### Grupos profissionais de técnicos superiores

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Disposição geral

O grupo profissional de técnicos superiores é constituído pela carreira de técnico superior, que dará acesso às categorias profissionais de técnico superior I, II e III, nos termos previstos nas cláusulas 26.<sup>a</sup> a 28.<sup>a</sup>

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Descrição de funções**

A descrição do conjunto nuclear de tarefas das categorias profissionais previstas na presente subsecção consta do anexo A do presente regulamento.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Condições de acesso**

1-O acesso às categorias da carreira técnica superior pressupõe que o candidato detenha habilitações literárias ao nível do ensino superior, experiência e formação profissional adequadas.

2-O acesso às categorias da carreira profissional de técnico superior deverá ser efetuado pelo nível/escalão de remuneração mínimo ou por outro nível/escalão, desde que cumpridos os requisitos previstos no número anterior, seja proposto pela direção, validado pela área de recursos humanos e aprovado pelo conselho de administração.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Desenvolvimento da carreira**

O desenvolvimento da carreira de técnico superior processa-se entre os níveis/escalões 13 A e 31 C da tabela salarial I.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Remuneração de especialização**

São atribuídas aos técnicos superiores as seguintes remunerações de especialização reportadas ao nível de remuneração (NR) 20 A da tabela salarial I:

a) Técnico superior III	NR 30 a 31	45 %
b) Técnico superior III	NR 28 a 29	40 %
c) Técnico superior III	NR 26 a 27	35 %
d) Técnico superior III	NR 25	33 %
e) Técnico superior II	NR 23 C a 24	31 %
f) Técnico superior II	NR 22 a 23 B	26 %
g) Técnico superior II	NR 21	23 %
h) Técnico superior II	NR 19 a 20	17 %
i) Técnico superior II	NR 17 a 18	10 %

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Recrutamento externo**

O ingresso na carreira profissional de técnico superior far-se-á por norma pelo nível/escalão mínimo de remuneração previsto para a respetiva categoria, salvo situações excecionais, em que poderá ser considerada uma margem de negociação entre os níveis/escalões compostos da categoria, observada a adequação entre as condições de acesso previstas no presente regulamento e as características adicionais apresentadas pelos candidatos, nomeadamente o tempo de experiência profissional.

## SUBSECÇÃO II

## Grupo profissional especializado

Cláusula 14.<sup>a</sup>**Disposição geral**

O grupo profissional especializado é constituído pela carreira de técnico especializado, que dará acesso às categorias de técnico especializado I e II nos termos previstos nas cláusulas 26.<sup>a</sup>, 27.<sup>a</sup> e 29.<sup>a</sup>

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Descrição de funções**

A descrição do conjunto nuclear de tarefas das categorias profissionais previstas na presente subsecção consta do anexo A do presente regulamento.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Condições de acesso**

1-O acesso às categorias da carreira de técnico especializado pressupõe que o candidato detenha habilitações literárias pelo menos ao nível do ensino secundário (12.º ano ou equivalente), experiência e formação profissional adequadas.

2-O acesso às categorias deverá ser efetuado pelo nível/escalão de remuneração mínimo ou por outro nível/escalão, desde que estejam cumpridos os requisitos previstos no número anterior, seja proposto pela direção, validado pela área de recursos humanos e aprovado pelo conselho de administração.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Desenvolvimento da carreira**

O desenvolvimento de carreira de técnico especializado processa-se entre os níveis/escalões 7 A e 23 C da tabela salarial I.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### **Recrutamento externo**

O ingresso na carreira profissional de técnico especializado far-se-á por norma pelo nível/escalão mínimo de remuneração previsto para a respetiva categoria, salvo situações excecionais, em que poderá ser considerada uma margem de negociação entre os níveis/escalões compostos da categoria, observada a adequação entre as condições de acesso previstas no presente regulamento e as características adicionais apresentadas pelos candidatos, nomeadamente o tempo de experiência profissional.

## SUBSECÇÃO III

### Grupo profissional técnico

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Disposição geral**

O grupo profissional técnico é constituído pela carreira de técnico I e II nos termos previstos nas cláusulas 26.<sup>a</sup>, 27.<sup>a</sup> e 30.<sup>a</sup>

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **Descrição de funções**

A descrição do conjunto nuclear de tarefas das categorias profissionais previstas na presente subsecção consta do anexo A do presente regulamento.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Condições de acesso**

1-O acesso às categorias da carreira técnica pressupõe que o candidato detenha habilitações literárias pelo menos ao nível da escolaridade mínima obrigatória a cada momento, podendo ser exigida experiência e formação profissional adequadas.

2-O acesso às categorias deverá ser efetuado pelo nível/escalão de remuneração mínimo ou por outro nível/escalão, desde que estejam cumpridos os requisitos previstos no número anterior, seja proposto pela direção, validado pela área de recursos humanos e aprovado pelo conselho de administração.



Cláusula 22.<sup>a</sup>**Desenvolvimento de carreira**

O desenvolvimento de carreira de técnico processa-se entre os níveis/escalões 1 C e 17 C, da tabela salarial I.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Recrutamento externo**

O ingresso na carreira profissional de técnico far-se-á por norma pelo nível/escalão mínimo de remuneração previsto para a respetiva categoria, salvo situações excecionais em que poderá ser considerada uma margem de negociação entre os níveis/escalões compostos da categoria, observada a adequação entre as condições de acesso previstas no presente regulamento as características adicionais apresentadas pelos candidatos, nomeadamente o tempo de experiência profissional.

## SECÇÃO IV

**Reclassificações profissionais**Cláusula 24.<sup>a</sup>**Condições excecionais de acesso aos grupos profissionais**

1-O acesso aos grupos profissionais poderá fazer-se sem o requisito de habilitação académica, situação em que deverão ser ponderados todos os critérios a seguir mencionados:

- a) Reconhecimento da necessidade organizativa/funcional;
- b) Tipo de funções exercidas de acordo com a classificação resultante do descritivo funcional;
- c) Resultados da avaliação de desempenho, nos termos a definir no respetivo regulamento do sistema de avaliação de desempenho;
- d) Análise curricular da atividade desenvolvida;
- e) Qualificações adquiridas com interesse direto para as funções a exercer devidamente comprovadas e que supram a ausência de habilitações académicas.

2-O incumprimento de algum dos critérios, inviabiliza o acesso ao grupo profissional em questão, salvo em caso de reconversão por extinção do posto de trabalho.

3-O acesso nas condições previstas nos números anteriores, faz-se sempre pelo nível/escalão de remuneração cujo montante base corresponde ao do nível/escalão auferido pelo trabalhador, ou, em caso deste não existir, pelo nível/escalão correspondente ao montante imediatamente superior.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Condições excecionais de acesso a categorias profissionais**

1-O acesso a categorias profissionais poderá fazer-se sem o requisito do período de referência previsto em cada nível, situação em que deverão ser ponderados todos os critérios a seguir mencionados:

- a) Reconhecimento da necessidade organizativa/funcional;
- b) Tipo de funções exercidas de acordo com a classificação resultante do descritivo funcional, com reconhecido aumento de responsabilidade e/ou complexidade às funções exercidas pelos trabalhadores;
- c) Resultados da avaliação de desempenho, nos termos a definir no respetivo regulamento;
- d) Análise curricular da atividade desenvolvida;
- e) Qualificações adquiridas com interesse direto para as funções a exercer devidamente comprovadas;
- f) Proveniência de categoria profissional imediatamente precedente.

2-O incumprimento de algum dos critérios inviabiliza o acesso à categoria profissional em questão, salvo em caso de reconversão por extinção do posto de trabalho.

3-O acesso nas condições previstas nos números anteriores faz-se sempre pelo nível/escalão de remuneração correspondente ao montante mínimo da categoria profissional seguinte.

## SECÇÃO V

## Carreiras profissionais

## SUBSECÇÃO I

## Evolução das carreiras

Cláusula 26.<sup>a</sup>

## Enquadramento das carreiras e categorias profissionais na estrutura remuneratória

As carreiras e categorias profissionais serão enquadradas na estrutura remuneratória da seguinte forma:

Carreiras						
Técnica Superior			Técnica Especializada		Técnica	
Nível	Categoria	Período de referência (anos)	Categoria	Período de referência (anos)	Categoria	Período de referência (anos)
31	Técnico Superior III					
30		4				
29		3				
28		2				
27		2				
26		1				
25	1	Técnico Especializado II				
24	1					
23	2					
22	2					
21	2					
20	2					
19	1					
18	1	Técnico Especializado I		Técnico II		
17	1					
16	1					
15	2					
14	1					
13	1					
12				Técnico I	4	
11					3	
10					3	
9					2	
8					2	
7					2	
6					2	
5					1	
4	1					
3	1					
2	1					
1	1					

Cláusula 27.<sup>a</sup>

## Regras de promoção e progressão

1- As regras de progressão e promoção nas carreiras no que diz respeito ao período de referência em cada nível, à avaliação do desempenho e à tipologia de funções são as seguintes:

a) Progressão (horizontal) - Nível de desempenho decorrente do processo de avaliação de desempenho instituído, devidamente fundamentado pela direção, validado pela área de recursos humanos e aprovado pelo conselho de administração, não requerendo obrigatoriamente período de referência em cada escalão;

b) Promoção (vertical) - Nível de desempenho decorrente do processo de avaliação de desempenho instituído, devidamente fundamentado pela direção, validado pela área de recursos humanos e aprovado pelo conselho de administração, e cumprimento do requisito do período de referência em cada nível;

c) Promoção com alteração de categoria profissional (vertical) - Reconhecimento da necessidade funcional/ organizativa, nível de desempenho decorrente do processo de avaliação de desempenho instituído, devidamente fundamentado pela direção, validado pela área de recursos humanos e aprovado pelo conselho de administração, cumprimento do requisito do período de referência em cada nível e reconhecimento do aumento de responsabilidade e/ou complexidade às funções exercidas pelos trabalhadores.

2- As situações em que os trabalhadores estejam na mesma situação profissional (nível/escalão) por um período de 2 anos para além do tempo de referência no respetivo nível, serão analisadas pela área de recursos humanos com vista a aferir a fundamentação subjacente e retificar eventuais inconsistências.

3- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, ou por responsabilidade da estrutura orgânica, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira, podendo o trabalhador recorrer, em primeira instância à área de recursos humanos e em segunda instância ao conselho de administração.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Tempo de permanência na carreira técnica superior

O período de referência nos níveis das categorias da carreira técnica superior é o que consta da tabela infra:

Técnica Superior		
Nível	Categoria	Período de referência (anos)
31	Técnico Superior III	4
30		
29		
28		
27		
26		
25		
24	Técnico Superior II	1
23		
22		
21		
20		
19		
18		
17	Técnico Superior I	1
16		
15		
14		
13		

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Tempo de permanência na carreira técnica especializada**

O período de referência nos níveis das categorias da carreira técnica especializada é o que consta da tabela infra:

Técnica Especializada		
Nível	Categoria	Período de referência (anos)
23	Técnico Especializado II	
22		4
21		3
20		3
19		2
18		2
17	Técnico Especializado I	1
16		2
15		2
14		2
13		2
12		2
11		1
10		1
9		1
8		1
7	1	

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Tempo de permanência na carreira técnica**

O período de referência nos níveis das categorias da carreira técnica é o que consta da tabela infra:

Técnica		
Nível	Categoria	Período de referência (anos)
17	Técnico II	
16		4
15		3
14		3
13		2
12		2
11	Técnico I	1
10		2
9		2
8		2
7		2
6		2
5		1
4		1
3		1
2		1
1	1	

## SECÇÃO VI

### Medidas transitórias

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Medidas transitórias

1- A partir de 1 de janeiro de 2025 todos os trabalhadores serão integrados no modelo de carreiras do presente regulamento, de acordo com as seguintes regras:

- a) Trabalhadores da carreira de pessoal auxiliar serão reclassificados para a carreira técnica;
- b) Trabalhadores da carreira técnica qualificada serão reclassificados para a carreira técnica;
- c) Trabalhadores da carreira técnica administrativa serão reclassificados para a carreira técnica especializada.

2- Na mesma data, todos os trabalhadores das carreiras visadas no presente regulamento, serão repositivos na categoria e no respetivo nível/escalão, cujo valor de tabela salarial mais se aproxime por excesso do atual valor auferido e de acordo com as seguintes regras adicionais:

- a) Os trabalhadores anteriormente posicionados em fase, serão enquadrados nos níveis/escalões de acordo com os anos completos adquiridos até 31 de dezembro de 2024, sendo cada ano completo adquirido correspondente a um nível/escalão;
- b) Os trabalhadores anteriormente posicionados em escalão, com tempos mínimos de permanência especificados nos respetivos níveis, serão enquadrados nos níveis/escalões de acordo com os anos completos adquiridos até 31 de dezembro de 2024, desde que o tempo mínimo de permanência não tenha sido ultrapassado;
- c) Aos trabalhadores anteriormente posicionados em escalão, com tempos mínimos de permanência especificados nos respetivos níveis em que o tempo mínimo de permanência tenha sido ultrapassado, será atribuído um ano de bonificação de tempo de serviço (antiguidade) para efeito de determinação de evolução na carreira;
- d) Aos trabalhadores anteriormente posicionados em escalão, com tempos mínimos de permanência não especificados (N.E.) nos respetivos níveis, bem como aos trabalhadores posicionados nos topos de carreira/

categoria, será atribuído um ano de bonificação de tempo de serviço (antiguidade) para efeito de determinação de evolução na carreira;

e) O disposto nas alíneas anteriores não é aplicável aos trabalhadores com alteração de situação profissional no decorrer do ano de 2024 e a todos aqueles cuja situação profissional se tenha mantido inalterada por motivos de avaliação de desempenho negativa;

f) Cumulativamente ao enunciado nas alíneas anteriores, serão aplicadas as seguintes regras:

a) Será atribuído um escalão adicional a todos os trabalhadores, à exceção dos trabalhadores atualmente posicionados em escalão, topos de carreira e anterior nível 24 da carreira de técnico superior;

b) Será atribuído um ano de bonificação de tempo de serviço (antiguidade) para efeito de determinação de evolução na carreira aos trabalhadores anteriormente posicionados nos níveis abaixo identificados:

i) Nível 21 da carreira de técnico superior;

ii) Nível 14 nas carreiras de técnico especializado e técnico administrativo, desde o ano de 2023.

## ANEXO A

### Descritivos funcionais

#### *Técnicos superiores I*

- Apoiar no planeamento, estudo e desenvolvimento de atividades técnicas na sua área de especialidade;
- Disponibilizar informações ou dados a *stakeholders* internos/externos, tendo por base orientações superiores;
- Aplicar métodos, processos e procedimentos de natureza técnica inerentes à sua área de atuação.

#### *Técnicos superiores II*

- Apoiar no planeamento, estudo e desenvolvimento de atividades técnicas na sua área de especialidade;
- Disponibilizar informações ou dados a *stakeholders* internos/externos, tendo por base orientações superiores;
- Aplicar métodos, processos e procedimentos de natureza técnica inerentes à sua área de atuação;
- Desenvolver estudos e análises técnicas dentro da sua área de especialidade;
- Integrar equipas de projeto funcionais ou transversais à organização, partilhando o seu *expertise*;
- Participar na definição de políticas, programas, projetos e planos de ação da sua área;
- Elaborar pareceres dentro da sua área de atuação;
- Representar a NAV junto de *stakeholders* externos, participando em reuniões e ou em fóruns e conferências da sua especialidade;
- Ministras sessões de formação de cariz técnico (se aplicável).

#### *Técnicos superiores III*

- Apoiar no planeamento, estudo e desenvolvimento de atividades técnicas na sua área de especialidade;
- Disponibilizar informações ou dados a *stakeholders* internos/externos, tendo por base orientações superiores;
- Aplicar métodos, processos e procedimentos de natureza técnica inerentes à sua área de atuação;
- Desenvolver estudos e análises técnicas dentro da sua área de especialidade;
- Integrar equipas de projeto funcionais ou transversais à organização, partilhando o seu *expertise*;
- Participar na definição de políticas, programas, projetos e planos de ação da sua área;
- Elaborar pareceres dentro da sua área de atuação;
- Representar a NAV junto de *stakeholders* externos, participando em reuniões e ou em fóruns e conferências da sua especialidade;
- Ministras sessões de formação de cariz técnico (se aplicável);
- Desenvolver estudos e emitir pareceres na sua área de especialidade de modo a suportar o processo de tomada de decisão dos órgãos de gestão da empresa;
- Assegurar o desenvolvimento de conteúdos técnico-pedagógicos de formações (se aplicável);
- Coordenar e/ou apoiar os elementos de equipa mais juniores na realização das suas atividades;
- Planear, organizar, liderar e monitorizar projetos numa área de especialidade ou transversais;
- Elaborar propostas de políticas, programas, projetos e planos de ação da sua área;
- Analisar situações e processos de elevada complexidade, que exigem respostas específicas e para os quais podem não existir metodologias predefinidas.

Áreas funcionais: Logística e gestão de instalações, gestão financeira, planeamento e controlo de gestão, contabilidade e fiscalidade, compras, auditoria interna e gestão de risco, qualidade, saúde e segurança, sus-

tentabilidade e responsabilidade social, recursos humanos, comunicação, jurídica, sistemas e tecnologias de informação, gestão de dados e analítica, engenharia, gestão de ativos, gestão de projetos, estratégia e relações externas e outras não enquadráveis.

#### *Técnicos especializados I*

- Executar tarefas de natureza técnica especializada aplicando métodos e técnicas dentro da sua área de atuação;
- Recolher, analisar e tratar dados e/ou informações, requeridas para o trabalho a desenvolver e/ou para suportar a tomada de decisões;
- Interpretar normas e programas definidos, aplicando conhecimentos técnicos específicos;
- Apoiar os elementos mais seniores da equipa nas atividades de maior complexidade técnica;
- Apoiar na realização de estudos de viabilidade técnica inerentes à sua área de especialidade;
- Tomar decisões interpretativas de normas e programas de execução definidos, com estabelecimento de procedimentos e parâmetros para futuros procedimentos;
- Integrar equipas multidisciplinares e/ou coordenar equipas de trabalho exteriores à empresa da sua área de especialidade;
- Elaborar relatórios/diagnósticos com vista à melhoria de funcionamento do serviço que lhe está afeto, assegurando os parâmetros de qualidade/fiabilidade exigida;
- Reportar desvios face ao planeamento e evolução dos trabalhos e acordar e acompanhar as ações de recuperação/mitigação definidas;
- Planear e propor medidas corretivas, por forma a adequar os meios ao seu dispor às necessidades da empresa, assegurando os parâmetros de qualidade do serviço prestado.

#### *Técnicos especializados II*

- Executar tarefas de natureza técnica especializada aplicando métodos e técnicas dentro da sua área de atuação;
- Recolher, analisar e tratar dados e/ou informações, requeridas para o trabalho a desenvolver e/ou para suportar a tomada de decisões;
- Interpretar normas e programas definidos, aplicando conhecimentos técnicos específicos;
- Apoiar os elementos mais seniores da equipa nas atividades de maior complexidade técnica;
- Apoiar na realização de estudos de viabilidade técnica inerentes à sua área de especialidade;
- Tomar decisões interpretativas de normas e programas de execução definidos, com estabelecimento de procedimentos e parâmetros para futuros procedimentos;
- Integrar equipas multidisciplinares e/ou coordenar equipas de trabalho exteriores à empresa da sua área de especialidade;
- Elaborar relatórios/diagnósticos com vista à melhoria de funcionamento do serviço que lhe está afeto, assegurando os parâmetros de qualidade/fiabilidade exigida;
- Reportar desvios face ao planeamento e evolução dos trabalhos e acordar e acompanhar as ações de recuperação/mitigação definidas;
- Planear e propor medidas corretivas, por forma a adequar os meios ao seu dispor às necessidades da empresa, assegurando os parâmetros de qualidade do serviço prestado;
- Realizar, monitorizar e avaliar trabalhos de maior complexidade técnica;
- Participar em estudos e/ou na elaboração de pareceres;
- Coordenar e/ou apoiar os trabalhadores da sua área funcional na realização das suas atividades;
- Antecipar riscos ao cumprimento do plano de trabalhos a médio prazo, reportando, propondo e coordenando ações de resolução;
- Efetuar o diagnóstico e definir a abordagem técnica para solucionar e/ou mitigar problemas técnicos dentro da sua área de especialidade;
- Propor e/ou promover novas soluções de trabalho;
- Elaborar instruções técnicas para o cumprimento do plano de trabalhos da sua área de especialidade (se aplicável);
- Elaborar e ministrar sessões de formação de cariz técnico (se aplicável).

Áreas funcionais: Apoio e suporte, logística e gestão de instalações, manutenção, gestão financeira, planeamento e controlo de gestão, contabilidade e fiscalidade, compras, auditoria interna e gestão de risco, qualidade, saúde e segurança, sustentabilidade e responsabilidade social, recursos humanos, comunicação, sistemas e tecnologias de informação, gestão de ativos e outras não enquadráveis.

*Técnicos I*

- Executar tarefas rotineiras de natureza operacional e/ou administrativas de acordo com a atividade em que está inserida;
- Aplicar métodos, processos e procedimentos de natureza operacional e/ou administrativa inerentes à sua área de atuação, com base em diretivas bem definidas;
- Efetuar a recolha, tratamento, registo e classificação de dados em conformidade com os procedimentos aplicáveis;
- Zelar pela conservação, limpeza e manutenção dos equipamentos/ferramentas de trabalho e ambiente de trabalho utilizados;
- Assegurar os registos dos trabalhos executados na sua área de especialidade (se aplicável);
- Executar tarefas de cariz técnico dentro da sua área de atuação;
- Pesquisar, consultar, analisar e tratar dados e informações que lhe sejam solicitados, para suportar o processo de tomada de decisões;
- Analisar problemas e/ou situações técnicas e propor soluções para a resolução dos mesmos, aplicando métodos e técnicas específicas predefinidas;
- Organizar e executar processos de trabalho aplicando as normas em vigor;
- Integrar equipas multidisciplinares de trabalho enquanto técnico da sua área de atuação (se aplicável).

*Técnicos II*

- Executar tarefas rotineiras de natureza operacional e/ou administrativas de acordo com a atividade em que está inserida;
- Aplicar métodos, processos e procedimentos de natureza operacional e/ou administrativa inerentes à sua área de atuação, com base em diretivas bem definidas;
- Efetuar a recolha, tratamento, registo e classificação de dados em conformidade com os procedimentos aplicáveis;
- Zelar pela conservação, limpeza e manutenção dos equipamentos/ferramentas de trabalho e ambiente de trabalho utilizados;
- Assegurar os registos dos trabalhos executados na sua área de especialidade (se aplicável);
- Executar tarefas de cariz técnico dentro da sua área de atuação;
- Pesquisar, consultar, analisar e tratar dados e informações que lhe sejam solicitados, para suportar o processo de tomada de decisões;
- Analisar problemas e/ou situações técnicas e propor soluções para a resolução dos mesmos, aplicando métodos e técnicas específicas predefinidas;
- Organizar e executar processos de trabalho aplicando as normas em vigor;
- Integrar equipas multidisciplinares de trabalho enquanto técnico da sua área de atuação (se aplicável);
- Coordenar e/ou apoiar os trabalhadores da sua área funcional na realização das suas atividades de cariz técnico;
- Executar tarefas de natureza técnica que exijam tomadas de decisão recorrente;
- Apoiar na execução de manuais específicos da sua área de especialidade;
- Ministras sessões de formação práticas para a realização de tarefas e/ou de adaptação ao posto de trabalho (se aplicável).

Áreas funcionais: Apoio e suporte, logística e gestão de instalações, manutenção e outras não enquadráveis.

## ANEXO B

**Sistema de avaliação de desempenho**

## 1- Considerações gerais

A NAV instituirá um sistema de avaliação de desempenho, visando o desenvolvimento profissional e organizativo, cujas normas constarão em regulamento próprio, sem prejuízo do respeito pelos princípios gerais a seguir mencionados.

## 2- Princípios gerais

O sistema de avaliação de desempenho (SAD) é de aplicação a todos os trabalhadores integrados nas carreiras profissionais constantes do presente regulamento.

As avaliações de desempenho serão da responsabilidade dos avaliadores de 1.º e de 2.º nível.



O sistema a aplicar implicará a informação a cada trabalhador dos critérios que presidirão à avaliação, bem como dos seus resultados, podendo, se este assim o entender, ser solicitada cópia do respetivo formulário de avaliação, devendo a mesma ser entregue no prazo de 15 dias úteis.

A empresa divulgará a todos os trabalhadores, individualmente, o manual do SAD com pelo menos 45 dias de antecedência face à data da sua implementação.

A avaliação de desempenho referente a cada ano será obrigatória e deverá ser efetuada entre janeiro e abril do ano seguinte e conter um exercício prévio de autoavaliação por parte de cada trabalhador.

Todos os trabalhadores serão avaliados uma vez por ano, desde que se encontrem elegíveis.

São elegíveis todos os trabalhadores com exercício efetivo de funções de pelo menos seis meses. Os trabalhadores que à data da realização da avaliação não totalizem esse tempo de exercício, deverão ser avaliados no ano seguinte.

O sistema de avaliação de desempenho produzirá efeitos no desenvolvimento profissional dos trabalhadores, nomeadamente nas progressões (horizontais) e promoções (verticais), reclassificações profissionais e mudanças de carreira profissional, sem prejuízo de outras exigências específicas com efeitos ao dia 1 do mês de abril de cada ano.

Os resultados da avaliação de desempenho do ano deverão ser fundamentados, comunicados por escrito e partilhados em sede de reunião de acompanhamento e *feedback*, entre o avaliador e o avaliado.

O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, suspendendo-se a contagem deste prazo durante os dias em que o mesmo se encontrar deslocado em serviço, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante do trabalhador, cabendo a última decisão aos recursos humanos.

Do parecer emitido caberá ainda recurso do trabalhador para o conselho de administração.

### 3-Desempenho e regras gerais

Os resultados finais do processo de avaliação de desempenho vão permitir enquadrar cada trabalhador num dos seguintes níveis de desempenho:

#### I

Reflete um nível de execução e desempenho que superou, o esperado, atingindo regularmente resultados com elevado nível de qualidade e rigor. No global, o trabalhador exibiu características pessoais e profissionais acima do expectável para as tarefas que desempenha e acrescenta um valor significativo às atividades realizadas.

#### II

Reflete um nível de execução e desempenho suficiente face ao esperado nas diferentes manifestações do seu trabalho. O trabalhador demonstrou, de forma regular resultados expectáveis para o desempenho das tarefas, bem como, no global, exibiu características pessoais e profissionais esperadas, para as atividades realizadas.

#### III

Reflete um desempenho insuficiente face aos resultados esperados. O trabalhador demonstrou deter os conhecimentos, formação e experiência apropriados para as tarefas, mas exerce-as de forma incompleta e pouco rigorosa, requerendo um nível elevado de acompanhamento e desenvolvimento.

#### IV

Reflete um desempenho muito insuficiente face aos resultados esperados. O trabalhador demonstrou grandes dificuldades para cumprir a maioria das tarefas, necessitando de maior desenvolvimento. O seu desempenho apresentou falhas que importa rapidamente corrigir, através de um plano de desenvolvimento pessoal.

Níveis de Desempenho	Escala	Intervalo de Pontos	Promoção*	Regra	Progressão	Regra**
I	Bom	Igual ou Superior a 3,5 pontos	Sim	Verticaliza para B	Sim	Horizontaliza 1 escalão
II	Suficiente	De 3,00 até 3,49 pontos	Sim	Verticaliza para A	Sim	Horizontaliza 1 escalão
III	Insuficiente	De 2,00 até 2,99 pontos	Não	-	Não	-
IV	Muito Insuficiente	De 1,00 até 1,99 pontos	Não	-	Não	-

\* Requer cumprimento do tempo de referência.

\*\* Desde que essa possibilidade exista.

Às promoções que impliquem mudanças de categoria dentro da mesma carreira, aplica-se o constante na cláusula 7.<sup>a</sup> e na alínea c) do número 1 da cláusula 27.<sup>a</sup>

#### 4- Medida transitória

A partir de janeiro de 2025, todas as progressões e promoções profissionais passarão a estar obrigatoriamente condicionadas ao sistema de avaliação de desempenho, tendo o primeiro processo de avaliação de desempenho, excecionalmente, efeitos a 1 de setembro de 2025.

### ANEXO III

## **Regulamento Autónomo dos Técnicos de Informação e Comunicações Aeronáuticas (RATICA)**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Âmbito**

O presente regulamento estabelece as normas específicas de prestação de trabalho por parte dos técnicos de informação e comunicações aeronáuticas e estrutura a respetiva carreira profissional aplicando-se à Navegação Aérea de Portugal, EPE, doravante NAV, e aos técnicos de informação e comunicações aeronáuticas ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Categoria profissional**

Os trabalhadores abrangidos por este regulamento têm uma única categoria profissional, a de técnico de informação e comunicações aeronáuticas, designado abreviadamente por TICA, que é uma profissão técnica aeronáutica com conteúdos funcionais previstos no anexo A deste regulamento e atentas as normas prescritas pela ICAO e demais regulamentação internacional no âmbito da informação e comunicações aeronáuticas.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Recrutamento e seleção**

1- O recrutamento e seleção dos candidatos a TICA far-se-á nos termos do AE devendo os candidatos cumprir, no mínimo, os seguintes requisitos específicos:

- a) Formação académica - 180 ECTS (unidades de crédito do sistema europeu de transferência de créditos) obtidos num único curso de licenciatura do ensino superior europeu;
- b) Fluência falada e escrita da língua inglesa.

2- A detenção de conhecimentos de nível superior nas áreas redes/sistemas de comunicação, bases de dados ou sistemas de informação geográfica será fator preferencial no ordenamento dos candidatos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Ingresso**

1- O ingresso na carreira profissional dependerá, para além da existência de necessidades funcionais efetivas, da conclusão, com aproveitamento, do curso ab initio de informação e comunicações aeronáuticas, de um curso de especialização ou qualificação técnica e respetivo estágio profissional.

2- O ingresso efetuar-se-á pela fase E da carreira.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Carreira profissional**

A carreira de TICA compreende uma progressão profissional e uma progressão técnica, nos termos das cláusulas seguintes.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Progressão profissional**

1- A progressão profissional desenvolve-se, independentemente da progressão técnica, por fases e graus, nos termos dos números seguintes:

- 2- As fases mencionadas no número precedente são as seguintes:
  - TICA A3;

- TICA A2;
- TICA A1;
- TICA A;
- TICA B;
- TICA C;
- TICA D;
- TICA E.

3- Com efeitos a 1 de janeiro de 2025, é criada a fase A3, com o reenquadramento automático dos TICA que se encontrem na fase TICA A2 e que, naquela data, preenchem o requisito previsto na alínea *a)* do número 1 da cláusula 7.<sup>a</sup> para a fase TICA A3.

4- Os graus referidos no número 1 correspondem às funções de chefia, assessoria, formação e supervisão nas áreas de informação e comunicações aeronáuticas a seguir indicadas:

- a)* Grau 4 - Chefia orgânica III;
- b)* Grau 3 - Chefia orgânica II;
- c)* Grau 2 - Instrutor, assessor sénior, chefia operacional de sala e chefia orgânica I;
- d)* Grau 1 - Assessor, supervisor operacional, instrutor operacional e instrutor operacional de sala.

5- O desempenho das funções previstas no número 4 não prejudica nenhum dos direitos inerentes à progressão profissional e técnica dos TICA nomeados.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Acessos às fases

1- O acesso às fases previstas na cláusula 6.<sup>a</sup>, processa-se nos seguintes termos:

- a)* Têm acesso a TICA A3 os TICA A2 com 4 anos de permanência nesta fase;
- b)* Têm acesso a TICA A2 os TICA A1 com 4 anos de permanência nesta fase;
- c)* Têm acesso a TICA A1 os TICA A com 3 anos de permanência nesta fase;
- d)* Têm acesso a TICA A os TICA B com 3 anos de permanência nesta fase;
- e)* Têm acesso a TICA B os TICA C com 2 anos de permanência nesta fase;
- f)* Têm acesso a TICA C os TICA D com 2 anos de permanência nesta fase;
- g)* Têm acesso a TICA D os TICA E com 3 anos de permanência nesta fase.

2- As mudanças de fase processam-se automaticamente, esgotados os prazos previstos no número anterior sem prejuízo do disposto na cláusula 8.<sup>a</sup>

3- As fases que integram a progressão profissional não determinam por si só qualquer dependência hierárquica.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Impedimentos à progressão profissional

1- A empresa poderá opor-se à mudança de fase em decisão fundamentada na apreciação negativa do aproveitamento técnico-profissional nos últimos 2 anos.

2- Para efeitos do número anterior, considera-se como apreciação negativa do aproveitamento técnico-profissional a ocorrência de qualquer das seguintes circunstâncias:

- a)* Falta de aproveitamento numa progressão técnica;
- b)* Falta de aproveitamento nas ações de formação previstas na cláusula 21.<sup>a</sup> número 1 alíneas *a)*, *b)* e *d)*.

3- Da apreciação negativa cabe reclamação hierárquica, a apresentar por escrito pelo TICA interessado, no prazo de dez dias úteis, contados a partir da receção da respetiva comunicação, da qual devem constar os fatores de apreciação considerados.

4- Para efeitos do disposto no número 1 anterior, a apreciação negativa manter-se-á até que o TICA readquirir as condições adequadas para o exercício dos privilégios da qualificação/especialização em causa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Progressão técnica

1- Por progressão técnica entende-se, conforme o caso, a obtenção da qualificação aeronáutica e/ou especializações nas áreas de informação e comunicações aeronáuticas discriminadas no número seguinte, de acordo com as normas da ICAO e demais regulamentação internacional e aprovadas pela entidade aeronáutica competente, quando for caso disso.

2- A progressão técnica integra a qualificação e as especializações seguintes:

A) Qualificação aeronáutica:

COM - Comunicações aeronáuticas:

a) AMS - Serviço móvel aeronáutico (ASO-RT).

B) Especializações aeronáuticas:

COM - Comunicações aeronáuticas:

a) AFS (EC/CC) - Serviço fixo aeronáutico.

AIM - Gestão de informação aeronáutica:

b) AIS/AD - AIS de aeródromo;

c) NOF - Centro internacional NOTAM;

d) PUB - Publicações de informação aeronáutica;

e) MAP - Cartografia aeronáutica;

f) DAT - Gestão de dados aeronáuticos:

i) AeroDB/SDD - Dados de informação aeronáutica;

ii) eTOD - Dados eletrónicos sobre terreno e obstáculos;

iii) AMDB - *Aerodrome mapping database*;

ATM - Gestão de tráfego aéreo:

g) ARO - *ATS reporting office*;

h) SDV - Processamento de dados de voo;

i) ATS - Dados de plano de voo (*FDO data sets*).

3- A obtenção da qualificação e/ou especializações depende das atribuições do órgão ou órgãos em que o trabalhador esteja ou venha a exercer funções.

4- Em órgãos onde as funções cometidas abranjam mais de uma especialização, a empresa garantirá aos TICA aí colocados as condições para a sua obtenção.

5- Qualquer que seja o nível funcional do TICA, a empresa garantirá a manutenção da qualificação de acordo com o estipulado no anexo I da ICAO, bem como das especializações, de que seja detentor no órgão de colocação, sem prejuízo do normal funcionamento do serviço e das necessidades funcionais da empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Nomeações para a progressão técnica

1- As nomeações para a progressão técnica far-se-ão desde que estejam satisfeitas as condições exigidas para o efeito, designadamente as mencionadas na cláusula anterior, atenta a antiguidade na carreira.

2- Os TICA poderão renunciar voluntariamente, por uma só vez, e por escrito, a cada progressão técnica, desde que daí não resultem fundamentadamente inconvenientes para o serviço.

3- Caso se verifique o disposto no número anterior, o TICA manter-se-á na situação em que se encontrava, não podendo, antes que sejam decorridos 12 meses desde a data da renúncia, ser nomeado para a ação de formação com vista à progressão técnica a que havia renunciado, salvo se daí resultar, fundamentadamente, prejuízo para a empresa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Impedimentos temporários à progressão técnica e às ações de formação

1- Consideram-se impedimentos temporários à progressão técnica e às ações de formação os seguintes:

a) Doença comprovada;

b) Falta de aproveitamento em ação de formação de idêntica natureza realizada à menos de um ano;

c) Imputáveis à empresa.

2- Quando um TICA estiver impossibilitado de frequentar uma ação de formação por razões de doença comprovada, frequentará a primeira ação de índole idêntica que se realize após a cessação desse impedimento.

3- Na falta de aproveitamento em qualquer ação de formação, o TICA frequentará a primeira ação de formação com objetivo idêntico que tiver lugar após esgotado o prazo de 12 meses.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, desde que haja interesse da empresa, o formando poderá frequentar ação de formação idêntica, antes de decorrido o prazo de 12 meses.

5- Quando um TICA, depois de indigitado, for impedido de frequentar qualquer ação de formação para a progressão técnica, por razões imputáveis à empresa, participará na primeira ação de formação subsequente que se realize após aquele impedimento, retroagindo os efeitos da formação à data em que esta teria tido lugar, caso não se tivesse verificado o referido impedimento.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Impedimentos permanentes e condicionantes à progressão técnica e às ações de formação**

1- Constituem impedimentos permanentes à progressão técnica e às ações de formação:

- a) Impedimento médico permanente;
- b) Falta de aproveitamento em duas ações de formação de idêntica natureza destinadas à mesma progressão técnica.

2- Poderão constituir condicionantes à progressão técnica e às ações de formação, a proximidade do limite de idade para passagem à situação de reforma, considerando-se como atendível a expectativa do exercício efetivo de funções durante, pelo menos, um ano após a obtenção de aproveitamento nas referidas ações de formação.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Enquadramento em níveis salariais**

1- O enquadramento salarial dos TICA na tabela salarial II do anexo I do AE, é o seguinte:

Grau 4	Nível 11
Grau 3	Nível 10
Grau 2	Nível 9
Grau 1	Nível 8
Fase A2	Nível 7
Fase A1	Nível 6
Fase A	Nível 5
Fase B	Nível 4
Fase C	Nível 3
Fase D	Nível 2
Fase E	Nível 1

2- A partir de 1 de janeiro de 2025, o enquadramento salarial dos TICA na tabela salarial II do anexo I do AE é o seguinte:

Grau 4	Nível 12
Grau 3	Nível 11
Grau 2	Nível 10
Grau 1	Nível 9
Fase A3	Nível 8
Fase A2	Nível 7
Fase A1	Nível 6
Fase A	Nível 5
Fase B	Nível 4
Fase C	Nível 3
Fase D	Nível 2
Fase E	Nível 1

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Acesso aos graus

1- A nomeação para funções a que correspondam graus, é efetuada pela empresa, atentas as seguintes condições:

a) Existência de necessidade funcional;  
b) Escolha de entre os TICA candidatos que, além de satisfazerem os requisitos específicos constantes da cláusula 15.<sup>a</sup>, não tenham tido apreciação negativa no aproveitamento técnico-profissional nos últimos dois anos.

2- Nos serviços onde existam dois ou mais TICA a desempenhar funções operacionais simultaneamente, um deles será nomeado supervisor operacional, sendo a este exigível o desempenho integral daquelas funções.

3- O TICA que, por designação da empresa, assuma temporariamente as funções de supervisão operacional ou chefia operacional de sala terá direito a auferir a remuneração correspondente.

4- O disposto no número anterior aplicar-se-á somente nas situações de ausência temporária.

5- Todas as funções previstas nesta cláusula são de natureza operacional para todos os efeitos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### CrITÉRIOS de escolha e requisitos para acesso aos graus

1- A escolha para o preenchimento das funções de chefia orgânica, instrutor, assessor sênior e assessor é da responsabilidade exclusiva da empresa, mediante acordo com o trabalhador.

2- A escolha para o preenchimento das funções de instrutor e assessor sênior/assessor deverá ser efetuado com a ponderação dos seguintes fatores:

a) Para funções de assessor:

- Capacidade de trabalho em equipa;
- Espírito de organização;
- Capacidade de análise e de inovação;
- Experiência adquirida, nomeadamente na elaboração e/ou acompanhamento de projetos.

b) Para funções de instrutor:

- Capacidade de explanação e de organização;
- Vocação pedagógica;
- Segurança operacional;
- Experiência adquirida na área de formação.

3- A escolha para o preenchimento das funções de instrutor e supervisor operacionais, de chefia operacional de sala e de instrutor operacional de sala é da competência de um colégio, constituído de acordo com o disposto na cláusula seguinte, de entre os TICA que se candidatem e que sejam detentores dos seguintes requisitos:

a) Para supervisor operacional:

- Ter o mínimo de três anos de experiência no desempenho da qualificação/especialização inerente ao serviço a supervisionar;
- Estar na fase A3, A2, A1 ou A;

b) Para instrutor operacional:

- Ter o mínimo de três anos de experiência no desempenho da qualificação/especialização a instruir;
- Estar na fase A3, A2, A1 ou A;

c) Para chefia operacional de sala:

- Ter no mínimo três anos de experiência no desempenho da qualificação/especializações inerentes ao serviço a supervisionar, no âmbito da polivalência;
- Estar na fase A3, A2, A1 ou A;

d) Para instrutor operacional de sala:

- Ter no mínimo três anos de experiência no desempenho da qualificação/especializações a instruir no âmbito da polivalência;
- Estar na fase A3, A2, A1 ou A.

4- As candidaturas de TICA posicionados em fases inferiores, bem como as candidaturas de TICA que não cumpram o requisito definido de experiência no desempenho da qualificação/especialização, poderão ser aceites, sempre que os candidatos que cumpram os requisitos requeridos de posicionamento em fase ou que cumpram os requisitos requeridos de experiência forem insuficientes ou tiverem sido fundamentadamente recusadas.

5- Na apreciação e escolha dos candidatos, os fatores discriminados nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* deste número, deverão ser pontuados de 1 a 5:

*a)* Para funções de chefia operacional de sala:

- Capacidade de chefia;
- Domínio dos aspetos técnico operacionais das funções em causa;
- Relacionamento humano;
- Experiência adquirida no desempenho de funções nas áreas a coordenar ou a supervisionar;
- Assiduidade;

*b)* Para funções de supervisor operacional:

- Capacidade de chefia;
- Domínio dos aspetos técnico operacionais das funções em causa;
- Relacionamento humano;
- Experiência adquirida no desempenho de funções nas áreas a supervisionar;
- Assiduidade;

*c)* Para funções de instrutor operacional de sala e instrutor operacional:

- Capacidade de organização e de explanação;
- Vocação pedagógica;
- Segurança operacional;
- Experiência adquirida na área de formação;
- Assiduidade;

6- Será nomeado o candidato que obtiver a maior pontuação para a função a que se candidatou.

7- Em caso de igualdade na pontuação, preencherá a vaga aquele que tiver maior antiguidade na carreira.

8- Os TICA escolhidos que não sejam detentores da formação específica para as funções a desempenhar, serão nomeados com carácter precário e condicional, e deverão frequentar logo que possível, as ações de formação apropriadas, sendo exonerados caso não obtenham aproveitamento adequado.

9- Não havendo candidaturas às funções de instrutor e supervisor operacionais e às funções de chefia operacional de sala e de instrutor operacional de sala, competirá ao responsável do órgão onde a situação se verificar proceder à respetiva indigitação para o exercício da função, por período não superior a um ano, devendo para o efeito ponderar, nomeadamente, os fatores contidos respetivamente, nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 5 anterior.

10- O acesso ao exercício das funções de assessor sénior far-se-á por proposta do respetivo diretor, relativamente aos TICA que, preferencialmente, desempenhem a função de assessor com carácter permanente há mais de 2 anos em horário regular.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Constituição do colégio

1- O colégio previsto no número 3 da cláusula 15.<sup>a</sup> será constituído da forma seguinte:

*a)* Para a escolha de supervisor operacional:

- Os supervisores operacionais da área funcional a supervisionar e o chefe do respetivo órgão, que presidirá;

*b)* Para escolha de instrutor operacional:

- Os instrutores operacionais da área funcional a instruir e o chefe do respetivo órgão, que presidirá;
- Havendo apenas um instrutor operacional, o colégio será constituído pelo instrutor operacional, pelos supervisores e pelo chefe de órgão, que presidirá;
- Na ausência de instrutores operacionais, os mesmos serão substituídos por supervisores operacionais da área funcional a instruir;

*c)* Para a escolha de chefia operacional de sala:

- Os chefes operacionais de sala e o chefe do respetivo órgão, que presidirá;

*d)* Para a escolha de instrutor operacional de sala:

- Os instrutores operacionais de sala e o chefe do respetivo órgão, que presidirá.

2- O chefe do órgão terá direito de veto, devidamente fundamentado, independentemente dos votos dos restantes membros.

3- A participação nas reuniões do colégio, constitui para os seus elementos um dever, sendo considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

4-O colégio funcionará desde que estejam presentes mais de metade dos elementos que o constituem, incluindo obrigatoriamente o chefe do órgão envolvido.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Cessação de funções nos graus

1- A atribuição dos graus pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Decisão unilateral da empresa ou do TICA, com pré-aviso escrito de 60 dias;
- c) Decisão unilateral da empresa ou do TICA, fundamentada em razões incompatíveis com a observância de pré-aviso;
- d) No caso previsto no número 9 da cláusula 15.<sup>a</sup>

2- A cessação de funções nos termos da alínea c) do número anterior produz-se imediatamente, mas, quando promovida pela empresa, os seus efeitos remuneratórios serão diferidos de 2 meses.

3- A cessação de funções por qualquer das razões previstas nesta cláusula determina o regresso do TICA às funções próprias da sua progressão técnica para a fase em que se encontrava ou encontraria caso não tivesse sido nomeado para aquelas funções.

4- A cessação de funções nos graus determina o regresso à fase em que o TICA se encontraria se tivesse permanecido na evolução normal da carreira, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Caso o TICA se encontrasse a exercer funções em grau antes de iniciar as funções de chefia orgânica que, entretanto, cessam, tem direito à remuneração base mensal correspondente àquele grau, sem prejuízo de regressar ao exercício das funções correspondente à fase da carreira que se encontre ou encontraria caso não tivesse exercido quaisquer daquelas funções.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Licença aeronáutica

1- Os TICA qualificados em serviço móvel aeronáutico (ASO-RT) são detentores de uma licença portuguesa de operador de estação aeronáutica, nos termos do anexo I à Convenção sobre Aviação Civil Internacional, emitida pela entidade aeronáutica competente.

2- Os efeitos decorrentes da qualificação em serviço móvel aeronáutico (ASO-RT) dependem do seu averbamento na licença individual e reportam-se à data daquele.

3- Para efeitos do número anterior, os serviços competentes comunicarão os elementos necessários à entidade licenciadora, no prazo máximo de 30 dias, a contar da publicação dos resultados a que se refere o número 1 da cláusula seguinte.

4- Se o prazo referido no número anterior não for cumprido os efeitos remuneratórios decorrentes da nova situação retroagem ao termo desse prazo, salvo se a entidade licenciadora considerar uma outra data anterior.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Averbamento da qualificação/especialização

1- Após conhecimento oficial dos resultados obtidos no(s) curso(s) de qualificação ou especialização, a empresa procederá ao averbamento da aptidão de cada TICA no seu processo individual.

2- Os efeitos decorrentes do número anterior reportam-se à data do início das respetivas funções, excetuando o disposto no número 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

1- A antiguidade na carreira conta-se a partir da data de ingresso nesta.

2- Quando, por motivos imputáveis à empresa, seja retardado o ingresso de um candidato na carreira, este ficará com a antiguidade dos restantes participantes no mesmo curso básico de formação.

3- Para os candidatos que frequentaram o mesmo curso básico, o ingresso na carreira reporta-se, para efeitos de antiguidade, à mesma data, a qual será a da conclusão da fase teórica do curso.

4- Para efeitos de escalonamento na carreira, a posição relativa dos TICA que frequentaram o mesmo curso básico será determinada pelos seguintes fatores sucessivamente considerados:

- a) Maior classificação no curso básico;
- b) Maior antiguidade na empresa;



c) Maior idade.

5- Compete à NAV manter a lista de antiguidade/escalamento atualizada de forma a disponibilizá-la sempre que solicitado.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Formação

1- Para efeitos destas normas, consideram-se as seguintes ações de formação:

a) Verificação: Avaliação prática efetuada durante a prestação real de funções com a finalidade de confirmar o grau de proficiência técnica do titular de uma qualificação/especialização;

b) Reaquisição de proficiência: Ação ou ações teóricas e/ou práticas com a finalidade de readquirir um adequado nível de conhecimentos;

c) Refrescamento: Ação ou ações teórica(s) e/ou prática(s) com a finalidade de manter de forma atualizada um adequado nível de conhecimentos;

d) Treino operacional: Prática de tráfego real realizado por um candidato à obtenção de uma qualificação/especialização sob a orientação e vigilância de um TICA qualificado ou especializado para o efeito.

2- Em qualquer ação de formação é garantido aos TICA a manutenção de todos os direitos e regalias que auferem em funções operacionais, designadamente a retribuição.

3- Para efeitos do número 1 anterior, cada TICA poderá orientar e responsabilizar-se no máximo por dois formandos em cada turno.

4- Quando a alínea d) do número 1 anterior se aplicar à qualificação ASO-RT, na RIV de Santa Maria cada TICA instrutor operacional orientará e responsabilizar-se-á por um único instruendo em cada turno.

5- As ações de formação profissional dos TICA serão ministradas nos seus aspetos específicos por TICA, sempre que possível, instrutores operacionais ou instrutores operacionais de sala.

6- Os instrutores, instrutores operacionais e instrutores operacionais de sala, durante os períodos de tempo em que estejam a desempenhar funções de formação fora da operação, no centro de formação ou noutra local equiparado, têm direito, por cada hora de formação efetivamente prestada, ao pagamento equivalente a 1,18 % do nível 8 da tabela salarial II constante do anexo I.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Duração e horário de trabalho

1- A duração do horário de trabalho para os TICA é de 35 horas semanais, sendo que no regime de turnos esta horas serão apuradas por média do ciclo de horário.

2- O horário de turnos é considerado horário normal de trabalho para os TICA no desempenho das respetivas funções.

3- O horário de turnos compreenderá dois dias de descanso consecutivos sendo o primeiro qualificado como dia de descanso semanal complementar e o segundo como dia de descanso semanal obrigatório.

4- O intervalo entre turnos não será inferior a oito horas.

5- O horário de turnos não pode prever rendições entre as 0h00 e as 7h00.

6- Aos TICA que exerçam funções de radiotelefonia em Santa Maria, será assegurado um período de sobreposição de 15 minutos, para rendição de turnos.

7- Os horários de trabalho, bem como as dotações dos órgãos e a constituição das equipas, são definidos pela empresa.

8- O ciclo de horário compreende o número de semanas necessário para o retorno à sequência inicial do horário de trabalho.

9- Quando houver necessidade de prestação de trabalho suplementar e haja TICA disponíveis no respetivo serviço, embora em turno diferente, a empresa poderá recorrer a esse(s) elemento(s) para obviar àquela situação ainda que, para o efeito, seja necessário alterar a sequência normal de trabalho do(s) TICA(s) envolvido(s).

10- Tendo em atenção a necessária estabilidade quer na prestação de trabalho normal, quer na prestação de trabalho suplementar, a convocação de TICA para a situação prevista no número anterior deverá ser sempre efetuada com uma antecedência mínima de 72 horas, podendo este período ser reduzido por acordo com o trabalhador.

11- A situação prevista no número 9 desta cláusula só poderá ser aplicada até duas vezes ao mesmo trabalhador, dentro de cada ciclo horário, sem prejuízo do período alargado de descanso previsto no AE, e do pagamento do trabalho suplementar a que haja eventualmente lugar e da não ocorrência de mais do que dois turnos seguidos do mesmo horário diurno e um quando noturno.

12- Na elaboração dos horários de trabalho seja quais for o seu tipo e estrutura, deverá atender-se às características e exigências funcionais de cada órgão e serviço, nomeadamente as variações diárias e sazonais dos volumes de trabalho.

13- Não se considera haver mudança do tipo de horário:

i) Se o trabalhador em regime de turnos tiver de exercer funções fora da operação ou frequentar ação de formação por um período igual ou inferior a três dias consecutivos, desde que coincidente com os dias de trabalho normal da sua sequência constituída por três dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso;

ii) Nas situações excecionais em que um TICA em regime de horário regular exerça, por acordo, funções na operação por período que, pela sua duração, não seja impeditivo do gozo do período de descanso semanal anterior e/ou posterior.

14- No desempenho de funções de instrução, os TICA prestarão trabalho com o máximo de 22 horas semanais de aulas.

15- O tempo despendido na revalidação da licença aeronáutica ASO-RT como instruendo é considerado como tempo de trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em feriados**

1- O trabalho prestado em feriado confere o direito ao pagamento suplementar nos termos previstos no AE, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalho normal prestado em feriado pode não conferir direito ao pagamento suplementar previsto no número anterior, tendo o TICA, nesse caso, direito a um dia de descanso por cada feriado trabalhado naquelas condições, o qual será gozado no prazo limite de um ano, em data a marcar de comum acordo.

3- Os TICA que optem por este tratamento devem avisar, por escrito, a empresa até 15 de dezembro do ano anterior.

4- A opção referida no número anterior aplica-se a todos os feriados trabalhados, em sequência normal de trabalho, no ano seguinte e prejudica o disposto no número 1 desta cláusula.

5- Nos órgãos onde existam horários com início às 20h00 ou às 22h00, os feriados para todos os efeitos previstos neste AE, consideram-se com início respetivamente às 20h00 e às 22h00 do dia anterior e termo às 20h00 e 22h00 do dia feriado.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Descansos compensatórios**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar ou dia de descanso semanal obrigatório determinará, respetivamente, uma folga de compensação de meio período de trabalho, sem prejuízo do pagamento devido nos termos da cláusula 56.<sup>a</sup> do AE.

2- O gozo efetivo dos descansos compensatórios previstos no número anterior far-se-á por acordo entre a empresa e os TICA, no prazo máximo de 30 dias.

3- No caso de não ser possível o gozo efetivo dos descansos compensatórios nos termos previstos no número anterior, os mesmos serão remidos pelo pagamento de 50 % do valor referido número 1.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turno**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente regulamento e que desempenham as suas funções em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno mensal, nos termos seguintes:

Horários cujas horas de início e termo tenham as seguintes amplitudes:

a) Superior a 16 horas:

i) 18,628 % da remuneração base mensal quando a média mensal das HN for igual ou superior a 40 horas;

ii) 14,193 % da remuneração base mensal quando a média mensal das HN for inferior a 40 horas;

b) Igual a 16 horas: 13,305 % da remuneração base mensal;

c) Inferior a 16 horas: 7,096 % da remuneração base mensal.

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 8 da tabela salarial II.

3- O subsídio previsto nesta cláusula vence-se no fim de cada mês e é devido em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Subsídio de exercício de funções**

1- Para os TICA admitidos após a entrada em vigor do presente regulamento e que exerçam funções a título permanente em horário regular, auferirão mensalmente um subsídio de exercício de funções equivalente a 18,628 % da fase mais alta da carreira.

2- Com prejuízo do disposto nos números 4 e 5 da presente cláusula, aos TICA admitidos até 31 de dezembro de 2024 que exerçam a título permanente funções em horário regular será atribuído um subsídio de compensação de turno equivalente a 19,788 % da fase A2 da tabela salarial II.

3- O subsídio de compensação de turno previsto no número anterior passará, a 1 de janeiro de 2025, a ser equivalente a 18,628 % da fase mais alta da carreira.

4- Relativamente aos TICA que exerçam a título permanente funções em horário regular e que auferiram à data da entrada em vigor do presente regulamento um valor de subsídio de turno inferior ao previsto no número anterior, manterão esse mesmo valor a título de subsídio de compensação de turnos, atualizável nos mesmos termos da tabela salarial.

5- Os TICA que exerçam, a título precário, funções de assessoria, formação ou instrução por solicitação da empresa em horário regular, por período igual ou superior a 10 dias úteis, terão direito a receber um subsídio por exercício de funções equivalente ao IHT e grau correspondente, apenas enquanto se mantiver essa situação.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Isenção de horário de trabalho**

1- Aos TICA que exerçam funções de chefia, assessoria ou instrução em horário regular e com carácter permanente, será atribuído por decisão do conselho de administração sob proposta das respetivas direções, o regime de isenção de horário de trabalho, que conferirá direito a um subsídio mensal mínimo calculado nos seguintes termos:

a) Nos órgãos de Lisboa, Santa Maria, Porto, Faro e Funchal:

– Montante equivalente a 22 % da fase mais alta da carreira;

b) Nos órgãos de Ponta Delgada, Porto Santo e Horta:

– Montante equivalente a 18 % da fase mais alta da carreira.

2- Com efeitos a 1 de janeiro de 2025, o subsídio mensal mínimo previsto no número anterior, passará a ser calculado nos seguintes termos:

a) Nos órgãos de Lisboa, Santa Maria, Porto, Faro e Funchal:

– Montante equivalente a 20,71 % da fase mais alta da carreira;

b) Nos órgãos de Ponta Delgada, Porto Santo e Horta:

– Montante equivalente a 16,94 % da fase mais alta da carreira.

3- A atribuição das referidas isenções de horário de trabalho só poderá ser efetuada aos TICA que manifestem por escrito a sua concordância.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Direito a férias**

1- Os TICA têm direito a férias nos termos previstos no AE.

2- Em caso de alteração do período de férias inicialmente marcado por iniciativa do TICA, a pontuação utilizada para o ano seguinte, será sempre a mais alta que resultar da aferição do período de férias programado ou do período de férias efetivamente gozado.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Períodos de refeição**

1- Sem perda de retribuição nem desconto de tempo de serviço, os TICA têm direito, durante o período de trabalho, a um intervalo de sessenta minutos para refeição, nas seguintes condições:

a) Sempre que o turno abranja a totalidade de um período de refeição;

b) No período de trabalho, compreendido entre as 0h00 e as 8h00.

2- Os períodos de refeição para os TICA são os seguintes:

– Almoço - Das 12h00 às 15h00;

– Jantar - Das 18h00 às 21h00.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Períodos especiais de descanso**

1- Os TICA em regime de turnos têm direito, sem perda de retribuição nem desconto no tempo de serviço, a um dos seguintes períodos de descanso:

- a) Meia hora, nos turnos de duração inferior a sete horas;
- b) Uma hora, nos turnos de duração igual ou superior a sete horas;
- c) Duas horas consecutivas, nos turnos compreendidos entre as 0h00 e as 8h00.

2- Sem prejuízo dos descansos previstos no número anterior, os TICA qualificados em serviço móvel aeronáutico (ASO-RT) na Estação Aeronáutica de Santa Maria têm ainda direito a um período de descanso de trinta minutos por cada três horas em posição RTF.

3- Os períodos de descanso referidos nos números antecedentes e no número 1 da cláusula 29.<sup>a</sup>, bem como o período de descanso previsto na cláusula 26.<sup>a</sup>, número 3, alínea d) do AE, são sobreponíveis quando coincidentes.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Remuneração operacional**

1- A remuneração operacional prevista nesta cláusula destina-se a compensar a responsabilidade e o desgaste psicofísico resultantes do desempenho da qualificação/especialização de que o TICA é detentor, e do volume, complementaridade e complexidade das tarefas que desempenha.

2- A remuneração operacional dos TICA prevista no número anterior é calculada sobre o valor da fase mais alta da carreira, por aplicação das seguintes percentagens, atentos os seguintes níveis:

A) RIV de Lisboa:

Nível I	AFS + SDV + AMS AFS + AIS + ARO AFS + ARO + SDV	112,27 %
Nível II	AFS + AIS (A/D) + ARO + SDV	83,14 %
Nível III	AIS + ARO AFS + ARO	76,86 %
Nível IV	AFS (EC)	47,99 %

B) RIV Santa Maria:

Nível I	AFS + SDV + AMS	123,55 %
Nível II	AFS + AMS AFS + AIS (A/D) + ARO + SDV	105,17 % 83,14 %
Nível III	AFS + SDV AFS + AIS (A/D) + ARO	76,86 %
Nível IV	AFS (EC)	29,15 %

3- A partir de 1 de janeiro de 2025, a remuneração operacional dos TICA prevista no número 1 é calculada sobre o valor da fase mais alta da carreira, por aplicação das seguintes percentagens, atentos os seguintes níveis:

A) RIV de Lisboa:

Nível I	AFS + SDV + AMS AFS + AIS (NOF) + ARO AFS + ARO + SDV	105,69 %
Nível II	AFS + AIS (A/D) + ARO + SDV	78,27 %

Nível III	AFS + AIS (NOF) AFS + ARO AFS + SDV AFS + AIS (A/D) + ARO	72,35 %
Nível IV	AFS (EC)	45,18 %

## B) RIV Santa Maria:

Nível I	AFS + SDV + AMS	116,30 %
Nível II	AFS + AMS	99,01 %
	AFS + AIS (A/D) + ARO + SDV	78,27 %
Nível III	AFS + SDV	72,35 %
	AFS + AIS (A/D) + ARO	
Nível IV	AFS (EC)	45,18 %

## C) AIS Central (DESICA)

Nível I	AFS + PUB + DAT	105,69 %
	AFS + PUB + MAP	
	AFS + MAP + DAT	
Nível II	AFS + PUB	78,27 %
	AFS + DAT	
	AFS + MAP	
Nível III	AFS (EC)	45,18 %

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Chefias orgânicas**

Os titulares de cargos de chefia orgânica previstos no número 4 da cláusula 6.<sup>a</sup> serão selecionados de entre os TICA que integrem a respetiva carreira profissional.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Deveres dos TICA**

Sem prejuízo de outros deveres dos trabalhadores, previstos neste regulamento no AE ou na lei, são deveres específicos dos TICA:

- a) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência no sentido da proteção das vidas e bens sob sua responsabilidade;
- b) Manter o nível de desempenho profissional à altura das funções que lhes correspondem nos termos deste AE e das normas dimanadas da direção de que funcionalmente dependem;
- c) Manter atualizadas as licenças e demais documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- d) Cumprir as normas provenientes da empresa, desde que não contrariem os direitos e garantias dos TICA, e as dimanadas das entidades aeronáuticas competentes.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Deveres da empresa**

Sem prejuízo de outros deveres estabelecidos neste regulamento, no AE ou na lei, são deveres específicos da empresa para com os TICA:

- a) Facultar aos TICA os manuais e as respetivas atualizações, em número considerado suficiente, bem como a documentação necessária à sua formação e ao desempenho das suas funções, e distribuir uma coleção completa dos mesmos à associação profissional respetiva;

b) Nomear um TICA Operacional para integrar as comissões de inquérito internas constituídas em função de incidente ou acidente que envolvam os serviços de informação e comunicações aeronáuticas;

c) Promover a revalidação das licenças, suas respectivas atualizações, ou quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das funções de TICA, concedendo-lhes as facilidades necessárias para que as mesmas possam ser tempestivamente renovadas.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos TICA

São direitos e garantias dos TICA:

a) A proteção de gravações de comunicações contra reproduções ou escutas não determinadas no âmbito da cadeia hierárquica respetiva ou pela autoridade aeronáutica competente;

b) O uso de todos os meios legais de defesa, durante o período em que decorra qualquer inquérito ou outro processo relativo ao exercício das funções, mesmo permanecendo fora da escala de serviço ou na situação de suspensão da qualificação;

c) O acompanhamento pessoal de todos os processos de investigação em que esteja envolvido, e o acesso atempado às conclusões preliminares para eventual contradita fundamentada, que será considerada no relatório final;

d) O acompanhamento, através de representantes nomeados pelas organizações representativas dos TICA, desde a fase de elaboração de projetos até à sua entrada em funcionamento, e as alterações introduzidas nos meios técnicos e operacionais utilizados na área ICA.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Transferências para outro local de trabalho

A transferência de um TICA entre os órgãos ICA, para preenchimento de qualquer vaga, far-se-á nos seguintes termos:

a) Sempre que ocorrer a necessidade de preenchimento de uma vaga, a empresa divulgará-la, através de comunicação interna, por todos os órgãos, com indicação do serviço da empresa para onde as inscrições dos interessados devem ser dirigidas;

b) Os TICA interessados no preenchimento da vaga anunciada deverão manifestar o seu interesse, por escrito, nos 45 dias seguintes ao da divulgação, devendo a empresa enviar cópia às organizações representativas dos TICA;

c) No caso de haver vagas para mais de um órgão, os TICA interessados podem inscrever-se para todas as vagas que houver, devendo neste caso indicar a ordem de preferência;

d) As vagas serão preenchidas com rigoroso respeito pelo ordenamento de listas que serão elaboradas para cada órgão para onde aquelas foram anunciadas, de acordo com as seguintes alíneas:

i) Maior antiguidade no órgão onde se encontra colocado à data do anúncio;

ii) Maior antiguidade na carreira;

iii) Não pode haver trocas entre os TICA constantes das listas;

e) As listas a que se refere a alínea anterior serão elaboradas após o anúncio e não terão quaisquer efeitos ou repercussões em vagas a ocorrer posteriormente;

f) A empresa divulgará quais os TICA que irão preencher as vagas, no prazo de quinze dias após a data limite de receção das candidaturas. Será dado um prazo de 15 dias, a contar da data da divulgação, para reclamações;

g) A transferência concretizar-se-á em data a acordar ou, na falta de acordo, num prazo não inferior a três meses nem superior a seis meses, contados desde a data da notificação;

h) Um TICA que já tenha sido transferido só poderá voltar a inscrever-se para uma transferência depois de ter, pelo menos, três anos de antiguidade no órgão;

i) O TICA transferido manterá, até ao limite máximo de seis meses a contar da data da transferência, a remuneração operacional que vinha recebendo no órgão de origem, enquanto não obtiver as condições necessárias para que lhe seja atribuída a remuneração operacional mínima aplicável no órgão de destino;

j) Se por responsabilidade da empresa o TICA não obtiver as condições necessárias no prazo referido no número anterior, terá direito à remuneração operacional mínima correspondente ao órgão de destino.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Remuneração operacional adicional**

Mantém-se a atribuição da remuneração operacional adicional em vigor desde 1 de julho de 2000, decorrente do ajustamento percentual a título de aumento das ROP estabelecidas na cláusula 31.<sup>a</sup>:

RIV de Lisboa:

Nível I	+ 2 %
Nível II	+ 3,66 %
Nível III	+ 3,53 %
Nível IV	+ 2,96 %

RIV de Santa Maria:

Nível I	+ 2 %	
Nível II	a)	+ 4,1 %
	b)	+ 3,66 %
Nível III	+ 3,53 %	
Nível IV	+ 3,58 %	

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Avaliação de competências**

1-O processo de gestão do sistema de avaliação de competências dos TICA que desempenham funções operacionais nas áreas funcionais AIS (AIM) consta de regulamento autónomo aprovado pela ANAC.

2-O processo de avaliação de competências dos TICA nas demais áreas funcionais constará de regulamento autónomo a ser elaborado pela empresa mediante audição prévia dos sindicatos representativos.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Disposições transitórias**

1-Quando todos os TICA forem polivalentes, será eliminada a distinção entre os graus de instrutor operacional de sala (polivalente) e instrutor operacional (não polivalente), passando a existir um único grau de instrutor, designado como instrutor operacional.

2-Os TICA assessores sénior, grau II, adstritos ao AIS central (DESICA) à data da entrada em vigor do presente regulamento, garantem o respetivo grau, enquanto se mantiver o exercício das correspondentes funções, sem prejuízo das regras normais de cessação de funções em grau, nos termos previstos na cláusula 17.<sup>a</sup> do presente regulamento, e do seu regresso ao órgão ICALIS.

3-Os TICA admitidos para o AIS central (DESICA) após a entrada em vigor do presente regulamento desenvolvem a sua progressão profissional nos termos gerais do RATICA.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Anexos**

Constitui anexo ao presente regulamento o seguinte:

a) Anexo A - Descrição global de funções;

## ANEXO A

**Descrição global de funções**

Competências e objetivos gerais dos TICA:

Assegurar a prestação dos serviços COM, AIM e ATM nas áreas de informação e comunicações aeronáuticas, sendo responsável pela qualidade, precisão, integridade continuidade, disponibilidade e processamento

da informação e dos dados aeronáuticos necessários à operação segura, regular e eficiente da navegação aérea no âmbito dos serviços de tráfego aéreo.

### No âmbito dos serviços COM

#### AMS - Serviço móvel aeronáutico

Assegurar a troca de comunicações com as aeronaves em voo ou prestes a partir, para a receção e transmissão de mensagens e autorizações destinadas e/ou originadas nos serviços de tráfego aéreo, busca e salvamento, exploradores de aeronaves, serviços meteorológicos e outros organismos oficiais autorizados, nomeadamente militares, utilizando para o efeito meios rádio ou outros disponíveis.

Assegurar as comunicações entre as aeronaves em voo ou prestes a partir e os serviços de tráfego aéreo, busca e salvamento, operadores de aeronaves, serviços meteorológicos e outros organismos oficiais autorizados, nomeadamente militares, utilizando para o efeito frequências radiotelefónicas HF, VHF ou sistemas via satélite.

Assegurar a receção ou transmissão das autorizações e demais informações dimanadas das aeronaves ou do controlo de tráfego aéreo, das informações sobre condições meteorológicas em rota ou no aeródromo do destino e das mensagens provenientes dos exploradores de aeronaves, com interesse para a segurança e regularidade dos voos. Assegurar a transmissão eficiente de informações, avisos, instruções ou autorizações emanadas do controlo de tráfego aéreo, e a receção de informações, pedidos e reportes das aeronaves.

Assegurar a troca de informações sobre condições meteorológicas em rota ou no aeródromo de destino, com interesse para a segurança e regularidade dos voos.

Garantir as comunicações entre estações móveis terrestres e uma ou mais estações espaciais ou entre estações móveis terrestres e estações móveis localizadas a bordo de aeronaves, estações envolvidas em ações de busca e salvamento e rádio faróis de emergência de indicação de posição utilizando uma ou mais estações espaciais, através do serviço móvel aeronáutico por satélite.

Garantir a eficácia das comunicações, mantendo escuta permanente nas frequências consignadas à rede radiotelefónica e à frequência GP atribuídas à estação aeronáutica. Atribuir as frequências a utilizar pelos pilotos, tendo em conta as distâncias, as condições de propagação e o volume, complexidade e orientação do tráfego.

Coordenar e promover a transferência das comunicações entre as aeronaves e as estações adjacentes a que se destinem.

Verificar e operar sistemas de SELCAL e de SATVOICE.

Tomar as medidas apropriadas e assumir a coordenação, sempre que necessário com as estações da rede radiotelefónica e as aeronaves, em caso de falhas de comunicações e assegurar, sempre que for caso disso, os procedimentos de emergência, por forma a garantir, ao seu nível, a regularidade dos voos e a segurança dos bens humanos e materiais.

Supervisionar os sistemas de difusão ATIS e VOLMET nas frequências atribuídas para o efeito agindo perante alarmes, detetando dados em falta e corrigindo dados desatualizados.

#### AFS - Serviço fixo aeronáutico (estação de comunicações)

Assegurar a supervisão e operacionalidade das comunicações do serviço fixo aeronáutico; aplicar ações corretivas em situações de não conformidade; manter a configuração da estação atualizada de acordo com as necessidades operacionais; promover a resolução de falhas ou a ativação de meios alternativos para garantir o escoamento do fluxo de tráfego de mensagens de forma segura e expedita.

Receber, analisar, corrigir, formatar e difundir, de acordo com os procedimentos internacionalmente estabelecidos, as várias categorias de mensagens aeronáuticas através da operação de terminais de comunicações AFS ou outros.

Garantir, nos termos estipulados pela ICAO, o registo e o acesso a mensagens recebidas ou enviadas, para fins operacionais, estatísticos ou legais.

Garantir, ao seu nível, a operacionalidade dos meios de comunicação alternativos e utilizá-los corretamente em caso de anomalia ou interrupção nos circuitos e/ou equipamentos de receção/envio de mensagens.

#### AFS - Serviço fixo aeronáutico (centro de comunicações)

Assegurar a supervisão e operacionalidade de um centro de comunicações; controlar, analisar e tratar os dados fornecidos pelo sistema de comutação de mensagens; manter a configuração e o guia de encaminhamen-



to atualizados de acordo com as necessidades operacionais e as responsabilidades internacionais atribuídas ao centro COM; promover a resolução de falhas ou a tomada de soluções corretivas adequadas para garantir o escoamento do fluxo de tráfego de mensagens de forma ordenada, expedita e segura.

Participar, com outros centros e estações de comunicações na coordenação e gestão das redes de ligações nacionais e internacionais do serviço fixo aeronáutico, por forma a garantir, ao seu nível, a disponibilidade e eficácia das ligações principais e/ou alternativas, indispensáveis para o encaminhamento do tráfego de mensagens.

Receber, analisar, corrigir, formatar e difundir, de acordo com os procedimentos internacionalmente estabelecidos, as várias categorias de mensagens aeronáuticas através da operação de sistemas de comutação de dados, fax ou outros.

Garantir, nos termos estipulados pela ICAO, o registo e o acesso a mensagens recebidas, enviadas e retransmitidas, para fins operacionais, estatísticos ou legais.

Garantir, ao seu nível, a operacionalidade dos meios de comunicação alternativos, e utilizá-los corretamente em caso de anomalia ou interrupção nas ligações e/ou sistemas de comutação de mensagens, promovendo e controlando os desvios de tráfego de mensagens.

### No âmbito dos serviços AIM

#### NOF

Assegurar a produção e difusão (nacional e internacional) dos NOTAM de Portugal, através da EAD (*european AIS database*).

Verificar, avaliar, coordenar, aprovar e registar a informação primária para publicação. Definir a tipologia da informação a publicar e agir em conformidade.

Selecionar a série NOTAM adequada à publicação da informação.

Codificar adequadamente a informação a difundir, designadamente ao nível da validade, horário, tráfego afetado, objetivo, abrangência e georreferência.

Definir e aplicar a lista de destinatários dos NOTAM de acordo com o seu conteúdo. Relacionar a informação dinâmica a publicar com os dados estáticos AIS.

Operar o sistema de receção e registo das notificações de informação primária.

Operar o sistema de produção e arquivo NOTAM.

Controlar a validade estimada dos NOTAM EST e agir em conformidade.

Coordenar com o AIS central (DESICA) a publicação de informação que originará emendas ou suplementos à AIP ou ao MVFR.

Coordenar com a ANAC, os órgãos de gestão do espaço aéreo e/ou os órgãos operacionais ATS as atividades que carecem de aprovação prévia à emissão NOTAM.

#### AIS de Aeródromo

Extrair e disponibilizar os boletins de informação antes de voo (PIB) em função das solicitações dos utilizadores e prestar-lhes toda a informação essencial para a preparação adequada de um determinado voo.

Definir a tipologia do PIB a extrair de acordo com as necessidades dos pilotos ou outros clientes e verificar a conformidade da informação a prestar.

Operar o sistema de produção PIB nas suas diversas componentes.

Prestar o serviço de informação antes do voo, informando, verbal ou digitalmente, os pilotos e/ou operadores sobre o espaço aéreo, aeródromos, procedimentos, instalações, equipamentos ou serviços de apoio à navegação aérea com vista à segurança, regularidade e eficiência de um voo.

Prestar o serviço de informação pós voo, nomeadamente ao nível da receção de relatórios de incidente aéreo.

Manter e atualizar a documentação necessária para o planeamento dos voos, de acordo com a área de cobertura estabelecida.

Operar o subsistema PAMS da EAD para consultar e disponibilizar informação aeronáutica.

#### Publicações (PUB)

Assegurar a produção, com recurso a programas informáticos específicos, da AIP e do Manual VFR, suplementos à AIP e MVFR, circulares de informação aeronáutica, e outras publicações afins que venham a ser da responsabilidade da NAV.

Elaborar emendas à AIP e ao manual VFR, assegurando a atualização da informação aeronáutica e dos dados aeronáuticos publicados pelo Estado Português.

Verificar, avaliar, aprovar e registar a informação primária para publicação.

Coordenar, sempre que necessário, com as entidades originadoras de dados aeronáuticos e de informação aeronáutica, externas e internas à empresa, as matérias relacionadas com a publicação da informação.

Avaliar e validar a informação e os dados aeronáuticos, em conformidade com os requisitos de qualidade estabelecidos.

Definir a tipologia da informação a publicar e agir em conformidade.

Assegurar a distribuição e o intercâmbio dos produtos AIS.

Disponibilizar as publicações AIS na *intranet/internet*.

#### Área desenvolvimento (AIS)

Propor novos modelos e facilidades no domínio AIS/AIM.

Preparar normas, requisitos e especificações operacionais no âmbito dos serviços AIS.

Colaborar na elaboração e atualização dos acordos formais.

Elaborar especificações operacionais para projetos AIS/AIM.

Avaliar e testar novos desenvolvimentos, sistemas e aplicações AIS/AIM.

Conceber especificações e manuais para treino operacional.

Coordenar a atualização do processo da qualidade - Prestação de serviços AIM.

Coordenar a atualização do manual de operações do AIS Central (DESICA).

Analisar os elementos relativos à eficiência do sistema AIS/AIM e propor medidas corretivas.

Participar nas equipas de projetos AIS/AFS, quando nomeados para o efeito.

Cooperar com as áreas operacionais na implementação dos ECIP/LSSIP relativos à área AIS/AIM.

Elaborar pareceres sobre documentação ICAO e *Eurocontrol*, no âmbito AIS/AIM.

Analisar, estudar e acompanhar projetos *Eurocontrol*, ICAO e EASA no âmbito AIM.

Promover a disponibilização de novos produtos AIS no sítio AIS da NAV Portugal.

Recolher dados para os indicadores de qualidade do processo AIM.

#### CART/cartografia aeronáutica

Assegurar a produção de cartas aeronáuticas, com recurso a programas informáticos específicos e a dados aeronáuticos e geográficos, para publicação na AIP, manual VFR e em outras publicações que venham a ser da responsabilidade da NAV.

Verificar e avaliar o impacto da informação primária nas cartas aeronáuticas.

Analisar os pedidos de alteração e/ou elaboração de cartografia aeronáutica.

Analisar os dados/informação recebidos e proceder ao seu enquadramento de acordo com a tipologia de carta a publicar.

Elaborar cartas aeronáuticas e proceder à sua validação de acordo com os requisitos e mecanismos de controlo de qualidade aplicáveis.

Coordenar, internamente, as atividades relacionadas com a produção de cartas.

Coordenar a produção e publicação das cartas aeronáuticas ICAO (ANC) de Portugal continental, Madeira e Açores.

Assegurar o registo de emendas às cartas aeronáuticas ICAO (ANC) no sítio AIS da NAV Portugal.

#### DAT - Gestão de dados aeronáuticos

##### SDD/eTOD/AMDB

Assegurar a gestão e manutenção da base de dados aeronáutica de referência.

Avaliar o impacto da informação primária na base de dados.

Garantir a atualização da base de dados em consonância com o catálogo de dados e a estrutura AICM.

Assegurar a atualização atempada da base de dados, por forma a garantir a disponibilização de dados aos subsistemas subordinados.

Coordenar, sempre que necessário, com as entidades originadoras dos dados aeronáuticos, externas e internas, o fornecimento atempado de eventuais dados em falta.

Assegurar a verificação da qualidade de cada conjunto de dados introduzidos na base de dados.

Assegurar a anotação de todos os elementos de dados em falta ou que não cumpram os requisitos de qualidade.

Monitorizar a qualidade dos dados mantidos na base de dados e elaborar relatórios regulares.  
Assegurar a atualização atempada da base de dados AeroDB e EAD.  
Assegurar a gestão e manutenção da base de dados eTOD e AMDB.  
Assegurar a publicação de datasets no sítio AIS.  
Assegurar a exaustividade (*completeness*) dos dados aeronáuticos.

### No âmbito dos serviços ATM

#### ARO (*air traffic services reporting office*)

Receber, analisar, validar, endereçar e enviar planos de voo e mensagens ATS associadas. Interagir com o NM/IFPS visando a aprovação e a distribuição de planos de voo, com minimização de penalizações para os operadores de aeronaves.

Operar os sistemas de receção, tratamento, arquivo e envio de planos de voo e de mensagens ATS.

Obter, armazenar e, caso seja necessário, fornecer os dados suplementares do plano de voo, em apoio ao serviço ATS de alerta.

Informar os operadores de aeronaves sobre as medidas ATFCM existentes, ao nível de gestão de fluxos de tráfego aéreo, que se aplicam e regulam os respetivos voos.

Promover sugestões superativas de penalizações ATFCM ou de rejeições de planos de voo, através da aplicação das medidas previstas no AUP (conceito FUA) e no ADP. Processar mensagens ATFCM de/para o NM/ETFMS.

#### FDP/SDV

##### SDV - Processamento de dados de voo

Assegurar, no âmbito do sistema TOPSKY, ou outro equiparado as funções FDO.

Assegurar, no âmbito do sistema SATL, ou outro equiparado as funções TDV.

Assegurar, no âmbito dos sistemas TWRATM, ou outro equiparado as funções SDV.

Analisar, processar e validar os dados das mensagens ATS/ATFCM rejeitadas, essenciais ao funcionamento dos sistemas de processamento e tratamento de dados de voo dos ACC e das TWR.

Analisar, processar e validar os dados das mensagens CCAMS rejeitadas, necessárias à correlação radar dos voos.

Analisar, processar e validar os dados das mensagens OLDI rejeitadas, necessárias à coordenação e transferência automática de voos entre órgãos ATC adjacentes.

Obter e processar os planos de voo em falta nos sistemas de controlo de tráfego aéreo. Operar, através de um sistema informatizado, um terminal eletrónico para distribuição de informação, nomeadamente meteorológica, nas posições de controlo de tráfego aéreo. Ativar meios alternativos e de contingência em situações de degradação operacional ou de inoperacionalidade dos sistemas.

##### FDO - Operação e gestão de bases de dados de voo

Analisar as alterações, publicadas nos ciclos AIRAC, aos dados de referência de Portugal e das FIR adjacentes, designadamente de Espanha e Marrocos.

Identificar o seu impacto nos ficheiros de dataset, nomeadamente ao nível de rotas, pontos significativos, rádio-ajudas, SID, STAR, AD, RWY.

Alterar, em conformidade, os ficheiros afetados pelas referidas alterações.

Participar em testes de verificação e validação.

Participar em intervenções em sistemas operacionais.

Analisar os pedidos de alteração/erros provenientes da operação.

Identificar e analisar requisitos internos para desenvolvimento/alteração/aquisição de sistemas.

Participar em equipas de projeto e coordenar atividades em grupos de trabalho.

Elaborar e atualizar documentos de apoio à operação.

### No âmbito do desempenho de funções em GRAU

*Supervisor operacional* - Supervisiona, coordena e orienta a prestação dos serviços de informação e comunicações aeronáuticas nas posições do sector sob a sua responsabilidade, distribui o pessoal disponível pelas posições de trabalho de acordo com a sua capacidade e experiência em consonância com a complexidade

e volume de tráfego por forma a assegurar o seu escoamento de forma eficiente, rápida e segura; verifica e controla a operacionalidade dos sistemas e equipamentos providenciando pela resolução rápida de qualquer anomalia, comunicando-a, sempre que for caso disso, ao responsável direto pelo órgão ou a quem o substitua; elabora o registo de ocorrências do respetivo turno; sugere a tomada de medidas corretivas; ocupa uma posição operacional sempre que necessário.

*Assessor* - Apoia a chefia de órgão no planeamento, organização e execução das atividades desenvolvidas no respetivo órgão.

Exerce as funções de análise e estudo especializado no âmbito dos projetos e demais ações de responsabilidade a nível técnico, tendo em vista a preparação e definição de medidas de política global, sua planificação, organização e implementação, ou ainda a tomada de decisões no âmbito das medidas de política sectorial, sua programação, planeamento e controlo; podendo substituir a chefia quando nomeado para o efeito.

*Assessor sénior* - Para além das funções atribuídas ao assessor, compete ainda aos assessor sénior, exercer as funções de coordenação, e/ou assessorar diretamente chefias orgânicas, de acordo com as funções atribuídas pelas mesmas. Assegura ainda, quando designado para o efeito e após a obtenção da respetiva formação, as funções de avaliador no âmbito do Regulamento de Avaliação de Competências, nos órgãos ou serviços onde não existam instrutores operacionais de sala ou instrutores operacionais.

*Instrutor* - Exerce a sua atividade predominantemente fora da operação, podendo, no entanto, ser chamados a exercer funções operacionais. Ministra uma ou mais disciplinas teóricas ou práticas, para que esteja qualificado, nos cursos, ou em ações de requalificação de proficiência, treino operacional e estágios com o objetivo de proporcionar aos TICA os conhecimentos técnico/profissionais adequados às funções a desempenhar, participa na elaboração dos programas, na feitura dos manuais e nos critérios de avaliação; estuda os programas, prepara a sua aplicação e transmite os conhecimentos recorrendo a técnicas de ensino e motivação apropriadas e a exercícios práticos de simulação específica; elabora e aplica testes de análise do progresso das capacidades dos instruendos e procede à sua avaliação final de conhecimentos; coordena ações de formação, procede à elaboração de relatórios de cursos; desempenha outras atividades no âmbito do normal funcionamento da formação, podendo participar em júris de qualificação.

*Instrutor operacional de sala/instrutor operacional* - Exercem a sua atividade predominantemente na operação - «*on-the-job training*» e/ou formação operacional, podendo, no entanto, ser chamados a exercer técnicas de simulação fora daquela, quando não existam instrutores disponíveis em número suficiente para garantirem estas funções, sendo-lhes neste caso garantida atribuição de um diferencial remuneratório, de modo a igualizar a remuneração devida ao instrutor, durante aquele período de tempo, salvo se a sua participação for episódica, caso em que será remunerado de acordo com as normas em uso na empresa para o exercício daquele tipo de funções. Ao exercer a sua atividade predominantemente ao nível da formação operacional, designadamente em ações de «*on-the-job training*», compete-lhe:

Preparar, organizar e conduzir ações OJT enquadradas no seu âmbito funcional; preparar e ministrar ações de refrescamento operacional e ações de atualização de conhecimentos/competências, quando necessário; proceder à avaliação dos formandos no âmbito das ações «*on-the-job training*» e/ou formação operacional; elaborar o relatório da ação preenchendo o respetivo formulário; conceber e executar exercícios de simulação, quando necessário; reunir, em articulação com o supervisor/chefe de sala operacional, as condições mais adequadas à realização do OJT.

Assegura ainda, quando designado para o efeito e após a obtenção da respetiva formação, as funções de avaliador no âmbito do Regulamento de Avaliação de Competências.

*Chefia operacional de sala* - Responsável pela coordenação e orientação da prestação de serviços de informação e comunicações aeronáuticas numa sala de operações ICA nos órgãos de Lisboa e Santa Maria, nomeadamente:

- a) Decidindo e atuando em todas as situações que afetem o normal funcionamento do serviço;
- b) Assumindo a responsabilidade pela chefia de todo o pessoal de serviço;
- c) Sendo responsável pela distribuição do pessoal pelas posições de trabalho;
- d) Elaborando o registo de ocorrências do respetivo turno;
- e) Efetuando as coordenações necessárias com entidades e serviços competentes, tendo em vista assegurar a operacionalidade dos sistemas, equipamentos e serviços de uma sala de operações;
- f) Sendo responsável por manter atualizada toda a documentação relativa à prestação dos serviços à sua responsabilidade, bem como da sua divulgação pelo pessoal do turno;
- g) Participando e colaborando com a chefia de órgão na resolução de problemas relativos à gestão de meios humanos e tecnológicos;

h) Substituindo a chefia na ausência da mesma ou do seu substituto designado no respeitante a assuntos correntes e inadiáveis;

i) Quando necessário, e excecionalmente por via de acréscimo anormal do volume de trabalho, ocupa uma posição operacional.

## ANEXO IV

### Regulamento de Deslocações ao Serviço da Empresa

#### CAPÍTULO I

#### Princípios gerais

##### Artigo 1.º

###### Objeto e âmbito

1-O presente regulamento tem por objetivo definir as regras e procedimentos a que obedecem as deslocações ao serviço da empresa.

2- As regras contidas neste regulamento aplicam-se a todos os trabalhadores abrangidos pelos anexos II e III, representados pelas associações sindicais outorgantes.

##### Artigo 2.º

###### Deslocações ao serviço da empresa

1-Consideram-se deslocações ao serviço da empresa todas as ações desempenhadas por qualquer trabalhador que obrigam à ausência do seu local habitual de trabalho, doravante denominadas deslocações ou deslocações em serviço.

2- As deslocações em serviço podem ser efetuadas dentro e fora do território nacional.

3- As deslocações em serviço são classificadas de acordo com a sua duração como:

a) Diária: As deslocações cuja duração não exceda um dia;

b) Média duração: As deslocações cuja duração é superior a 1 (um) dia e igual ou inferior a 30 (trinta) dias;

c) Especiais: As que pelas suas características se prolongam por um período superior a 30 (trinta) dias, pelo mesmo motivo.

4- A realização duma deslocação desde que implique custos, obriga ao preenchimento de um boletim de deslocação.

##### Artigo 3.º

###### Caracterização das deslocações

1- As deslocações diárias são aquelas que permitem ao trabalhador regressar ao local habitual de trabalho ou residência no próprio dia em que a mesma se efetua, bem como as que, embora ultrapassem esse período, não impliquem a necessidade de realização de novas despesas, nomeadamente com alojamento ou refeições.

2- As deslocações diárias que se prolonguem em dias sucessivos serão tratadas como uma única deslocação, pelo que bastará a elaboração de um único boletim de deslocação.

3- As deslocações de média duração são aquelas que não permitem ao trabalhador regressar, no próprio dia que ela ocorre, ao seu local habitual de trabalho ou residência, e que determinam novas despesas, nomeadamente com alojamento.

4- Para fins de atribuição de ajudas de custo, considera-se o dia da partida o dia em que o trabalhador apanha o primeiro meio de transporte para o local da deslocação e dia de chegada da deslocação o dia em que apanha o último meio de transporte para retorno ao local de trabalho habitual.

5- No caso de deslocações ao estrangeiro, em que a partida ocorra antes das 24h00 de um dia e a chegada venha a ocorrer depois das 0h00 do dia seguinte, e desde que o trabalhador não tenha quaisquer despesas com alojamento ou refeições por se encontrar em trânsito, não há direito ao pagamento de ajudas de custo no dia da chegada.

6- As deslocações especiais, em território nacional ou no estrangeiro, poderão ser objeto de acordo escrito específico entre a empresa e o trabalhador, no qual é definido o respetivo regime, desde que tal regime resulte mais favorável para a empresa do que o previsto no presente regulamento.

#### Artigo 4.º

##### Deslocações em dia de descanso e/ou feriado

1- Por motivos de interesse da empresa, se o trabalhador tiver que se deslocar em dia de descanso semanal, complementar, feriado ou fora das horas de serviço tem direito ao pagamento das horas extraordinárias durante a duração da viagem.

2- Considera-se que as horas de viagem se contam, sempre, entre a hora em que o trabalhador tiver que se apresentar para poder apanhar o meio de transporte e a hora de chegada ao seu local de destino, e vice-versa.

3- Por motivos de interesse da empresa, se o trabalhador tiver de estar deslocado não pode ser prejudicado em nenhum aspeto, nomeadamente a perda de qualquer subsídio que aufera.

4- Quando o dia de partida ou o dia de chegada coincidir com dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado poderá conferir aos trabalhadores o direito a descanso compensatório, nos termos do regime constante do acordo de empresa.

#### Artigo 5.º

##### Autorizações

1- A autorização da deslocação é dada pelo superior hierárquico com competências delegadas para o efeito, adiante referido apenas como superior hierárquico.

2- Não são permitidas deslocações que não tenham prévia autorização do superior hierárquico do trabalhador, salvo em caso de urgência extrema e reconhecida enquanto tal, em que a deslocação deve ser ratificada posteriormente pelo superior hierárquico.

3- Nas deslocações que se encontrem sujeitas a prévia autorização pelo conselho de administração, qualquer alteração aos custos inicialmente previstos e já aprovados, do estabelecimento hoteleiro e/ou da viagem, será autorizada pelo competente superior hierárquico.

#### Artigo 6.º

##### Competências

1- Compete a cada órgão da empresa o planeamento das deslocações a desempenhar pelos trabalhadores a ele afetos, para a sua inclusão no orçamento anual.

2- Compete ao trabalhador que vai em deslocação em serviço, por si próprio ou através do apoio administrativo do serviço, o preenchimento do pedido de deslocação, assegurando que a mesma terá a duração estritamente necessária à execução da mesma.

3- Compete ao superior hierárquico autorizar a deslocação em serviço solicitada pelo trabalhador, verificando que os custos estão dentro do orçamentado e que os horários escolhidos estão de acordo com as necessidades da missão.

4- Caso os prazos estabelecidos neste regulamento, nomeadamente no que respeita à elaboração do pedido, não possam ser respeitados, compete ao superior hierárquico informar o serviço de viagens da sua concordância com a justificação apresentada pelo trabalhador para o efeito.

5- Compete aos serviços de viagens desenvolver todas as ações necessárias para satisfazer o pedido de deslocação apresentado, nomeadamente no que respeita à reserva, aquisição de passagens, marcação de alojamentos ou outras que sejam solicitadas.

6- Compete ainda aos serviços de viagens verificar, designadamente:

a) O correto preenchimento do boletim de deslocação, o cumprimento de prazos, a conferência das verbas relativas a ajudas de custo e despesas inerentes à deslocação;

b) Que em cada deslocação se privilegia a aquisição de viagens e alojamentos com todas as vantagens económicas negociadas com os respetivos prestadores de serviço.

7- Compete aos serviços de tesouraria proceder ao pagamento dos valores devidos por cada deslocação em serviço.

8- Compete ainda a todos os trabalhadores zelar pelo cumprimento de todas as normas constantes do presente regulamento.

## Artigo 7.º

### Meios de transporte

1- As deslocações em serviço são feitas, preferencialmente, em transportes públicos coletivos ou em veículos da empresa.

2- Nas deslocações em veículos da empresa os trabalhadores estão obrigados a cumprir as condições autorizadas no boletim de deslocação.

3- Excecionalmente e a pedido do trabalhador, a deslocação pode ser efetuada em viatura própria, mediante autorização expressa do superior hierárquico, e desde que o trabalhador apresente uma declaração assumindo, para todos os efeitos legais, a integral responsabilidade pela utilização de viatura própria.

## Artigo 8.º

### Procedimentos a observar nas deslocações em serviço

1- Para cada deslocação é constituído um processo de deslocação no serviço de viagens, que será dado por concluído com a autorização do superior hierárquico, após conferência de prestação de contas pelo serviço de viagens.

2- Todas as deslocações fora de território nacional, ou em território nacional que determinem uso de avião, têm que ser solicitadas com pelo menos 15 dias úteis de antecedência em relação ao dia do início da deslocação.

3- Os pedidos de deslocações não referidas em 2. terão que ser solicitadas com pelo menos 5 dias de antecedência em relação ao dia de início da deslocação.

4- Após a sua elaboração, o boletim de deslocação é remetido ao superior hierárquico do trabalhador para autorização formal.

5- Após autorização, o superior hierárquico reenvia o boletim de deslocação ao serviço de viagens, num prazo não inferior a três dias úteis antes da deslocação, salvo se aquele serviço solicitar outro mais longo.

6- O serviço de viagens remete o processo para o serviço de tesouraria, a fim de ser abonado o montante devido ao trabalhador a título de adiantamento.

7- Nos casos previstos na segunda parte do número 2 do artigo 4.º, o abono deve operar-se logo que obtida a autorização do superior hierárquico.

8- Os títulos de transporte e de alojamento são enviados pelo serviço de viagens até dois dias antes da data de início da deslocação.

## CAPÍTULO II

### Transporte e alojamento

## Artigo 9.º

### Reserva de transportes e alojamento

1- É da competência dos serviços de viagens da empresa a reserva de transporte e de alojamento.

2- No pedido de deslocação deve constar sempre o motivo, hora de início e fim da deslocação, acompanhados dos respetivos documentos comprovativos, salvo quando, em função da sua natureza, tais documentos não existam, bastando apenas as referências supra enunciadas, com vista a possibilitar a escolha de horários e meios de transporte adequados às especificidades da deslocação, por parte dos serviços de viagem.

3- O serviço de viagens deve privilegiar a aquisição dos títulos de transporte economicamente mais vantajosos, atento o perfil de cada deslocação, tendo em conta o disposto no artigo seguinte.

4- O serviço de viagens promove a reserva de alojamento em estabelecimento hoteleiro de 4 estrelas ou equivalente, só podendo optar por estabelecimento hoteleiro de 5 estrelas se tal for economicamente mais vantajoso para a empresa.

5- No caso do cancelamento da deslocação, o trabalhador ou o apoio administrativo informa de imediato o serviço de viagens desse facto e remeter, num prazo até 3 (três) dias úteis após a data do cancelamento, o original do boletim de deslocação ao serviço de viagens para anulação.

6- Se o trabalhador já tiver recebido o adiantamento dos abonos que lhe são devidos, o mesmo é descontado no seu vencimento, até ao segundo mês seguinte, em sede de prestação de contas.

7- Quando um trabalhador pretender antecipar ou prolongar a deslocação para além do tempo necessário para a execução do objeto da deslocação, tem de ser autorizado pelo seu superior hierárquico, ficando a responsabilidade da empresa limitada ao período de cumprimento da missão, sendo qualquer custo não previsto para a deslocação da responsabilidade do trabalhador.

#### Artigo 10.º

##### Tarifas de transporte

1- Nas deslocações em que o meio de transporte a usar seja o avião, deve utilizar-se, preferencialmente, a classe económica, salvo nas situações constantes das alíneas seguintes, em que se poderá utilizar a classe executiva, ou equivalente:

a) Membros do conselho de administração e diretores, quando se tratem de percursos ininterruptos superiores a 4 horas;

b) Os trabalhadores em geral, quando integrem a mesma deslocação em serviço que um membro do conselho de administração ou diretor, na situação descrita na alínea anterior.

2- Nas deslocações em que o meio de transporte a usar seja o comboio é sempre utilizada a tarifa de primeira classe, independentemente do tipo de funções desempenhadas pelo trabalhador.

### CAPÍTULO III

#### Custos e despesas

#### Artigo 11.º

##### Ajudas de custo

1- Os valores das ajudas de custo devidas nas deslocações em serviço constam de anexo ao presente regulamento e não são acumuláveis com os subsídios de refeição.

2- Para os membros do conselho de administração, os valores das ajudas de custo constantes do anexo ao presente regulamento são acrescidos de 11,4 % nas deslocações no país e de 13 % nas deslocações ao estrangeiro.

3- Só há direito ao abono de ajudas de custo nas deslocações diárias que se realizem para além de 20 km do local de trabalho habitual e nas deslocações de duração média ou especiais que se realizem para além de 50 km do mesmo local de trabalho, pelo trajeto mais curto.

4- As ajudas de custo podem ser completas ou incompletas, tendo em conta o tipo de cobertura que proporcionam, conforme descrito nas alíneas seguintes.

a) As ajudas de custo completas cobrem os custos com todas as refeições e alojamento;

b) As ajudas de custo incompletas, cobrem os custos com as refeições, ficando a empresa responsável pelos custos de alojamento e pequeno-almoço.

5- Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º do presente regulamento, o valor das ajudas de custo a abonar, dependem das horas de início e fim da deslocação, nos termos seguintes:

A) Deslocações diárias no país:

a) Com almoço (entre as 13h00 e as 14h00): 25 % do valor da ajuda de custo;

b) Com jantar (entre as 20h00 e as 21h00): 25 % do valor da ajuda de custo;

c) Com almoço e jantar (entre as 13h00 e as 14h00 e as 20h00 e as 21h00): 50 % do valor das ajudas de

custo.

B) Deslocações no país, de média duração, com alojamento por conta do trabalhador:

a) Com hora de partida até às 13h00, são abonados 100 % do valor das ajudas de custo;

b) Com hora de partida entre as 13h00 e as 21h00, são abonados 75 % do valor das ajudas de custo;

c) Com hora de partida depois das 21h00, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo;

d) Com hora de chegada até às 13h00, são abonados 0 % do valor das ajudas de custo;

e) Com hora de chegada entre as 13h00 e as 20h00, são abonados 25 % do valor das ajudas de custo;

f) Com hora de chegada depois das 20h00, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo;

g) Restantes dias, são abonados 100 % do valor das ajudas de custo.

C) Deslocações no país, de média duração, com alojamento por conta da empresa:

a) Com hora de partida até às 13h00, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo;

b) Com hora de partida entre as 13h00 e as 21h00, são abonados 25 % do valor das ajudas de custo;



- c) Com hora de partida depois das 21h00, são abonados 0 % do valor das ajudas de custo;
  - d) Com hora de chegada até às 13h00, são abonados 0 % do valor das ajudas de custo;
  - e) Com hora de chegada entre as 13h00 e as 20h00, são abonados 25 % do valor das ajudas de custo;
  - f) Com hora de chegada depois das 20h00, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo;
  - g) Restantes dias, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo.
- D) Deslocações no estrangeiro:
- a) Ajudas de custo completas, são abonados 100 % do valor das ajudas de custo;
  - b) Ajudas de custo incompletas, são abonados 70 % do valor das ajudas de custo.

#### Artigo 12.º

##### Pagamento de ajudas de custo

1- Numa deslocação diária, as ajudas de custo cobrem apenas os custos com almoço e/ou jantar, atendendo às horas em que a mesma decorrer.

2- No caso das deslocações ao serviço da empresa de média duração, as ajudas de custo podem ser completas ou incompletas, em função da cobertura de despesas que implicam, podendo o trabalhador optar pela que melhor lhe convier, salvo nos dias em que não houver lugar a alojamento em que apenas podem ser incompletas.

3- Nos casos em que o trabalhador se encontra a frequentar uma ação de formação ou congresso/colóquio, com custos suportados pela empresa e em cujo programa estejam incluídas as refeições abrangidas pelo período da deslocação, não serão abonadas quaisquer ajudas de custo.

4- Nos casos em que o trabalhador se encontra a frequentar uma ação de formação ou congresso/colóquio, suportada pela empresa e em cujo programa só esteja incluída uma das refeições abrangidas no período da deslocação, o trabalhador tem direito a 50 % do valor das ajudas de custo.

5- Nas situações referidas no número anterior não é permitida a atribuição de ajudas de custo completas.

6- Nos casos previstos nos números 3 e 4 anteriores, o superior hierárquico do trabalhador deverá informar o servido de viagens, aquando da apresentação do pedido de deslocação, das condições em que a mesma irá decorrer.

7- Os valores a abonar para cada tipo de deslocação são efetuados pelos serviços de tesouraria, por transferência bancária, através do NIB identificado pelo trabalhador para pagamento do vencimento mensal.

#### Artigo 13.º

##### Despesas com a deslocação

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço devem privilegiar sempre o uso dos transportes públicos coletivos, limitando o uso de táxis às situações estritamente necessárias, e tendo em conta o disposto nos números 3, 4 e 7 do presente artigo.

2- A utilização de táxis, ou equivalente, é autorizada para percursos onde esse meio de transporte seja indispensável, estando limitado o seu uso até 2 (dois) movimentos por dia no local da deslocação, pelo que qualquer exceção tem que ser autorizada pelo administrador da área.

3- O pagamento das despesas com transportes utilizados no local da deslocação em missão ao serviço da empresa é efetuado contra a apresentação dos documentos comprovativos da despesa relacionados com o motivo da deslocação e são validadas, individualmente, pela hierarquia competente.

4- Excecionalmente, o trabalhador poderá solicitar o aluguer de uma viatura para o seu transporte no local da deslocação, desde que esta opção seja comprovadamente economicamente mais vantajosa para a empresa, ou não for viável a utilização de transportes públicos coletivos ou individuais, e seja autorizada pelo administrador da área.

5- Quando o trabalhador se desloca, a seu pedido, em viatura própria, o valor a receber corresponde àquele que a empresa despenderia com o meio de transporte normalmente utilizado para o mesmo percurso, pelo que o trabalhador não terá direito a qualquer outro ressarcimento, nomeadamente com custos com combustível, portagens e estacionamento de viaturas.

6- Não é autorizado o pagamento de transporte público coletivo ou individual, entre a residência do trabalhador e o aeroporto ou local de trabalho, nem no sentido inverso.

7- Só serão efetuados adiantamentos em moeda estrangeira, nas deslocações para os países fora da zona euro, se expressamente solicitados pelo trabalhador ao serviço de tesouraria, mediante a inerente indicação no respetivo boletim de deslocação.

8- Quando o trabalhador se deslocar para um país fora da zona euro e não solicitar à empresa a compra de divisa desse país, tem direito ao pagamento dos custos cambiais da primeira compra de divisa e da sua posterior reconversão em euros.

9- Os trabalhadores deslocados do seu local habitual de trabalho por períodos superiores a 5 (cinco) dias consecutivos, têm direito ao pagamento de serviço de lavandaria, limitado a duas peças de vestuário por cada dia para além dos 5 dias iniciais em deslocação, não sendo permitido o tratamento de peças de vestuário de abrigo, como sejam blazers, sobretudos e gabardines.

#### Artigo 14.º

##### **Coberturas especiais**

Sempre que os trabalhadores se desloquem em serviço estão abrangidos pelos seguros de acidentes pessoais, acidentes de trabalho e de saúde, nos termos das apólices em vigor, com exceção das coberturas exigidas nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 7.

#### Artigo 15.º

##### **Documentação**

Sempre que a deslocação determine a necessidade de obtenção de vistos, licenças, passaportes e outros documentos, bem como a efetivação de exames ou vacinas, a empresa suportará as respetivas despesas mediante a apresentação pelo trabalhador dos respetivos documentos comprovativos.

#### Artigo 16.º

##### **Descanso semanal**

1- Por cada período de trinta dias consecutivos em que o trabalhador não possa, por motivos relacionados com a deslocação, regressar diariamente ou no descanso semanal ao local de residência habitual, tem direito a que lhe seja paga, durante esse período, uma viagem de ida e volta a esse local, a fim de aí poder gozar um dos descansos semanais a que tem direito.

2- Em alternativa ao referido no número anterior, o trabalhador poderá solicitar um título de transporte de ida e volta ao local da deslocação para um acompanhante, tendo em conta o disposto no número seguinte.

3- No caso previsto no número 1, considera-se a deslocação suspensa durante esse período, tal como todos os direitos que lhe estavam atinentes, nomeadamente o pagamento de alojamento e ajudas de custo.

4- Caso o diretor respetivo o autorize, o trabalhador deslocado poderá optar pelo gozo dos descansos semanais no local da sua residência habitual, com viagem de ida e volta às expensas da empresa, se resultar mais favorável ou igual para esta a suspensão do pagamento das ajudas de custo e das despesas com alojamento respeitantes a esse período de tempo.

#### Artigo 17.º

##### **Deslocações a convite de entidade externa**

1- As deslocações dentro e fora do território nacional, feitas a convite de qualquer entidade, estão sujeitas a autorização prévia do administrador da área onde o trabalhador presta serviço.

2- Se o convite for autorizado e considerado de interesse para a empresa, a deslocação rege-se pelos critérios já definidos para as deslocações de serviço, salvo se a entidade que efetuou o convite assumir a totalidade das despesas com viagem, alojamento e refeições, caso em que o trabalhador não tem direito a quaisquer abonos.

3- No caso referido no número anterior, se a entidade assegurar só parte das despesas, a empresa assume todos os outros custos devidos para as deslocações de serviço.

## CAPÍTULO V

### **Prestação de contas**

#### Artigo 18.º

##### **Prestação de contas**

1- Ao efetuar o pedido de deslocação e após a receção das importâncias referidas no boletim de deslocação, o trabalhador obriga-se a efetuar a prestação de contas no prazo de 5 (cinco) dias úteis após o termo da deslocação em serviço.

2- A prestação de contas é efetuada pelo trabalhador, através do envio, ao serviço de viagens, de todos os documentos comprovativos das despesas efetuadas, a qual, depois de devidamente conferida, é reenviada, no prazo de 3 (três) dias úteis, ao superior hierárquico do trabalhador.

3- O superior hierárquico do trabalhador aprovará no prazo máximo de 3 (três) dias úteis a prestação de contas e cada um dos documentos comprovativos das despesas efetuadas e reenvia ao serviço de viagens para registo dos dados neles contidos.

4- O serviço de viagens remete o processo de deslocação ao serviço de contabilidade para processamento.

5- Feita a prestação de contas nos termos dos números anteriores, os respetivos valores a receber ou a repor são regularizados através dos competentes abonos ou descontos a efetuar no vencimento do trabalhador até ao segundo mês seguinte à aprovação do superior hierárquico.

6- As reclamações referentes à prestação de contas devem ser feitas pelo trabalhador até 90 dias após o termo da sua deslocação, findos os quais cessam por extemporaneidade.

## CAPÍTULO VI

### **Disposição final**

#### Artigo 19.º

##### **Vigência**

O presente regulamento vigora a partir da data da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

ANEXO I  
Ajudas de custo

Unid.€

	%	Trabalhadores
<b>Deslocações no país</b>		
<i>Valor de referência da ajuda de custo</i>	100%	70,00
<b>- Curta duração</b>		
Com almoço (Entre as 13:00 e 14:00)	25%	17,50
Com Jantar ( Entre as 20:00 e 21:00)	25%	17,50
Com almoço e jantar (Entre as 13:00 e 14:00 e as 20:00 e 21:00)	50%	35,00
<b>- Longa Duração</b>		
<b>Alojamento por conta do trabalhador</b>		
<b>Dia da partida</b>		
Até às 13:00	100%	70,00
Entre as 13:00 e 21:00	75%	52,50
Depois das 21:00	50%	35,00
<b>Dia de regresso</b>		
Até às 13:00	0%	0,00
Entre as 13:00 e 20:00	25%	17,50
Depois das 20:00	50%	35,00
<b>Restantes dias</b>	100%	70,00
<b>Alojamento por conta da Empresa</b>		
<b>Dia da partida</b>		
Até às 13:00	50%	35,00
Entre as 13:00 e 21:00	25%	17,50
Depois das 21:00	0%	0,00
<b>Dia de regresso</b>		
Até às 13:00	0%	0,00
Entre as 13:00 e 20:00	25%	17,50
Depois das 20:00	50%	35,00
<b>Restantes dias</b>	50%	35,00
<b>Deslocações ao Estrangeiro</b>		
<i>Valor de referência da ajuda de custo</i>	100%	115,00
Ajudas de custo completas (S/ Alojamento)	100%	115,00
Ajudas de custo incompletas (C/ Alojamento)	70%	80,50
<b>Deslocação em viatura própria (Km)</b>		0,45

## ANEXO V

**Regulamento do Regime de Prevenção para Funções de Manutenção e de Apoio Logístico**

## Artigo 1.º

**(Âmbito)**

O presente regulamento é aplicável a todos os trabalhadores com a categoria profissional de técnicos superiores, técnicos especializados e técnicos que exerçam funções nas áreas de manutenção e de apoio logístico da empresa e que constem de escalas de prevenção.

## Artigo 2.º

**(Conceitos)**

Para efeitos do presente regulamento considera-se:

- a) Período de prevenção - O período de tempo durante o qual o trabalhador se mantém contactável e disponível, fora do seu local de trabalho, para eventual prestação de trabalho;
- b) Escala de prevenção - Relação diária e nominativa dos trabalhadores, com identificação do respetivo início e fim de cada período de prevenção;
- c) Dia de prevenção - Período compreendido entre as 0h00 e as 24h00.

## Artigo 3.º

**(Objetivos do regime de prevenção)**

O regime de prevenção destina-se a ser acionado nas seguintes situações:

- a) Suprir faltas de trabalhadores verificadas nos períodos normais de trabalho, quando seja indispensável a sua substituição;
- b) Possibilitar a execução de ações de manutenção corretiva, cuja realização não seja possível de assegurar pelo funcionamento normal dos serviços ou pelos trabalhadores de serviço, bem como outras ações necessárias para garantir a operacionalidade dos equipamentos e sistemas de navegação aérea;
- c) Assegurar a realização de tarefas de apoio logístico na área de transportes, nomeadamente de condução de viaturas, cuja realização não seja possível de executar pelo funcionamento normal do serviço.

## Artigo 4.º

**(Requisitos do regime de prevenção)**

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de prevenção constarão de escala própria, cuja estrutura será definida em anexo aos respetivos horários de trabalho, podendo ser autorizadas trocas pela chefia responsável;
- 2- O número de dias em escala de prevenção será tendencialmente repartido equitativamente pelos trabalhadores de cada órgão;
- 3- Os trabalhadores em escala de prevenção deverão permanecer contactáveis durante o período para que estejam escalados, de forma a ocorrerem prontamente às instalações onde prestam serviço;
- 4- Os trabalhadores que constem de escala de prevenção deverão apresentar-se no local de trabalho no limite máximo de 60 minutos;
- 5- Para efeitos do disposto no número 3, será fornecido pela empresa, a cada trabalhador em prevenção, um meio móvel de comunicação;
- 6- Cabe à empresa assegurar ou pagar o transporte dos trabalhadores para a prestação de trabalho em regime de prevenção;
- 7- A convocação para a prestação de trabalho ao abrigo do regime de prevenção é da responsabilidade das respetivas chefias ou na sua ausência, da área de supervisão técnica de equipamentos e sistemas.

## Artigo 5.º

**(Regime remuneratório da prevenção)**

- 1- O regime de prevenção confere direito a um subsídio mensal no valor de 23,091 % do nível 16 B da tabela salarial I do anexo I.
- 2- O subsídio mensal de prevenção compreende a permanência em escala de prevenção, até ao limite de 14 dias por mês, com um limite de 28 dias por trimestre.

3- Por cada dia que o trabalhador seja escalado em prevenção, dentro dos limites referidos no número 2, que corresponda a dia de descanso semanal, dia de descanso complementar ou feriado, será pago o valor correspondente a 8 % do subsídio mensal de prevenção.

4- Por cada dia adicional que o trabalhador seja escalado em prevenção, em relação aos limites estabelecidos no número 2, será pago um valor nos termos seguintes:

- a) Em dia normal de trabalho, 10 % do subsídio mensal de prevenção;
- b) Em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar ou feriado, 15 % do subsídio mensal de prevenção.

5- A prestação de trabalho ao abrigo do regime de prevenção será remunerada como trabalho suplementar nos termos previstos na cláusula 55.<sup>a</sup> ou 56.<sup>a</sup> do acordo de empresa.

6- A duração da prestação de trabalho ao abrigo do regime de prevenção, quando conjugada com a prestação de trabalho normal, não poderá ultrapassar 16 horas diárias, salvo nas situações previstas nas alíneas b) e c) do número 2 da cláusula 32.<sup>a</sup> do acordo de empresa.

#### Artigo 6.º

##### (Faltas ao regime de prevenção)

1- As faltas dos trabalhadores às convocações para a prestação de trabalho em regime de prevenção determinam a redução do subsídio mensal previsto no número 1 do artigo 5.º, nos seguintes termos:

- a) Na primeira falta, a perda de 1/3 do subsídio mensal;
- b) Na segunda falta, a perda de 2/3 do subsídio mensal;
- c) Na terceira falta, a perda da totalidade do subsídio mensal.

2- O disposto no número anterior não se aplica sempre que o impedimento do trabalhador se enquadre numa das seguintes situações:

- a) Doença superior a 3 dias consecutivos, comprovada por justificativo médico;
- b) Doença em que se verifique imediato internamento em estabelecimento hospitalar;
- c) Nascimento de filho ou falecimento de qualquer das pessoas a que se referem as alíneas b) e c) do número 2 da cláusula 44.<sup>a</sup> do acordo de empresa.

3- No caso da falta do trabalhador à convocação para a prestação de trabalho no regime de prevenção se verificar ao abrigo dos números 3 e 4 do artigo 5.º, não será pago o correspondente valor adicional do subsídio de prevenção relativo ao dia de falta.

#### Artigo 7.º

##### (Disposições finais)

O disposto no presente regulamento não prejudica os regimes especiais de prevenção concedidos antes da sua entrada em vigor.

#### Declaração

Em cumprimento do disposto no artigo 492.º, n.º 1, alínea g) do Código do Trabalho, declara-se que são abrangidos pelo presente acordo, um empregador e, potencialmente, 420 trabalhadores.

Lisboa, 17 de dezembro de 2024.

Pela Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE:

*Pedro Gonçalo Roque Ângelo*, presidente do conselho de administração.

*Ana Cristina Vasconcelos Mendes Russo de Lima*, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

*Paulo Alexandre Carvalho Duarte*, membro da direção.

*Armando Paulo Fernandes Guedes Costa*, membro da direção.

Pelo Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial - SQAC:

*Jaime Santos da Silva*, presidente da direção.

*Luís Manuel Martins Vieira*, secretário da direção.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea - SITNA:

*Helder de Valadares Teixeira*, membro da direção.

*Paulo Alexandre Semião da Silva Peixoto*, membro da direção.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Informação e Comunicações Aeronáuticas (SINTICA):

*António José dos Santos Furtado*, presidente da direção.

*Luís Manuel Peão Lopes Dias Pinto*, tesoureiro da direção.

Pelo Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA:

*Sérgio Paulo Cardoso Capela*, presidente da direção.

*João Vítor da Conceição Cardoso*, tesoureiro da direção.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

*Pedro Miguel Gomes Figueiredo*, membro da direção.

*José Manuel Magalhães Rebelo*, membro da direção.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea - SITECSA:

*Jorge Manuel dos Santos Gonçalves*, presidente da direção.

*Paulo Sérgio Ferreira Borges do Carmo*, vogal da direção.

Depositado em 8 de janeiro de 2025, a fl. 86 do livro n.º 13, com o n.º 11/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre o Terminal Multiusos do Beato - Operações Portuárias, SA e o Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros**

## CAPÍTULO I

**Âmbito, área de aplicação e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Âmbito pessoal)**

1-O presente acordo de empresa («AE») estabelece o regime geral da prestação de trabalho portuário aplicável às relações de trabalho entre a empresa de estiva do porto de Lisboa Terminal Multiusos do Beato - Operações Portuárias, SA e os trabalhadores representados pelo Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros, regendo, para além disso, nas matérias aqui disciplinadas, as relações entre os signatários.

2-Este AE aplica-se a estimadamente a 10 trabalhadores portuários.

3- A aplicação do AE pressupõe que a empresa signatária conheça ou disponha de elementos que lhe permita conhecer que o trabalhador se encontra filiado no sindicato outorgante ou que aderiram individualmente ao AE.

4- Aquando da admissão do trabalhador, ao abrigo do direito à informação, a empresa signatária obriga-se a informar o trabalhador de que para que o presente AE se aplique à sua relação de trabalho é indispensável que se encontre filiado na associação sindical signatária ou que adira individualmente ao mesmo, nos termos da cláusula 71.<sup>a</sup>

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Âmbito geográfico)**

O presente AE aplica-se em todas as áreas portuárias a que corresponde a área de jurisdição do Porto de Lisboa onde se realizem atividades de movimentação de cargas dentro da zona portuária, ainda que exploradas em regime de concessão ou de licença.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Vigência)**

1-O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2-O presente AE vigora por um período de 72 meses, com extensão automática da sua vigência por um período de 48 meses, caso exista renovação das concessões de que o mesmo depende, renovando-se findo o período máximo de 120 meses, caso não exista denúncia, por prazos sucessivos de um ano, e sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

3-As cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente nos termos previstos neste AE.



Cláusula 4.<sup>a</sup>**(Denúncia e revisão)**

1- Este AE pode ser denunciado, para efeitos de revisão total ou parcial, nos termos e com os efeitos da lei, com uma antecedência mínima de quatro meses relativamente ao respetivo termo de vigência.

2- A denúncia é feita mediante comunicação escrita, acompanhada de fundamentação adequada.

3- Não vale como denúncia a apresentação de propostas de revisão deste AE, as quais devem ser acompanhadas de fundamentação adequada e do articulado proposto.

4- As entidades a quem sejam dirigidas propostas de revisão, desde que respeitado o previsto no número anterior, ficam obrigadas a responder, por escrito e de modo fundamentado, aceitando, recusando ou contrapondo, em prazo não superior a 30 dias após a sua receção, devendo as negociações, quando a elas haja lugar, iniciar-se nos 10 dias subsequentes à receção da resposta.

5- Em caso de denúncia, o presente AE mantém-se em vigor, após o termo de vigência contratual, pelo prazo necessário à conclusão das negociações, o qual não poderá, em caso algum, ser superior a quinze meses.

6- Decorrido o período referido no número anterior, o AE mantém-se em vigor durante 45 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.

## CAPÍTULO II

**Tipologia de trabalhadores e enquadramento profissional**Cláusula 5.<sup>a</sup>**(Âmbito de intervenção profissional)**

1- A intervenção dos trabalhadores compreende quaisquer tarefas legalmente qualificadas como trabalho portuário, bem como aquelas que correspondam às categorias constantes do presente AE.

2- No âmbito do poder de gestão da mão-de-obra pelas entidades empregadoras, podem estas encarregar os trabalhadores portuários abrangidos por este AE de outras tarefas incluídas no âmbito da operação portuária.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**(Categorias profissionais)**

1- As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são as seguintes:

- a) Chefe de operações;
- b) Coordenador;
- c) Trabalhador de base.

2- O conteúdo funcional de cada uma das categorias profissionais previstas no número anterior é definido e explicitado no anexo I deste AE.

3- O exercício da categoria profissional de chefe de operações é desempenhado de modo transitório e de forma amovível, em regime de comissão de serviço, nos termos melhor definidos na cláusula 7.<sup>a</sup> do presente AE.

4- A formação para o desempenho de tarefas específicas não determina a afetação exclusiva a essas tarefas, permanecendo o trabalhador obrigado à realização da generalidade das tarefas para as quais possua a necessária formação e aptidão profissional.

5- O âmbito das tarefas a desempenhar pelos trabalhadores compreende também aquelas que lhe sejam afins ou funcionalmente conexas, para as quais o trabalhador possua formação e aptidão profissional.

6- Em relação aos trabalhadores de base, as respetivas entidades empregadoras poderão, nos termos da lei e quando necessário, atribuir-lhes a execução de tarefas não compreendidas no âmbito da respetiva categoria profissional desde que o interesse da empresa o exija, o trabalhador disponha de formação profissional, se trate de um desempenho temporário e não se opere uma modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo nunca esta faculdade determinar diminuição de retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

7- Em relação aos coordenadores, as respetivas entidades empregadoras poderão, nos termos da lei e quando necessário e mediante acordo escrito destes trabalhadores, atribuir-lhes a execução de tarefas não compreendidas no âmbito da respetiva categoria profissional desde que o interesse da empresa o exija, o trabalhador disponha de formação profissional, se trate de um desempenho temporário e não se opere uma modificação

substancial da posição do trabalhador, não podendo nunca esta faculdade determinar diminuição de retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

8- O exercício temporário de funções correspondentes a categoria hierarquicamente superior não confere ao trabalhador o direito à titularidade da mesma após o termo do exercício dessas funções.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Exercício das funções correspondentes à categoria de chefe de operações)

1- O exercício das funções correspondentes à categoria profissional de chefe de operações, dada a sua especificidade e a especial relação de confiança que exige, será exercida em regime de comissão de serviço.

2- A nomeação para o exercício da categoria de chefe de operações é da competência da entidade empregadora, devendo o posto de trabalho inerente a tal categoria ser preenchido por trabalhador portuário que, à data da nomeação, preencha os seguintes requisitos cumulativos:

a) Já tenha contrato de trabalho portuário sem termo há pelo menos 3 anos;

b) Já tenha desempenhado, de forma seguida ou interpolada, pelo período equivalente a um ano, mesmo que ao abrigo do regime da mobilidade funcional, as funções correspondentes à categoria profissional de coordenador.

3- O exercício de funções em regime de comissão de serviço será precedido de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, elaborado em consonância com as disposições legais e convencionais aplicáveis.

4- O chefe de operações é designado para o cargo, nos termos da presente cláusula, por um período de três anos, renováveis por períodos iguais e sucessivos de três anos, se a entidade empregadora não se opuser à renovação com uma antecedência mínima de 8 dias relativamente ao termo do período em curso.

5- Não obstante o disposto no número anterior, tanto o trabalhador como a entidade empregadora poderão pôr termo à comissão de serviço, em qualquer momento, mediante aviso prévio por escrito enviado à outra parte com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante a comissão tenha durado, respetivamente, até dois anos ou por período superior.

6- O trabalhador que se mantenha ao serviço da entidade empregadora a exercer a atividade que desempenhava antes da comissão de serviço, caso tal comissão tenha cessado por iniciativa da entidade empregadora que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, terá direito a indemnização pelos danos sofridos por tal cessação, correspondendo esses danos à diferença entre o valor que receberia até ao fim da comissão de serviço, caso esta não tivesse cessado e o valor que irá receber como trabalhador portuário, até ao final desse período.

7- Salvo acordo escrito em contrário entre a entidade empregadora e o trabalhador, a indemnização a que se refere o número anterior não será devida caso a comissão cesse por iniciativa da entidade empregadora nos primeiros seis meses do primeiro período de três anos de vigência da comissão de serviço.

8- A indemnização indicada no número 6 da presente cláusula também não será devida se o trabalhador, resolver o contrato ao abrigo do disposto na alínea b) do número 1 do artigo 164.º do Código do Trabalho.

9- Tratando-se de uma comissão de serviço a termo, entende-se que se o trabalhador resolver contrato de trabalho na sequência da verificação do termo da comissão de serviço, não se aplica o direito previsto no artigo 164.º, número 1, b), do Código do Trabalho.

10- Em tudo o que não estiver acima previsto, são diretamente aplicáveis as normas legais em vigor relativas às formalidades, à cessação e efeitos da cessação da comissão de serviço, bem como à contagem de tempo de serviço.

### CAPÍTULO III

#### Contratação

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Admissão de trabalhadores)

1- A admissão de trabalhadores pela empresa de estiva far-se-á nos termos da lei, sem prejuízo do disposto neste AE.

2- A admissão de novos trabalhadores faz-se em regime de polivalência funcional.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### (Admissão para o quadro privativo das empresas de estiva)

A admissão de trabalhadores para os quadros privativos da empresa, mediante contrato de trabalho sem termo, terá lugar, preferencialmente, e por esta ordem de preferência, de entre os trabalhadores com contrato sem termo ou a termo pertencentes ao efetivo do porto, podendo as empresas escolher livremente o trabalhador que, pelas suas valências profissionais, seja o mais adequado à categoria/função, que irá ser desempenhada.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Quadro de empresa

O quadro de cada empresa será constituído em função quer das operações para cuja realização a mesma se encontra licenciada, quer das exigências neste domínio requeridas para o licenciamento das empresas de estiva.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### (Requisitos específicos de admissão)

1-Para além do previsto na lei geral, a admissão de trabalhadores depende da titularidade dos seguintes requisitos:

- a) Escolaridade mínima obrigatória;
- b) 18 anos de idade;
- c) Aproveitamento em prova de aptidão para o exercício da profissão, nomeadamente através de exames médicos, psicotécnico e psicomotor de admissão ou outros, realizados para o efeito.

2-Em caso de igualdade na classificação obtida em processo de admissão, terão prioridade os candidatos que possuírem licença de condução de veículos automóveis.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### (Contratos de trabalho)

Sem prejuízo do disposto nas cláusula 1.<sup>a</sup>, número 4 e cláusula 71.<sup>a</sup>, o contrato individual de trabalho, bem como as suas alterações, será sempre reduzido a escrito e as condições contratuais dele resultantes não poderão ser inferiores às estabelecidas no presente AE.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### (Período experimental)

1-O período experimental segue o regime previsto na lei, sem prejuízo do disposto nos pontos seguintes.

2-O período experimental é excluído se os trabalhadores forem contratados a outra empresa de estiva, ou de cedência de mão-de-obra exclusivamente portuária, desde que a duração do anterior contrato tenha durado pelo menos seis meses.

3-Nos casos de contratação de trabalhadores de qualquer empresa de estiva, ou de cedência de mão-de-obra exclusivamente portuária, em que o contrato cessante tenha tido uma duração inferior a seis meses, o período experimental do novo contrato é reduzido no exacto número de meses de duração do contrato cessante.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### (Requisição de trabalhadores à ETP)

1-Nos quadros da ETP apenas existirá a categoria profissional de trabalhador de base.

2-Nas situações em que a empresa de estiva subscritora do presente AE careça de pessoal para a satisfação de necessidades inerentes ao desempenho da sua atividade e para as quais não disponham de pessoal suficiente nos seus quadros, terá obrigatoriamente que ser feita requisição dos trabalhadores necessários à empresa de trabalho portuário Porlis - Empresa de Trabalho Portuário, L.<sup>da</sup>, titular do número único de matrícula e de pessoa colectiva 510 776 981, salvo nos casos de transmissão previstos na cláusula 51.<sup>a</sup>, em que a requisição terá obrigatoriamente de ser feita à empresa de trabalho portuário para a qual transitem os trabalhadores.

3-A requisição é feita nos termos dos estatutos e regulamentos da ETP.

4-Cabe à ETP a cedência de trabalhadores às empresas utilizadoras, de entre os trabalhadores ao seu serviço.

5-A ETP pode recorrer à celebração de contratos de utilização com empresas de trabalho temporário ou à contratação direta de trabalhadores, para posterior cedência à empresa de estiva subscritora do presente AE.

## CAPÍTULO IV

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 15.<sup>a</sup>**(Direitos fundamentais dos trabalhadores)**

1- Aos trabalhadores são reconhecidos, de acordo com a lei, em especial, os seguintes direitos:

- a) Direito ao trabalho;
- b) Direito à ocupação profissional efetiva, sempre que existam oportunidades de trabalho, nos termos previstos neste AE;
- c) Direito à prestação de trabalho em condições adequadas de segurança, higiene e saúde;
- d) Direito à formação profissional e à promoção social e profissional;
- e) Direito à retribuição que for devida como contrapartida do trabalho prestado e ou da sua disponibilidade para o prestar, nos termos previstos neste AE;
- f) Direito à greve, em conformidade com a lei e com o este AE.

2- As entidades empregadoras terão a preocupação de assegurar a ocupação profissional do trabalho existente de acordo com as aptidões e qualificações profissionais dos trabalhadores, e com a sua assiduidade, produtividade, zelo, urbanidade e disponibilidade regular para a prestação de trabalho, tendo em vista respeitar a necessidade de gestão racional e eficiente das operações.

Cláusula 16.<sup>a</sup>**(Deveres da entidade empregadora)**

As entidades empregadoras ficam constituídas, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica do setor e por normas convencionais, na obrigação de:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Promover, nos termos da lei, a organização de cursos de formação, atualização e aperfeiçoamento profissional, de forma a poder satisfazer as necessidades normais do serviço e a realizar a valorização profissional do trabalhador, bem como proporcionar oportunidades de formação e requalificação aos trabalhadores quando modificações nos esquemas de gestão ou organização da empresa o justificarem;
- e) Observar todas as normas e determinações legais respeitantes aos trabalhadores, ao trabalho e ao local onde este é prestado e às condições de higiene e segurança, de forma a prevenir riscos e doenças profissionais;
- f) Prestar, quando legitimamente solicitado, ao sindicato signatário e a entidades oficiais interessadas todas as informações e esclarecimentos necessários ou convenientes ao desenvolvimento normal das relações de trabalho;
- g) Dispensar, nos termos da legislação em vigor, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e outras de interesse público, devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito, salvo o pagamento da retribuição correspondente aos dias de falta que excederem aqueles que devam ser pagos por força de disposições legais aplicáveis.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**(Deveres dos trabalhadores)**

Os trabalhadores portuários abrangidos pelo presente AE, sejam contratados sem termo, a termo ou em regime de trabalho portuário temporário, ficam constituídos, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica do setor e por normas convencionais, na obrigação de:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que, no âmbito do trabalho, se relacionem com a empresa;
- b) Não divulgar informações de caráter confidencial referentes à organização, métodos de produção ou negócios da sua entidade empregadora, nem intervir por qualquer forma, na livre concorrência entre as empresas;
- c) Cumprir os horários estabelecidos com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Não abandonar o trabalho ou ausentar-se do serviço sem autorização do superior hierárquico, salvo se manifestamente a não puder obter, caso em que deverá informar um representante legal da entidade empregadora que se encontre no local;

e) Manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;

f) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

g) Abster-se de todo e qualquer ato de que possa resultar prejuízo ou desaparecimento das mercadorias ou de quaisquer bens situados nos locais ou zonas de trabalho;

h) Desempenhar as tarefas de que forem incumbidos de acordo com a sua categoria profissional e aptidões físicas, nos termos do presente AE;

i) Participar, nos termos previstos neste AE, de forma ativa e interessada, na frequência dos cursos de formação profissional e nas ações de sensibilização na área de prevenção e segurança, sem prejuízo da retribuição;

j) Respeitar e fazer respeitar os regulamentos de higiene, segurança e disciplina do trabalho, nomeadamente utilizando devidamente o equipamento de uso individual ou coletivo que lhes for distribuído.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

Não é permitido à entidade empregadora:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;

c) Atuar, por qualquer modo, em desconformidade com as normas legais ou regulamentares aplicáveis.

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Organização e direção do trabalho)

1- A organização, planificação, direção técnica e controlo das operações, bem como a direção e organização do trabalho, competem às entidades empregadoras, dentro dos limites legais e convencionais.

2- A afetação de trabalhadores às operações e serviços é determinada pelas entidades empregadoras, nos termos das normas legais e convencionais aplicáveis, podendo, no decurso da operação, o número de trabalhadores afetos a cada operação ou a cada serviço ser aumentado ou diminuído em função da evolução do serviço ou de necessidades decorrentes da organização do trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Disponibilidade dos trabalhadores)

1- Os trabalhadores estarão disponíveis para a sua plena utilização durante todo o período de trabalho a que estão adstritos.

2- Em função das necessidades de gestão e organização racional do trabalho, as empresas de estiva poderão, dentro de cada turno ou período de trabalho, sem limitação quanto ao número de mudanças e independentemente da conclusão de cada serviço, deslocar quaisquer dos trabalhadores ao seu serviço no mesmo navio ou para outros navios ou atividades, exercendo as mesmas funções ou outras que lhes sejam determinadas, com observância das regras de segurança, sem que estes o possam recusar.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Aluguer de equipamento e cedência de trabalhadores entre empresas de estiva)

1- No caso de aluguer de equipamentos entre empresas de estiva, quaisquer dos manobreadores que habitualmente os operem deverão acompanhá-los, desde que as empresas assim o entendam.

2- O trabalhador que acompanha o equipamento ficará sob as ordens e orientações da empresa que o utiliza em tudo o que respeite à execução do trabalho.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### (Locais de trabalho)

1- São consideradas áreas funcionais e locais de trabalho abrangidos pelo presente AE as áreas portuárias localizadas dentro da zona portuária, nas quais os trabalhadores devam executar as diversas tarefas de movimentação de cargas.

2- Para os trabalhadores dos quadros de empresa ou da ETP, serão ainda considerados locais de trabalho as instalações das respetivas entidades empregadoras ou utilizadoras, ainda que localizadas fora das áreas referidas no número anterior.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### (Apresentação dos trabalhadores nos locais de trabalho)

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

2- As empresas indicarão aos trabalhadores, com a antecedência necessária e por meio adequado, o local de trabalho onde se deverão apresentar.

3- Quando não figurem nas indicações a que se refere o número anterior, ou na sua falta, os trabalhadores apresentar-se-ão nos locais de uso da empresa a que os mesmos pertencem.

4- As condições de realização das comunicações referidas nos números 1 e 2 poderão constar de regulamento interno de empresa.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### (Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho diário e semanal tem como limite máximo 8 e 40 horas, respetivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 197.º do Código do Trabalho e da cláusula 25.<sup>a</sup> do presente AE.

2- Não releva para os limites de tempo de trabalho a prestação de trabalho em situações excecionais, tais como prestação de trabalho em situação de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou outra situação de perigo iminente para os navios ou para a carga.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### (Trabalho por turnos)

1- O trabalho diário abrangido pelo presente AE poderá ser organizado por turnos, fixos ou rotativos, e a afetação dos trabalhadores aos turnos será determinada pela respetiva entidade empregadora.

2- A compensação devida por este regime, quando aplicável, será paga de acordo com a tabela I constante no anexo II.

3- Na organização e planificação dos serviços poderão ser observados, como trabalho normal, os seguintes turnos:

- a) 1.º turno/período - Das 8h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00;
- b) 2.º turno/período - Das 17h00 às 20h00 e das 21h00 às 24h00;
- c) 3.º turno/período - Das 0h00 às 3h00 e das 4h00 às 8h00.

4- Os turnos referidos no número anterior distribuem-se entre as 8h00 de segunda-feira e as 8h00 de sábado e estão compreendidos no horário de trabalho dos trabalhadores a eles afetos.

5- O 3.º turno, em regime de trabalho normal, será instituído quando as partes subscritoras do presente AE o acordarem, criando para o efeito regimes de afetação de trabalhadores a esse turno.

6- Cabe à entidade empregadora assegurar, com a necessária diligência, que a mudança de local específico da prestação de trabalho não afete o cumprimento do horário de trabalho.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### (Turnos - Sábados, domingos e feriados)

Aos sábados, domingos e feriados aplica-se o disposto no número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**(Pausas)**

1- Na definição do horário de trabalho serão observadas as pausas para refeição, cuja duração será de uma (1) hora.

2- Na falta de previsão em contrário no contrato individual de trabalho ou de diferente determinação do empregador na fixação dos horários de trabalho, são consideradas horas de refeição as seguintes:

- a) Almoço - Das 12h00 às 13h00;
- b) Jantar - Das 20h00 às 21h00;
- c) Ceia - Das 3h00 às 4h00.

3- Havendo prosseguimento de trabalho nas horas de refeição, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores uma pausa, considerada tempo normal de trabalho, desde que a sua duração não seja inferior às fixadas no número anterior e esteja compreendida entre os seguintes limites:

- a) Almoço - Das 11h00 às 14h00;
- b) Jantar - Das 19h00 às 22h00;
- c) Ceia - Das 3h00 às 5h00.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**(Trabalho ao largo)**

1- As horas de início e final do trabalho ao largo serão consideradas relativamente à hora de chegada e saída do navio em que os trabalhadores prestem serviço.

2- As refeições, no decurso da execução de trabalho ao largo, terão lugar a bordo do navio, nos termos da cláusula anterior, prosseguindo o trabalho preferentemente com o recurso a meios mecânicos.

3- Nas situações de acréscimo do tempo de trabalho a empresa obriga-se, em alternativa, a proporcionar transporte aos trabalhadores para que possam tomar a refeição em terra ou a fornecer alimentação quente a bordo.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**(Prolongamentos de turnos)**

1- O prolongamento de turnos apenas é permitido nas seguintes situações e condições:

a) Para permitir o acabamento de navios em dias úteis, os trabalhadores poderão prolongar o trabalho do 2.º turno até às 2h00 do dia seguinte, tendo direito a uma folga caso se encontrem escalados para o 1.º turno seguinte, que deverá ser gozada nos termos da cláusula 34.ª;

b) Para operações de consolidação/desconsolidação, receção/entrega de mercadorias e descarga de bate-lões, poderá haver prolongamento de turno até às 20h00, a efetuar por pessoal afeto ao 1.º turno, o qual não dá direito ao gozo de qualquer folga pelos trabalhadores;

c) Para permitir a continuação do trabalho no segundo turno, no período compreendido entre as 0h00 e as 8h00, em dias úteis, sábados domingos e feriados, tendo os trabalhadores direito a uma folga que deverá ser gozada de imediato, só retomando o trabalho depois de um descanso de, pelo menos, 24 horas consecutivas; caso a folga coincida com o sábado, domingo ou feriado, a mesma será gozada posteriormente, em dia útil a ser acordado entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2- Os prolongamentos de turno previstos nas alíneas a) e c), do número anterior, não são cumuláveis entre si, quer em termos de prestação de trabalho, quer em termos de retribuição.

3- Nos casos em que o trabalhador é colocado a prestar trabalho no prolongamento para acabamento de navio previsto na alínea a), do número 1, e não for possível efetuar todo o trabalho até às 2h00, aquele tem a faculdade de aceitar, ou recusar, passar para o regime de prolongamento de turno previsto na alínea c).

4- Não obstante o disposto na alínea c) do número 1 supra, no caso de aceitação pelo trabalhador da mudança de regime de turno prevista no número anterior, aquele terá sempre de comparecer no seu local de trabalho no dia seguinte, independentemente de estar colocado ao primeiro ou ao segundo turno, mantendo o direito a folga a ser gozada em dia útil a acordar entre o trabalhador e a entidade empregadora.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**(Antecipação e repetição de turno)**

1- Considera-se «antecipação de turno» o trabalho prestado num turno por trabalhadores afetos ao turno seguinte.

2- Considera-se «repetição de turno» o trabalho prestado num turno por trabalhadores afetos ao turno anterior.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Regime da prestação do trabalho suplementar)

1- É considerado trabalho suplementar aquele que seja prestado fora do horário de trabalho, sendo obrigatória a sua prestação, salvo invocação e prova de motivo atendível para a sua dispensa.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é considerado trabalho suplementar, o trabalho prestado nomeadamente:

- a) Em antecipação ou repetição de turno;
- b) Em prolongamento de turno;
- c) Na pausa para refeição;
- d) Em dia de descanso semanal complementar ou obrigatório ou em dia feriado;
- e) Enquanto não se iniciar a laboração em trabalho normal do 3.º turno, o trabalho prestado entre as 0h00 e as 8h00.

3- Com a antecedência mínima de 2 dias úteis, poderá o trabalhador requerer por escrito, apresentando adequada justificação, a sua não afetação a trabalho suplementar, por períodos não superiores a cinco dias úteis seguidos ou a dois períodos de descanso semanal consecutivos.

4- Desde que avisem os serviços competentes da entidade empregadora até às 14h00 do dia útil anterior, poderão os trabalhadores solicitar a sua não afetação a trabalho suplementar, podendo a entidade empregadora recusar esse pedido quando seja insuprível a respetiva necessidade de prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior.

5- Uma vez obtidas as homologações ou autorizações exigíveis por lei, a duração anual do trabalho suplementar por trabalhador não pode exceder as 850 horas, sendo estas distribuídas tendencialmente em duodécimos.

6- A distribuição do trabalho suplementar, dentro dos limites acima previstos, deverá ser estabelecida através de uma divisão equitativa, devendo, sempre que possível, ser atribuída aos trabalhadores com contrato de trabalho sem termo.

7- O disposto no número anterior deverá respeitar o princípio de que as colocações devem efetuar-se com os trabalhadores mais adequados às funções a executar.

8- O limite referido no número 5 não é aplicável aos trabalhadores de empresas de operação portuária e de trabalho portuário abrangidos pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/1993, de 13 de agosto.

9- A prestação de trabalho suplementar será paga nos termos exclusivamente previstos neste AE.

10- Só serão contabilizados como tempo de trabalho suplementar os períodos que tenham efetivamente sido prestados como tal pelos trabalhadores.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Comunicação do trabalho suplementar)

1- A comunicação de trabalho suplementar a realizar para o período correspondente a qualquer dos três turnos de trabalho apenas poderá ser feita através da afixação de escalas e/ou envio de comunicações eletrónicas, nomeadamente telefone, sms ou outras mensagens com recurso a aplicações informáticas disponibilizadas pela empresa, respeitando os seguintes prazos de pré-aviso:

- a) Até às 20h00 do último dia útil anterior, para o 1.º turno dos dias úteis;
- b) Até às 13h00 do próprio dia, para os 2.º e 3.º turnos dos dias úteis;
- c) Até às 20h00 do último dia útil anterior, para sábados, domingos e feriados.

2- Para uma prestação de trabalho suplementar por um período máximo de duas horas, os trabalhadores apenas serão obrigados a executar o mesmo desde que seja comunicado:

- a) Até 60 minutos antes do início da sua execução, para os casos de acabamento de navios das 0h00 às 2h00;
- b) Até 90 minutos antes do início da sua execução, para as pausas de almoço e jantar.

3- Nas situações não previstas nos números anteriores, o trabalhador pode recusar a prestação de trabalho suplementar não comunicada atempadamente.

4- Em caso de aceitação do trabalhador, o empregador não pode recusar a prestação nem retirar o pagamento correspondente.



### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### (Descanso entre jornadas de trabalho e descanso compensatório)

1-Tendo em conta as condições em que é, em regra fracionadamente, prestada a atividade contratada, as partes reconhecem que o período de descanso obrigatório entre as jornadas de trabalho consecutivas é de oito horas.

2-Sempre que esse período de descanso obrigatório de oito horas não puder ser respeitado, as horas de descanso em falta serão compensadas com um dia de folga sempre que o trabalhador acumule o mínimo de oito horas.

3-O descanso compensatório deve ser marcado por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na sua falta, pela entidade empregadora, e deverá ser gozado nos 90 dias seguintes.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### (Descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar)

1-Quando aplicável, nos termos da lei e do presente AE, o descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar é marcado por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na sua falta, pela entidade empregadora.

2-O descanso compensatório deve ser gozado nos 90 dias seguintes ao respetivo vencimento.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### (Descanso semanal)

Exceto para aqueles trabalhadores que prestem atividade em empresa dispensada de encerramento semanal, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso semanal complementar.

## CAPÍTULO VI

### Férias, feriados e faltas

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### (Regime de férias)

1-Às matérias respeitantes à duração, marcação, planeamento e alteração de férias, bem como aos efeitos e ou direitos em casos de suspensão e cessação de contrato, aplica-se o disposto no Código do Trabalho, e na legislação que lhe suceda, salvo quando o presente AE expressamente modificar a respetiva redação.

2-Os trabalhadores com mais de 25 anos de antiguidade terão direito a dois dias de férias adicionais, os quais não implicam um acréscimo equivalente no respetivo subsídio de férias.

3-A indicação do período preferencial de férias por parte dos trabalhadores terá lugar até 15 de março de cada ano.

4-A entidade empregadora elabora o mapa de férias provisório, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador até 31 de março de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre essa data e 14 de abril.

5-Até dez dias depois da afixação do mapa de férias provisório, serão permitidas trocas entre trabalhadores da mesma categoria profissional, no seio da mesma entidade empregadora.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### (Alteração do período de férias por motivo de doença)

1-Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade empregadora seja do facto informada e aquele o possa comprovar, tudo nos termos do regime de comunicação e comprovação de faltas instituído na cláusula 36.<sup>a</sup>

2-Na situação prevista no número anterior, após o termo da situação de doença, as partes acordarão um novo período de gozo de férias, sendo que, na falta desse acordo, as mesmas prosseguirão logo após o referido termo.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### (Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

Se o trabalhador tiver iniciado e cessado o impedimento prolongado no mesmo ano tem direito ao período total de férias vencido em 1 de janeiro como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, ao qual acrescerá o respetivo subsídio.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### (Violação do direito a férias)

No caso de a entidade empregadora obstar culposamente ao gozo de férias nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### (Feriados e épocas festivas)

1-Para além dos feriados legalmente previstos, serão também considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

2-Nos dias 24 e 31 e dezembro haverá prestação de trabalho somente no 1.º turno, devendo a ele ser afetos os trabalhadores do 2.º turno.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### (Faltas)

1-Consideram-se justificadas as faltas legalmente qualificadas como tais.

2-A comprovação das faltas é feita nos termos do anexo III ao presente AE.

## CAPÍTULO VI

### Remuneração e outras atribuições patrimoniais

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### (Conceito de retribuição)

1-Considera-se retribuição qualquer prestação a que, nos termos da lei, deste AE, do contrato individual de trabalho e demais normas que o regem, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2-Salvo quando expressamente previsto no presente AE, a retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### (Níveis salariais)

1-As partes acordam que os níveis salariais são os constantes da tabela I do anexo II deste AE, que já incluem o subsídio de turno e por trabalho noturno.

2-A progressão salarial dos trabalhadores contratados em regime de contrato de trabalho sem termo far-se-á nos seguintes termos:

a) Entre a base X e a base VII (inclusive), os trabalhadores progridem automaticamente para a base subsequente depois de completarem 4 anos de serviço, seguidos ou interpolados, contabilizados nos termos do número 3 desta cláusula;

b) Entre a VII e a base III (inclusive) a progressão para a base subsequente ocorre automaticamente após o trabalhador completar 3 anos de serviço, seguidos ou interpolados, contabilizados nos termos do número 3 desta cláusula;

c) A partir da base III a progressão nos níveis salariais apenas se fará por escolha livre do empregador.

3-Para efeitos de progressão nos níveis salariais não serão contabilizados os anos de permanência no mesmo nível em que se verifique qualquer um dos seguintes fatores de exclusão:

a) Registo de 1 (um) ou mais resultados positivos em ação de controlo de alcoolemia e/ou estupefacientes;

b) Registo de mais de 4 (quatro) faltas de utilização de equipamento de proteção individual ou de incumprimento de regras de segurança;

c) Ocorrência de 1 (uma) ou mais faltas injustificadas;

d) Aplicação de sanção disciplinar, salvo tratando-se de repreensão não registada;

e) Ocorrência de 60 (sessenta) ou mais dias de faltas justificadas, consecutivas ou interpoladas, no mesmo ano de permanência no nível.

4- Se nos seis meses subsequentes à receção da decisão que determinar a aplicação da sanção disciplinar o trabalhador a impugnar judicialmente e a sanção vier a ser anulada por decisão transitada em julgado, o ano que tiver sido desconsiderado para efeitos de progressão devido a esse fator de exclusão será contabilizado e o trabalhador colocado no nível salarial para que devia ter progredido, com efeitos retroativos, tendo direito a receber as correspondentes diferenças salariais.

5- A abertura de processo disciplinar determina automaticamente a exclusão do ano em que tal ocorra. Se o processo disciplinar não der origem à aplicação de sanção disciplinar diversa da repreensão registada, o ano que tiver sido desconsiderado para efeitos de progressão devido a esse fator de exclusão será contabilizado e o trabalhador colocado no nível salarial para que devia ter progredido, com efeitos retroativos, tendo direito a receber as correspondentes diferenças salariais.

6- Para efeitos da alínea e) do número 3 não são consideradas as ausências ou faltas dos dirigentes sindicais, nos termos dos artigos 409.º e 468.º do Código do Trabalho, as devidas a acidente de trabalho ou doença profissional, bem como as que por lei sejam expressamente equiparadas a prestação efetiva de trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho suplementar)

Os montantes do acréscimo remuneratório pela prestação do trabalho suplementar são exclusivamente os fixados na tabela II do anexo II deste AE.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de alimentação)

1- Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de alimentação por cada período de trabalho completo efetivamente prestado ou em que estejam à ordem para trabalhar.

2- O valor do subsídio previsto nesta cláusula é o fixado na tabela III do anexo II.

3- Este subsídio não é devido durante as férias, durante o gozo do descanso compensatório nem nas situações que determinem a perda de retribuição.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por trabalho ao largo)

O trabalhador que execute as suas tarefas em navios e/ou embarcações fundeadas ao largo tem direito, por cada período de trabalho, a um subsídio no valor fixado na tabela III do anexo II.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por transporte)

Os trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado têm direito a um subsídio de transporte no valor fixado na tabela III do anexo II.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de deslocação)

1- Quando os trabalhadores portuários de uma entidade empregadora com sede na margem norte do Tejo, no exercício das suas funções, tenham de se deslocar para os terminais na margem sul do Tejo terão direito a um subsídio de deslocação correspondente a duas horas de deslocação, no valor fixado na tabela IV do anexo II.

2- Quando os trabalhadores portuários de uma entidade empregadora com sede na margem sul do Tejo, no exercício das suas funções, tenham de se deslocar para os terminais na margem norte do Tejo terão direito a um subsídio de deslocação correspondente a duas horas de deslocação, no valor fixado na tabela IV do anexo II.

3- Quando os trabalhadores sejam colocados a trabalhar no terminal de Alhandra terão direito a um subsídio de deslocação correspondente a duas horas de deslocação, no valor fixado na tabela IV do anexo II.

4- No trabalho ao largo, será devido subsídio de deslocação correspondente a uma hora de deslocação, no valor fixado na tabela IV do anexo II, sempre que a entidade empregadora dê instruções ao trabalhador para se apresentar no local de embarque do transporte pela mesma proporcionado, em momento anterior à hora de início do turno correspondente.

5- No trabalho ao largo, será devido subsídio de deslocação correspondente a uma hora de deslocação, no valor fixado na tabela IV do anexo II, sempre que a hora de desembarque do transporte proporcionado pela entidade empregadora seja posterior à hora final do trabalho ao largo.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do período de férias e subsídio de férias)

1- Os trabalhadores têm direito anualmente a receber, para além da retribuição do período de férias, um subsídio de férias correspondente à retribuição do respetivo período.

2- A retribuição do período de férias e o subsídio de férias integrarão exclusivamente a remuneração base mensal, as diuturnidades, o subsídio de turno e por trabalho noturno, excluindo-se qualquer outra prestação de expressão pecuniária não prevista nesta cláusula, designadamente a média do trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores que, por disposição contratual, tenham a respetiva retribuição do período de férias e do subsídio de férias calculadas de modo distinto do previsto na presente cláusula e cujo valor seja superior ao que resultaria da aplicação do número anterior, mantêm o direito a receber essas prestações calculadas nos mesmos moldes até então verificados, salvo no que respeita à média do trabalho suplementar que fica expressamente excluída desse cálculo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal que integrará, exclusivamente, a remuneração base mensal, as diuturnidades, o subsídio de turno por trabalho noturno, excluindo-se qualquer outra prestação de expressão pecuniária não prevista nesta cláusula, designadamente a média do trabalho suplementar.

2- Os trabalhadores que, por disposição contratual, tenham o subsídio de Natal calculado de modo distinto do previsto na presente cláusula e cujo valor seja superior ao que resultaria da aplicação do número anterior, mantêm o direito a receber o subsídio de Natal calculado nos mesmos moldes até então verificados, salvo no que respeita à média do trabalho suplementar que fica expressamente excluída desse cálculo.

## CAPÍTULO VII

### Transmissão de estabelecimento e mudança de serviço

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Transmissão de estabelecimento)

1- Em caso de fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento ou transmissão, cessão ou reversão do direito de exploração do estabelecimento, a posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade empregadora subsiste perante a entidade resultante ou adquirente que envolvam o estabelecimento ou serviço onde os trabalhadores tenham vindo a exercer a sua atividade.

2- A anterior entidade empregadora responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data do ato ou atos que envolva(m) qualquer das alterações a que se refere o número anterior, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Mudança de serviço)

1- No caso de determinado serviço, objeto de concessão, licença ou contrato público, prestado em local fixo por pessoal exclusivamente afeto a esse local, vir a ser assumido com carácter de continuidade e de regularidade por outra empresa, é aplicável o disposto na cláusula anterior.

2- Aos trabalhadores abrangidos pelo disposto nesta cláusula e na cláusula anterior serão garantidas na nova entidade empregadora, as condições retributivas de que beneficiavam nos 12 meses anteriores ao da transferência.

3- Não se consideram abrangidas pelo disposto nesta cláusula as simples mudanças ocasionais de serviços de armadores, agentes de navegação, importadores ou exportadores.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Procedimento disciplinar)

- 1- O exercício do poder disciplinar rege-se nos termos da lei e do presente AE.
- 2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Inquéritos)

O trabalhador pode recusar-se a prestar declarações em inquérito quando alegue que tais declarações podem contribuir para o punir em procedimento subsequente.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Resposta à nota de culpa)

O trabalhador dispõe de 20 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Faltas sem relevância disciplinar)

Se um trabalhador for detido preventivamente, as faltas dadas durante o tempo de detenção não poderão ser consideradas para efeitos disciplinares, se o trabalhador for absolvido pelo crime que lhe foi imputado.

## CAPÍTULO X

### Suspensão e cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Trabalhador reformado)

1- Nos termos do artigo 348.º do Código do Trabalho, considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice.

2- O trabalhador, no prazo de dez dias após o recebimento da comunicação da Segurança Social informando-o de que passou à situação de reforma, deverá comunicar obrigatoriamente tal situação à entidade empregadora.

3- Na falta da comunicação indicada no número anterior, o trabalhador obriga-se a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período que tiver decorrido entre a data em que teve conhecimento da sua passagem à situação de reforma e a data em que deu conhecimento dessa situação à entidade empregadora.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Direitos emergentes da cessação do contrato)

Na data da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador com contrato de trabalho por tempo indeterminado, para além do estabelecido na lei, tem direito à retribuição por inteiro do mês em que ocorra a cessação do vínculo contratual, exceto se a cessação:

- a) For motivada por despedimento com justa causa;
- b) Decorrer da iniciativa do trabalhador, desde que não fundada em justa causa de resolução do contrato;
- c) Decorrer da reforma do trabalhador.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Revogação por acordo das partes)

Salvo no caso de transação judicial, são nulas as cláusulas do acordo revogatório que estipulem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos, reclamar e/ou renunciar a créditos de que seja titular.

## CAPÍTULO XI

### Segurança, higiene e saúde do trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Comissão de prevenção, segurança e higiene do trabalho)

1- As partes do presente AE criarão, nos termos da lei, uma comissão de prevenção, segurança e higiene composta por um representante patronal e outro sindical.

2- A comissão proporá às partes do presente AE o respetivo regimento interno, área de intervenção e competências, salvaguardando-se o princípio do funcionamento paritário.

3- A comissão deverá pronunciar-se, nomeadamente, sobre períodos máximos de exercício de funções de manuseamento de equipamentos que possam ser prejudiciais para a saúde do trabalhador.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Controlo de uso de estupefacientes e álcool no trabalho)

Atenta a natureza do trabalho portuário, e consultado o sindicato, as empresas deverão estabelecer um regime regulamentar de controlo do uso de estupefacientes e álcool que, primordialmente, vise e contribua para prevenir riscos de sinistralidade na execução do trabalho.

## CAPÍTULO XII

### Seguros

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Seguro de acidentes de trabalho)

1- O empregador deve subscrever seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei.

2- O trabalhador pode requerer uma vez por trimestre cópia das folhas de remunerações referentes ao trimestre anterior que foram enviadas para a companhia de seguros na qual se encontra sediada a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Seguros especiais)

1- Quando o trabalhador se deslocar em serviço da entidade empregadora para além do âmbito geográfico e profissional normais da sua atividade, será seguro por aquela pelo capital mínimo de 100 000,00 € em relação aos riscos de acidentes pessoais.

2- Cada trabalhador diretamente envolvido no manuseamento de explosivos e munições será coberto por um seguro de acidentes pessoais no montante de 100 000,00 €.

## CAPÍTULO XIII

**Comissão paritária**Cláusula 64.<sup>a</sup>**(Comissão paritária)**

1- É criada uma comissão paritária com competência para integrar lacunas e interpretar as disposições do presente AE.

2- A comissão paritária é composta por seis membros efetivos, três por cada uma das partes, devendo estas também indicar os respetivos três membros suplentes.

3- Os membros da comissão paritária, efetivos e suplentes, serão designados pelas partes outorgantes nos 30 dias subsequentes à publicação do AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, devendo a sua identificação ser comunicada à contraparte, por carta registada com aviso de receção, nos 5 dias úteis após a designação.

4- Na falta ou impossibilidade justificada de comparência de um membro efetivo, o mesmo será substituído por qualquer um dos suplentes da respetiva parte.

5- Se algum dos membros designados, efetivo ou suplente, deixar de integrar a comissão paritária, a parte que o designou procederá à nomeação de um novo membro, devendo a sua identificação ser comunicada à contraparte, por carta registada com aviso de receção, nos 5 dias úteis após a designação.

6- A comissão paritária reúne sempre que convocada por qualquer das partes interessadas, mediante envio de carta registada com aviso de receção, com indicação prévia do assunto, sendo o método de trabalho a adotar definido na primeira reunião.

7- Na resolução de divergências de carácter operacional ou laboral suscetível de perturbar a normal laboração das empresas, a decisão será tomada no prazo máximo de 3 dias úteis, devendo, tanto quanto possível, ser fundamentada em pareceres técnicos de entidades especializadas.

8- A intervenção e funcionamento da comissão paritária far-se-á sempre sem prejuízo da continuação da operação ou serviço objeto da sua intervenção.

9- A comissão paritária não pode funcionar sem a presença de pelo menos 2 membros de cada uma das partes empregadora e sindical, tendo cada membro, individualmente, um voto.

10- As deliberações da comissão paritária têm de ser aprovadas por 3/4 dos membros presentes.

11- A intervenção dos membros designados, efetivos ou suplentes, vincula a parte representada, não havendo lugar a ratificação.

12- Das reuniões da comissão paritária será realizada uma ata por escrito, em dois exemplares, uma para cada parte, que deve ser elaborada e aprovada durante a reunião, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes, que deve ser assinada por todos os participantes.

13- As deliberações só se consideram aprovadas após a ata ser aceite e assinada por todos os participantes.

14- As decisões da comissão paritária tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto à integração de lacunas e à interpretação de cláusulas deste AE.

15- A comissão paritária reúne na sede de qualquer uma das empresas signatárias do presente AE, ou, na impossibilidade de disponibilização de espaço adequado, na sede do sindicato.

## CAPÍTULO XIV

**Disposições finais e transitórias**Cláusula 65.<sup>a</sup>**(Subsídio por função)**

Sempre que um trabalhador for colocado a desempenhar as funções de conferente, portaló, grueiro, vazador ou manobrador e exerça efetivamente tais funções, o mesmo terá direito a um subsídio por função, por cada turno, por trabalho prestado em hora de refeição ou por prolongamento de turno, cujos valores estão fixados na tabela III do anexo II.

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### (Subsídio por situações especiais)

1- Aos trabalhadores de base e hierarquias diretamente envolvidos nas operações referidas no número seguinte haverá lugar à atribuição de um subsídio de 100 % por cada categoria profissional, em cada turno, hora de refeição, repetição/antecipação de turno e prolongamento de turno.

2- As situações referidas no número anterior são as seguintes:

- a) Gado morto, havendo necessidade de contacto físico no manuseamento dos animais mortos;
- b) Cargas em decomposição e putrefação, quando excedam no mínimo 20 % de carga afetada a movimentar, tratando-se de carregamento homogéneo;
- c) Situações de incêndio, abalroamento, água aberta e ou encalhe, quando a movimentação a efetuar abranja no mínimo 20 % da carga a movimentar do porão ou do navio;
- d) Trabalho em navios arribados em que se registem derrames das mercadorias suscetíveis de apresentar penosidade na respetiva remoção e ou reposição nos espaços de onde se deslocaram.

3- Para serem consideradas abrangidas pela presente cláusula as situações referidas no número anterior terão de ser objeto de uma declaração da condição da carga, emitida por entidade oficial (autoridade marítima, portuária e/ou sanitária) ou por companhia seguradora.

4- O subsídio a que se refere o número 1 será calculado sobre a retribuição do respetivo turno (tabela II), em que existir contacto direto do trabalhador com a carga, pela respetiva categoria profissional, de acordo com o dia da semana em que a situação se verificar e pelo período em que haja contacto direto com a carga.

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### (Regime especial de diuturnidades)

Os trabalhadores do quadro da empresa de estiva signatária do presente AE que, à data de 15 de setembro de 2015, tivessem contrato de trabalho por tempo indeterminado, continuarão a ter direito a uma diuturnidade por cada quatro anos de antiguidade, até ao limite máximo de seis diuturnidades, sem que a mesma seja absorvida na retribuição base em caso de progressão salarial.

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### (Cláusula de paz social)

1- O sindicato compromete-se, durante o prazo de vigência do AE, a não convocar qualquer greve, seja de que forma for, nomeadamente através de um pré-aviso de greve, sem convocar primeiro uma reunião de uma comissão, que é constituída e funcionará nos mesmos termos da comissão paritária (a «comissão») prevista na cláusula 64.<sup>a</sup>, com vista a tentar obter um acordo que permita que a greve não seja convocada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A convocação de greve que vise alterar o clausulado do AE durante o respetivo período de vigência não pode ter lugar.

3- Antes de declarar qualquer greve, o sindicato obriga-se a convocar a comissão e a submeter a questão objeto de diferendo à apreciação desta. Na mesma data, o sindicato deve remeter a todas as empresas subscritoras do AE uma cópia da convocação, através de carta registada com aviso de receção.

4- A comissão deverá reunir-se no prazo máximo de 5 dias úteis após a receção da convocatória por todas as partes, devendo apresentar a sua deliberação fundamentada, por escrito, no prazo máximo de 3 dias úteis, contados desde a última reunião da comissão, prorrogável, uma única vez por igual prazo, sendo a prorrogação apenas válida se for aprovada por maioria dos membros da comissão.

5- Se os membros designados pela empresa subscritora do AE, efetivos ou substitutos, não comparecerem à reunião da comissão regularmente convocada pelo sindicato, este poderá convocar de imediato a greve, sem que haja lugar à aplicação da sanção prevista no ponto 10 da presente cláusula.

6- Das reuniões da comissão será realizada uma ata por escrito, em dois exemplares, uma para cada parte, que deve ser elaborada e aprovada durante a reunião, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes, que deve ser assinada por todos os participantes.

7- Quando a comissão delibere em sentido de que não existiu qualquer violação ou incumprimento do AE ou que não existe qualquer motivo justificável para a convocação da greve, o sindicato não poderá apresentar qualquer pré-aviso de greve sobre a matéria decidida pela comissão. O sindicato obriga-se também a atuar de boa-fé, envidando os seus melhores esforços e a não praticar qualquer ação ou omissão que promova ou incite a adesão dos seus membros a greves que visem produzir os efeitos que as cláusulas deste AE visam evitar.



8- Nos casos em que a comissão não tenha aprovado a deliberação nos termos previstos no número 3 desta cláusula, o sindicato apenas poderá convocar uma greve após ser proferida uma decisão judicial transitada em julgado que, em ação declarativa instaurada para esse efeito, confirme a violação ou incumprimento do AE.

9- No caso de o tribunal reconhecer que houve violação ou incumprimento do AE quanto à matéria alvo de deliberação pela comissão, a empresa subscritora do AE responsável pela violação ou incumprimento pagará ao sindicato, a título de cláusula penal, uma indemnização global de 500 000,00 € (quinhentos mil euros).

10- O montante fixado no número anterior corresponde ao valor máximo da indemnização que o sindicato tem direito a exigir, por greve declarada, da empresa subscritora do presente AE.

11- O pagamento da indemnização ao sindicato prevista nos números 9 e 10 da presente cláusula deverá ser feito, impreterivelmente, no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado da decisão judicial que reconheça o incumprimento ou a violação do AE, obrigando-se a empresa a cessar, dentro do mesmo prazo, a(s) conduta(s) declarada(s) ilegal(ais) pelo tribunal, sendo que, caso tal não aconteça, o sindicato poderá convocar uma greve até que o pagamento seja efetuado e cesse o incumprimento ou violação do AE.

12- Caso o sindicato convoque uma greve sem previamente convocar a comissão ou em violação do disposto nos números 2, 3, 7 ou 8 da presente cláusula, pagará à empresa subscritora do presente AE a título de cláusula penal, e por cada greve convocada, uma indemnização no montante global de 500 000,00 € (quinhentos mil euros).

13- O pagamento da indemnização prevista no número anterior tem de ser feito, impreterivelmente, no prazo de 10 dias úteis após o sindicato ter sido notificado pela empresa subscritora do AE, obrigando-se também o sindicato a desconvocar a greve imediatamente após receber aquela notificação.

14- O pagamento pelo sindicato da indemnização prevista nos números anteriores é devido independentemente da maior ou menor adesão dos trabalhadores à greve e da ocorrência de danos decorrentes da greve.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Remissão para a lei)

1- Em tudo quanto neste AE for omissivo, são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, sem prejuízo da eficácia e da prevalência das decisões que forem tomadas pela comissão paritária nos termos previstos na cláusula 64.<sup>a</sup>

2- As remissões que no presente AE se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para o Código do Trabalho, legislação complementar e legislação específica do sector.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Declaração de maior favorabilidade)

As partes outorgantes deste AE reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do presente AE relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao sector, bem como em relação a outros acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados, pelo que estes se dão aqui por revogados.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Adesão individual ao contrato coletivo)

1- Os trabalhadores não sindicalizados podem pedir por escrito a sua adesão individual ao presente contrato coletivo de trabalho, através de documento devidamente datado e cuja assinatura seja objeto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei, produzindo o presente contrato efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão.

2- Ao aderir ao presente contrato, o trabalhador não sindicalizado no sindicato que negociou e acordou o presente acordo de empresa, concorda em participar nas despesas de negociação, celebração e revisão do mesmo, procedendo ao pagamento de prestação correspondente a 3 % da remuneração ilíquida mensal durante o período de vigência do contrato.

3- Os pedidos de adesão ao presente acordo são feitos diretamente e voluntariamente ao Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros, ou, em alternativa, se essa for a vontade do trabalhador, os pedidos podem ser realizados junto da entidade empregadora.

4- A contribuição prevista no número 2 é satisfeita voluntariamente ao Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros, a qual deverá ser paga mensalmente, através de desconto autorizado pelo trabalhador realizado mensalmente no salário pela entidade empregadora durante o período de vigência do contrato, a qual reenviará os montantes descontados para o sindicato, até ao quinto

dia sobre a data do desconto, comunicando no mesmo prazo ao sindicato a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

5- O trabalhador deverá, quando comunicar ao sindicato e/ou quando da primeira prestação da contribuição, indicar a designação da entidade empregadora, morada, remuneração ilíquida e situação profissional (trabalhador do quadro de empresa ou empresa de cedência de mão-de-obra portuária) e data de início e termo do contrato para os trabalhadores com contrato a termo.

6- Quando os pedidos de adesão forem feitos diretamente ao sindicato subscritor do presente acordo, este passará ao trabalhador uma declaração da adesão, com a identificação do trabalhador e da entidade empregadora, devendo o sindicato comunicar a essa entidade empregadora a adesão do trabalhador para que este possa passar a estar abrangido pelo AE.

7- Se o pedido de adesão for formalizado junto da entidade empregadora, esta passará ao trabalhador declaração de adesão e comunicará ao sindicato a listagem dos trabalhadores com a respetiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória.

8- A interrupção do pagamento da contribuição prevista no número 2, não impede a aplicação do AE ao trabalhador, mantendo o sindicato direito a receber deste último a contribuição referida, até ao termo da vigência do AE.

## ANEXO I

### **Categorias profissionais e conteúdo funcional**

1- Sem prejuízo do âmbito de trabalho portuário definido na lei, para efeitos de definição do conteúdo funcional das categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos pelo AE de que o presente anexo faz parte integrante, estabelece-se que:

2- Quanto ao *chefe de operações*:

i) Sem prejuízo do carácter transitório e amovível, estabelecido nas cláusulas 6.<sup>a</sup> e 7.<sup>a</sup> do presente AE, do exercício desta categoria profissional, o chefe de operações é o trabalhador da hierarquia superior da profissão de trabalhador portuário;

ii) O chefe de operações, sob a direção e orientação do seu superior hierárquico, executa e faz cumprir as políticas definidas pela empresa respeitantes à operação portuária, planificando, dirigindo, coordenando e orientando todos os navios e serviços de modo a atingir os objetivos definidos pela empresa, cabendo-lhe definir os meios materiais e humanos a afetar à operação portuária, bem como a sua gestão.

3- Quanto ao *coordenador*:

O coordenador é o profissional que, sob a direção dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta a execução do trabalho a ele distribuído, e sendo conhecedor da atividade de movimentação de cargas a bordo e em terra, zela pela aplicação das melhores práticas e compete-lhe, nomeadamente:

a) Manter contatos com os oficiais de bordo e/ou seus representantes, com vista à otimização das suas funções;

b) Colaborar na formação de equipas de trabalho e dirigir o trabalho por elas executado nos navios e ou serviços que dele dependam;

c) Garantir, se for caso disso, a conclusão dos serviços executados durante o período do seu turno, de modo a otimizar a produtividade do serviço e, quando necessário, garantir a continuidade das operações;

d) Participar na avaliação de desempenho dos trabalhadores;

e) Fiscalizar e promover o cumprimento das regras de segurança no trabalho e de outras disposições normativas, nomeadamente o AE em vigor, propondo as alterações que possam melhorar ou assegurar a regularidade da correta execução do trabalho;

f) Colaborar na preparação do serviço, na organização do pessoal e substituição do mesmo quando necessário, dos recursos e no controlo e utilização de máquinas e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar;

g) Elaborar relatórios com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam;

h) Anotar, informar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos sobre avarias, sinistros e outras anomalias decorrentes das operações;

i) Assegurar aos trabalhadores as condições e o apoio indispensável ao cabal desempenho das suas tarefas;

j) Assegurar perante a gestão da entidade empregadora os compromissos de produtividade a atingir, analisando eventuais desvios e reportando os motivos justificativos dos mesmos;

k) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;

- l) Controlar e verificar, por turno ou período, a execução do plano de carga e/ou descarga do navio ou parque;
- m) Confirmar listas de carga/descarga, com os resultados da conferência e, com base nelas, elaborar notas diárias de cargas movimentadas, quando não existam meios eletrónicos disponíveis;
- n) Elaborar por turno ou período, mapas de controlo de paragens verificadas, mapas de pessoal utilizado, mapas de material utilizado, relatórios e notas de faltas, avarias e ocorrências no decurso das operações e com elas relacionadas;
- o) Zelar pela operacionalidade e manutenção diária do parque de máquinas e aparelhos da empresa. Elaborar relatórios com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam.

#### 4- Quanto ao *trabalhador de base*:

O trabalhador de base é o profissional que, sob a direção dos seus superiores hierárquicos, procede à movimentação de cargas tal como definida na cláusula 5.<sup>a</sup> do presente AE, designadamente:

- a) Assegura o exercício das funções de cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas;
- b) Desenvolve as atividades de remoção de cargas a bordo, peação e despeação, limpeza de porões ou tanques, abertura e fecho de porões com escotilhas e tampões ou quando protegidos por encerados/taipol, salvo nos casos em que, nos termos da lei, possam ser efetuadas pela tripulação do navio;
- c) Assegura o exercício das funções de vazador de granéis, operador de granéis líquidos, montagem e desmontagem de manguueiras e apanha dos derrames para aproveitamento de carga;
- d) Colabora na reparação de equipamentos que, quando afetos à operação e por qualquer motivo, interrompam a respetiva atividade;
- e) Assegura o exercício das funções de lingação e ou deslingação, manuseamento e movimentação de produtos, mercadorias e demais operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, desde que utilizando qualquer meio de movimentação, apartação, marcação e separação das mercadorias, movimentação de ferramentas e equipamentos, incluindo guindastes e gruas, bem como as funções de consolidação e desconso- lidação que, nos termos da lei, não estejam excluídas do âmbito do trabalho portuário;
- f) Sem prejuízo do disposto na lei, conduz, enquanto carga, tanto à carga como à descarga, veículos auto- móveis ligeiros ou pesados e manobra os equipamentos portuários de bordo ou de terra para os quais tenha formação e aptidão profissional adequadas;
- g) Sempre que a empresa o entenda e desde que tenha formação e aptidão profissional adequadas, coordena a movimentação de cargas e bens de modo a garantir a segurança dos trabalhadores, da carga e do navio;
- h) Sem prejuízo do disposto na lei, confere, controla, pesa, sela, distribui e verifica a carga ou descarga de todas as mercadorias e unidades de carga e descarga, bem como quaisquer outras tarefas complementares destas, incluindo a verificação dos respetivos selos, assegurando a sua perfeita identificação e anotando todas as anomalias verificadas no seu estado bem como as etapas e paragens verificadas no decurso das operações.

## ANEXO II

### Tabelas salariais

A partir de 1 de janeiro de 2025 serão aplicadas as seguintes tabelas salariais:

Nível	Categoria	Retribuição mensal ilíquida		
		Venc. base	Sub. turno e por trabalho noturno	Total
I	Chefe de operações	2 172,24 €	396,98 €	2 569,22 €
II	Coordenador	2 073,50 €	378 ,94 €	2 452,45 €
III	Base	1 974,76 €	360,90 €	2 335,65 €
IV	Base	1 777,29 €	324,80 €	2 102,09 €
V	Base	1 658,80 €	303,15 €	1 961,95 €
VI	Base	1 451,45 €	265,25 €	1 716,70 €
VII	Base	1 347,78 €	246,31 €	1 594,09 €
VIII	Base	1 139,53 €	208,25 €	1 347,78 €

IX	Base	977,50 €	178,64 €	1 156,14 €
X	Base	870,00 €	158,98 €	1 028,98 €

Nota: A partir de 2026 todos os itens salariais serão, durante a vigência do AE, atualizados anualmente, de acordo com o índice de preços no consumidor (IPC) publicado pelo INE por referência ao ano anterior, acrescido de 1 %, com o limite máximo agregado de 5 %.

Nível	Categoria	Trabalho suplementar - Dias úteis						
		8h00/ 17h00	17h00/ 24h00	0h00/ 8h00	12h00/ 13h00	20h00/ 21h00	0h00/2h00 (artigo 30.º, número 1, alínea a))	17h00/20h00 (artigo 30.º, número 1, alínea b))
I	Chefe de operações	107,89 €	107,89 €	199,56 €	31,98 €	40,24 €	66,54 €	53,97 €
II	Coordenador	102,99 €	102,99 €	190,49 €	30,52 €	38,40 €	63,51 €	51,52 €
III	Base	98,08 €	98,08 €	181,42 €	29,07 €	36,58 €	60,50 €	49,06 €
IV	Base	88,27 €	88,27 €	163,27 €	26,16 €	32,93 €	54,44 €	44,15 €
V	Base	82,39 €	82,39 €	152,39 €	24,41 €	30,73 €	50,81 €	41,21 €
VI	Base	72,09 €	72,09 €	133,34 €	21,37 €	26,90 €	44,46 €	36,06 €
VII	Base	66,93 €	66,93 €	123,82 €	19,84 €	24,96 €	41,29 €	33,48 €
VIII	Base	56,61 €	56,61 €	104,69 €	16,78 €	21,11 €	34,90 €	28,30 €
IX	Base	48,54 €	48,54 €	89,80 €	14,39 €	18,11 €	29,94 €	24,29 €
X	Base	43,21 €	43,21 €	79,92 €	12,81 €	16,11 €	26,64 €	21,61 €

Nota: A partir de 2026 todos os itens salariais serão, durante a vigência do AE, atualizados anualmente, de acordo com o IPC publicado pelo INE por referência ao ano anterior, acrescido de 1 %, com o limite máximo agregado de 5 %.

Nível	Categoria	Trabalho suplementar - Sábados/domingos/feriados				
		8h00/17h00	17h00/24h00	0h00/8h00	12h00/13h00	20h00/21h00
I	Chefe de operações	125,44 €	171,07 €	348,76 €	40,85 €	52,05 €
II	Coordenador	119,74 €	163,29 €	332,90 €	38,99 €	49,68 €
III	Base	114,04 €	155,52 €	317,05 €	37,13 €	47,32 €
IV	Base	102,63 €	139,97 €	285,35 €	33,42 €	42,58 €
V	Base	95,80 €	130,64 €	266,33 €	31,19 €	39,74 €
VI	Base	83,81 €	114,31 €	233,03 €	27,29 €	34,78 €
VII	Base	77,83 €	106,13 €	216,39 €	25,35 €	32,29 €
VIII	Base	65,81 €	89,73 €	182,96 €	21,44 €	27,30 €
IX	Base	56,44 €	76,99 €	156,94 €	18,38 €	23,43 €
X	Base	50,24 €	68,52 €	139,68 €	16,35 €	20,28 €

Nota: A partir de 2026 todos os itens salariais serão, durante a vigência do AE, atualizados anualmente, de acordo com o IPC publicado pelo INE por referência ao ano anterior, acrescido de 1 %, com o limite máximo agregado de 5 %.

TABELA III

**Subsídios e diuturnidades**

Subsídios e diuturnidades		
Subsídio de alimentação		11,10 €
Sub. de função (prolongamento e h. de refeição/turno completo)	1,75 €	3,52 €
Subsídio de transporte		60,74 €
Subsídio de trabalho ao largo		6,70 €
Diuturnidade		27,35 €

Nota: A partir de 2026 todos os itens salariais serão, durante a vigência do AE, atualizados anualmente, de acordo com o IPC publicado pelo INE por referência ao ano anterior, acrescido de 1 %, com o limite máximo agregado de 5 %.

TABELA IV

**Subsídio de deslocação**

Horas de deslocação							
Nível	Categoria	Dias úteis			Sábados/domingos/feriados		
		8h00/ 17h00	17h00/ 24h00	0h00/ 8h00	8h00/ 17h00	17h00/ 24h00	0h00/ 8h00
I	Chefe de operações	16,94 €	16,94 €	28,09 €	23,52 €	43,65 €	60,57 €
II	Coordenador	16,17 €	16,17 €	26,84 €	22,48 €	41,72 €	57,89 €
III	Base	15,40 €	15,40 €	25,56 €	21,41 €	39,72 €	55,12 €
IV	Base	13,86 €	13,86 €	23,01 €	19,26 €	35,75 €	49,62 €
V	Base	12,93 €	12,93 €	21,47 €	17,98 €	33,37 €	46,30 €
VI	Base	11,32 €	11,32 €	18,79 €	15,73 €	29,20 €	40,75 €
VII	Base	10,52 €	10,52 €	17,45 €	14,61 €	27,13 €	37,64 €
VIII	Base	8,89 €	8,89 €	14,76 €	12,35 €	22,93 €	31,82 €
IX	Base	7,62 €	7,62 €	12,65 €	10,60 €	19,66 €	27,28 €
X	Base	6,78 €	6,90 €	11,26 €	9,42 €	17,48 €	24,26 €

Nota: A partir de 2026 todos os itens salariais serão, durante a vigência do AE, atualizados anualmente, de acordo com o IPC publicado pelo INE por referência ao ano anterior, acrescido de 1 %, com o limite máximo agregado de 5 %.

## ANEXO III

**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as faltas dadas e comprovadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
<i>a)</i> Durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado.	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro. Em caso de dúvida, poderá ser solicitado comprovativo do parentesco.
<i>b)</i> Durante 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro. Em caso de dúvida, poderá ser solicitado comprovativo do parentesco.
<i>c)</i> Durante dois dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, irmãos e cunhado;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro. Em caso de dúvida, poderá ser solicitado comprovativo do parentesco.
<i>d)</i> Durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;	Certidão de casamento.
<i>e)</i> As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do regime legal aplicável ao trabalhador-estudante;	Documento emitido pelo estabelecimento de ensino.
<i>f)</i> As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;	Ofício do sindicato.
<i>g)</i> As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente, parto ou cumprimento de obrigações legais;	Atestado médico ou declaração hospitalar; certificado de incapacidade temporária, contrafé ou aviso.
<i>h)</i> As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;	Certidão.
<i>i)</i> As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos;	Documento emitido pelo estabelecimento de saúde.
<i>i)</i> Todas aquelas que a empresa pontualmente autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização;	Documento escrito de autorização.
<i>k)</i> Até um dia, por dádiva benévola de sangue;	Documento emitido pela entidade recetora da dádiva.
<i>l)</i> As impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do agregado familiar, nos termos e com os limites previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;	Documento a provar o fundamento da falta, nos termos da lei.
<i>m)</i> As que por lei forem como tal classificadas.	Documento idóneo a provar o fundamento da falta, de acordo com o regime legal aplicável ao caso.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4- As faltas previstas nas alíneas *a)* a *c)* do número 2 contam-se como dias completos e compreendem o dia em que trabalhador teve conhecimento do óbito, exceto se o trabalhador adquirir aquele conhecimento durante o seu período de trabalho, caso em que a contagem tem início no dia imediatamente subsequente.

5- As faltas justificadas, quando previsíveis, são comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias.

6- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação à entidade empregadora é feita logo que possível.

7- O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresenta ao serviço após a ausência, sob pena de a falta ser injustificada.

8- O pedido de justificação é efetuado em impresso próprio fornecido pela entidade empregadora, ao qual deve ser junto o respetivo documento justificativo, sem prejuízo do disposto nos números 12 a 14.

9- A falta de apresentação do documento torna a falta injustificada, exceto se a obrigação de comprovar o motivo da falta tiver sido prévia e expressamente dispensada pela entidade empregadora.

10- A entidade empregadora pode aceitar a comprovação da falta em momento posterior ao previsto nesta cláusula se considerar justificado o atraso na entrega.

11- A entidade empregadora classifica a falta no prazo máximo de sete dias após a respetiva comunicação; na ausência de classificação durante esse período, a falta é havida, para todos os efeitos, como justificada.

12- O trabalhador deve apresentar o documento comprovativo do motivo da falta até ao terceiro dia posterior ao do início da falta, exceto se, por razões de justo impedimento, esse prazo não poder ser respeitado, caso em que deverá apresentar tal documento logo que possível.

13- A entidade empregadora pode aceitar comunicação telefónica da falta e do motivo que a fundamenta, no caso de o trabalhador ou de terceiro por este indicado não se puder deslocar para proceder à entrega do documento justificativo, devendo o trabalhador agir de forma a permitir que a entidade empregadora possa, no mais curto período de tempo, tomar posse daquele documento.

14- A apresentação de documento comprovativo do motivo da falta não prejudica a possibilidade de fiscalização do motivo invocado, nos termos previstos na lei.

O presente AE foi celebrado, em Lisboa, a 27 de dezembro de 2024.

Pelo Terminal Multiusos do Beato - Operações Portuárias, SA:

*Pedro Manuel de Freitas Pires Marques*, administrador, com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros:

*António Francisco Santana Mariano*, presidente da direção e mandatário.

*Vítor Manuel Rebelo Dias*, mandatário.

Depositado em 9 de janeiro de 2025, a fl. 86 do livro n.º 13, com o n.º 15/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado, das Autarquias e de Entidades com Fins Públicos e Sociais - STMO**

## I

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1-O presente acordo de empresa (doravante, AE) aplica-se em todo o território continental da República Portuguesa.

2-O presente AE obriga a Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE, que o subscreve (doravante, entidade empregadora) bem como os trabalhadores, nesta, integrados (a 1 de janeiro de 2024) por via do Decreto-Lei n.º 102/2023, de 7 de novembro, pertencentes ao então Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE, que desenvolvam funções correspondentes às estabelecidas para as carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, a ela vinculados por contrato de trabalho, celebrado nos termos do Código do Trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

3-Para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 1217 trabalhadores integrados com prévio vínculo laboral ao Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão**

1-O AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos.

2-Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AE renova-se por períodos sucessivos de um ano.

3-A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de seis meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão total, bem como da respetiva fundamentação.

4-Havendo denúncia, o AE mantém-se em regime de sobrevigência durante um período de dezoito meses.

5-As negociações devem ter início nos quinze dias úteis posteriores à receção da contraproposta, e não podem durar mais de doze meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de seis meses, no caso de revisão parcial.

6-Decorrido o prazo de doze meses previsto no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

7-Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação e no caso destes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.



## II

**Carreiras profissionais e definição de funções**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Definição das carreiras abrangidas**

As carreiras dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são as seguintes:

- a) Técnico superior;
- b) Assistente técnico;
- c) Assistente operacional.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Enquadramento profissional**

Todos os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente exercidas, nas carreiras constantes da cláusula anterior.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Estrutura das carreiras e categorias profissionais**

A caracterização das carreiras referidas na cláusula 3.<sup>a</sup>, em função do número e designação das categorias em que se desdobram e respetivos conteúdos funcionais, constam do anexo I ao presente AE, de que é parte integrante.

## III

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 6.<sup>a</sup>**Princípio geral**

1- A entidade empregadora e os trabalhadores, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

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

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores**

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, a entidade empregadora deve:

a) Proporcionar todos os anos, nos termos previstos para os trabalhadores com vínculo de emprego público, ações de formação e aperfeiçoamento profissional inseridas no respetivo conteúdo funcional em que exercem funções, assegurando, em particular, o financiamento da frequência de ações de formação quando o trabalhador não tenha podido receber formação para a qual já estava previamente designado por interesse do serviço;

b) Abster-se de impedir a frequência de ações de formação, em regime de autoformação, nos termos previstos em lei ou regulamento;

c) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu efetivo conhecimento pelos trabalhadores interessados, ressalvados os limites e restrições impostos por lei;

d) Incentivar a afirmação da autonomia, flexibilidade, capacidade, competitividade e criatividade do trabalhador;

e) Cumprir a lei e o AE.

2- Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, o trabalhador deve:

a) Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou financie;

b) Cumprir a lei e o AE.

## IV

**Admissão e período experimental**Cláusula 8.<sup>a</sup>**Procedimento concursal**

1-O recrutamento para os postos de trabalho correspondentes às carreiras referidas na cláusula 3.<sup>a</sup> do presente AE, incluindo mudança de categoria, é feito mediante procedimento concursal.

2-O procedimento concursal referido no número anterior deve obedecer a um processo de seleção sujeito aos seguintes princípios:

- a) Publicitação da oferta de trabalho;
- b) Garantia de igualdade de condições e oportunidades;
- c) Decisão de contratação fundamentada em critérios objetivos de seleção.

3-A publicitação da oferta de trabalho deve ser feita em jornal de expansão regional e nacional, bem como na respetiva página eletrónica da entidade empregadora, incluindo obrigatoriamente informação sobre a atividade para a qual o trabalhador é contratado, os requisitos exigidos e os métodos e critérios objetivos de seleção.

4-A aplicação dos métodos e critérios de seleção é efetuada por uma comissão, preferencialmente constituída por trabalhadores com formação específica na área do recrutamento e seleção.

5-A decisão deve ser fundamentada por escrito e comunicada aos candidatos.

6-As habilitações académicas e profissionais exigidas para o recrutamento dos trabalhadores a que se refere o número 1 são as que vigorarem para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Período experimental**

1-O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do mesmo período.

2-O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade da duração daquele período.

3-Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4-Para efeitos de duração do período experimental consideram-se funções de complexidade técnica apenas as correspondentes ao exercício de funções análogas às de técnico superior.

## V

**Da avaliação do desempenho**Cláusula 10.<sup>a</sup>**Avaliação de desempenho**

A avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE fica sujeita, para todos os efeitos legais, incluindo a alteração do posicionamento remuneratório, ao regime vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais, com as devidas adaptações.

## VI

**Prestação de trabalho**Cláusula 11.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho é o previsto na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

2- Os horários específicos e flexíveis devem ser adaptados ao período normal de trabalho de referência referido no número anterior.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Horário de trabalho**

1- Cabe à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2- Os horários de trabalho deverão ser organizados da seguinte forma:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Isenção de horário;
- e) Horário por turnos;
- f) Horário específico;
- g) Jornada contínua.

3- Na determinação do horário de trabalho do trabalhador pode ser adotada, em simultâneo, mais do que uma modalidade.

4- A matéria prevista na presente cláusula será objeto de desenvolvimento em regulamento interno, precedido de consulta às estruturas sindicais subscritoras do presente AE.

5- Associadas às modalidades de trabalho previstas no número 2 da presente cláusula, podem ser criados regimes especiais de prevenção, nos termos definidos para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Horário rígido**

Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saídas fixas, separados por um intervalo de descanso.

Cláusula 14.<sup>a</sup>**Horário flexível**

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento da entidade empregadora.

3- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

- a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;
- c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês, sendo os créditos atribuídos gozados no mês imediatamente a seguir.

4- No final de cada período de referência, há lugar:

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho, gozados no mês imediatamente a seguir.

5- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

6- Para efeitos do disposto no número 4 a duração média do trabalho é de sete horas e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do respetivo regulamento.

7- A marcação de faltas prevista na alínea *a)* do número 4 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8- A atribuição de créditos prevista na alínea *b)* do número 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

9- O disposto na presente cláusula fica prejudicado se, em sede de IRCT aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais, esta matéria vier a ser regulada em sentido mais favorável.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado**

Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário**

1- Podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a)* Técnico superior;
- b)* Coordenador técnico;
- c)* Encarregado geral operacional.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea *c)* do número 1 do artigo 219.º do Código do Trabalho.

3- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

4- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Turnos**

1- No regime de trabalho por turnos considera-se ciclo de horário o módulo da respetiva escala que se repete no tempo.

2- As escalas de turnos serão estabelecidas para que, no respetivo ciclo de horário, a jornada diária e a duração semanal não excedam os respetivos limites.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos deve ser ininterrupta, salvo um intervalo, destinado a repouso, ou refeição, que não deve ser superior a trinta minutos, considerando-se este incluído no período de trabalho.

4- A organização dos turnos prevê, sempre que a natureza do trabalho o justifique, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte não inferior a quinze minutos, que é considerado como serviço efetivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.

5- Os trabalhadores de cada turno devem ter, em cada semana, dois dias de descanso, nunca precedidos por mais do que cinco dias de trabalho consecutivos.

6- Os horários serão organizados de forma a consagrar dois dias consecutivos de descanso semanal, de modo a, em regra, coincidir com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Horário específico**

1- A requerimento do trabalhador, e por despacho do dirigente máximo da entidade empregadora, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nos seguintes casos:

- a)* Em todas as situações previstas na lei, aplicáveis à proteção da parentalidade;
- b)* Quando se trate de trabalhadores com deficiência ou doença crónica medicamente comprovada;
- c)* Quando se trate de trabalhadores-estudantes;
- d)* Quando outras circunstâncias de relevo, devidamente fundamentadas, o justifiquem.

2- Poderão ainda ser fixados horários específicos para fazer face a necessidades dos serviços, por iniciativa da entidade empregadora e acordo do trabalhador.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar no respetivo regulamento, nele se incluindo o período de descanso referido no número 1.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a doze anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

São aplicáveis aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, para efeitos de trabalho noturno, designadamente a sua definição, as regras estabelecidas para os trabalhadores com vínculo de emprego público que, no âmbito do Serviço Nacional de Saúde, ocupem postos de trabalho com idêntica caracterização.

## VII

### **Do trabalho suplementar**

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Limite máximo do trabalho suplementar**

1- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de duzentas horas.

2- Para os trabalhadores sujeitos ao regime de tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às duzentas horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

## VIII

### **Das férias**

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Férias**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é aplicável o regime de férias dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados nas carreiras gerais.

## IX

**Da retribuição**Cláusula 23.<sup>a</sup>**Retribuição e grelha salarial**

A retribuição base mensal, incluindo os subsídios de férias e de Natal é determinada pela posição retributiva, pela qual o trabalhador está contratado, de harmonia com a tabela remuneratória aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados nas carreiras gerais.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Componentes da retribuição**

1- A retribuição dos trabalhadores é composta por:

- a) Retribuição base;
- b) Suplementos remuneratórios;
- c) Prémios de desempenho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se aplicáveis as regras que definem os requisitos e as condições da sua atribuição, no regime dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Desenvolvimento profissional**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um desenvolvimento profissional, o qual se efetua mediante alteração de posicionamento remuneratório ou, sendo o caso, provimento, por concurso, em categoria superior, nos mesmos termos em que estes institutos se encontram regulados para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

## X

**Das garantias de imparcialidade**Cláusula 26.<sup>a</sup>**Incompatibilidades e impedimentos**

Em matéria de incompatibilidades e impedimentos é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE o regime aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público integrados em carreiras gerais.

## XI

**Atividade sindical**Cláusula 27.<sup>a</sup>**Atividade sindical**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver, nos termos legalmente previstos, atividade sindical nos serviços da entidade empregadora, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- O exercício do direito referido no número anterior não pode comprometer a realização do interesse público e o normal funcionamento dos serviços.

## XII

**Segurança e saúde no trabalho**Cláusula 28.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1- Os trabalhadores, nos termos da lei, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- A entidade empregadora é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a permanente avaliação e prevenção de riscos profissionais e a promoção e vigilância da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a vinte dias úteis, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais.

## XIII

**Disposições finais**Cláusula 29.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, a qual funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária é composta por quatro membros, sendo repartidos da seguinte forma:

- a) Dois representantes da entidade empregadora; e
- b) Dois representantes dos trabalhadores designados pela associação sindical outorgante.

3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por um assessor, sem direito a voto.

4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), no prazo de 30 dias após a publicação do presente acordo, a identificação dos seus representantes.

5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes, mediante comunicação à outra parte e à DGERT, com antecedência mínima de quinze dias sobre a data em que a substituição venha a produzir efeitos.

6- A comissão paritária que pode funcionar a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos membros representantes de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária são vinculativas, constituindo parte integrante deste acordo, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Comissão arbitral**

1- As partes outorgantes poderão constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivo, entre a entidade empregadora e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2- O funcionamento da comissão arbitral será definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes.

3- As deliberações da comissão são suscetíveis de recurso para o tribunal competente.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Resolução de conflitos coletivos**

1- As partes outorgantes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente AE, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes outorgantes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

## XIV

**Regras de transição**Cláusula 32.<sup>a</sup>**Integração na carreira e categoria**

1- Os trabalhadores filiados na estrutura sindical outorgante do presente AE, contratados pela entidade empregadora igualmente outorgante, em regime de contrato de trabalho, para o exercício de funções correspondentes ao conteúdo funcional das carreiras reguladas no presente AE, com contrato de trabalho celebrado antes da publicação do presente AE, são integrados na categoria e carreira correspondente, ficando por ele abrangidos, nos seguintes termos:

a) Os técnicos superiores serão integrados, independente da categoria detida, na carreira geral de técnico superior;

b) Os profissionais da área administrativa serão integrados na carreira geral de assistente técnico, na categoria de:

a) Coordenador técnico, os detentores da categoria de chefe administrativo;

b) Assistente técnico, os demais trabalhadores.

c) Os fiéis de armazém, auxiliares de ação médica, auxiliares de saúde, auxiliares de alimentação, auxiliares administrativos, telefonistas e motoristas serão integrados, independentemente da categoria detida, na carreira geral de assistente operacional.

2- A integração na carreira e categoria, nos termos previstos no número anterior, depende de declaração do trabalhador para adesão integral ao presente AE, a dirigir ao conselho de administração da entidade empregadora, no prazo máximo de 60 dias após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, abdicando, assim, da aplicação do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2003 com as alterações que constam dos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2008 e n.º 22, de 15 de junho de 2009.

3- Os efeitos da transição reportam-se ao primeiro dia útil do mês seguinte à data da apresentação da declaração referida no número anterior, aplicando-se, de forma exclusiva, a totalidade das cláusulas do presente AE, renunciando o trabalhador, em definitivo, à aplicação do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2003 com as alterações que constam dos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2008 e n.º 22, de 15 de junho de 2009.

4- Para efeitos de reposicionamento remuneratório, aos trabalhadores abrangidos pela cláusula anterior, aplica-se, com as necessárias adaptações, o regime previsto no artigo 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pela alínea c) do número 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nos casos em que, pelo exercício de determinadas funções, a retribuição auferida pelo trabalhador integre uma parte certa e outra variável, não se incluindo nesta última as componentes associadas ao exercício de funções de carácter transitório e específico, designadamente, relativas à isenção de horário, coordenação e/ou gratificações para a execução de determinadas tarefas, deve atender-se ao somatório das duas componentes, para efeitos de integração na respetiva posição remuneratória da correspondente categoria.

6- No caso previsto no número anterior, quando, em momento ulterior, o trabalhador deva alterar a sua posição remuneratória na categoria, e da alteração para a posição seguinte resultasse um acréscimo remuneratório inferior a 28,00 €, aquela alteração tem lugar para a posição que se siga a esta, quando a haja.

7- O disposto no número 1, em conjugação com o número 4, não pode implicar o posicionamento do trabalhador correspondente, em posição remuneratória, incluindo em posição intermédia a criar para o efeito, inferior àquela em que se encontra posicionado idêntico trabalhador contratado em regime de contrato de trabalho



em funções públicas por tempo indeterminado (CTFP), com a mesma antiguidade, devendo o trabalhador ser reposicionado na posição remuneratória a que teria direito em resultado da reconstituição da sua situação remuneratória como se tivesse sido contratado desde o início em CTFP.

8-Para os efeitos previstos no número anterior, releva todo o tempo de serviço prestado na carreira e categorias, anteriormente detidas, em regime de contrato de trabalho, incluindo na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo e suas renovações.

9-No que respeita à avaliação do desempenho a considerar para a reconstituição da situação, nos termos previstos no número 7, sem prejuízo das regras de progressão que vigoraram até à entrada em vigor da Lei n.º 43/2005, de 29 de agosto, deve ser atribuído um ponto por ano, desde 2004, ou data posterior, no caso de, entretanto, terem os correspondentes trabalhadores progredido ou sido promovidos, até à transição para o presente AE.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Disposição final e transitória

O disposto no número 1 da alínea c) da cláusula anterior, não prejudica a aplicação de regras mais favoráveis que constem do decreto-lei que aprovou a carreira especial de técnico auxiliar de saúde.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Entrada em vigor

O presente AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Amadora, 23 de dezembro de 2024.

Pela Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE:

*Luís Miguel Ferreira Rodrigues Gouveia*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Julieta Dias Ribeiro do Carmo Ribeiro*, na qualidade de vogal executiva do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado, das Autarquias e de Entidades com Fins Públicos e Sociais - STMO:

*Teresa Maria do Santos Tomás Rosa Marques*, vice-presidente, mandatária.

*Ricardo Miguel Patrício Alpande*, vogal da direção, mandatário.

#### ANEXO I

Carreira	Categorias	Conteúdo funcional
Técnico superior	Técnico superior	<p>Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão.</p> <p>Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.</p> <p>Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.</p> <p>Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.</p>

Assistente técnico	Coordenador técnico	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.
	Assistente técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.
Assistente operacional	Encarregado geral operacional	Funções de chefia do pessoal da carreira de assistente operacional. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos sectores de atividade sob sua supervisão.
	Encarregado operacional	Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.
	Assistente operacional	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Depositado a 7 de janeiro de 2025, a fl. 85 do livro n.º 13, com o n.º 08/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de adesão entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros**

Entre:

Primeiro: CP - Comboios de Portugal, EPE, com sede na Calçada do Duque, n.º 20, em Lisboa, Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira e Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade, respetivamente, de presidente e vice-presidente do conselho de administração, com poderes para o ato («CP»); e

Segundo: STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários, com sede na Rua das Terçosas, n.º 236 R/C Esq.º, em Guifões Matosinhos, neste ato representado por Ruben Fernando Freitas da Silva e José Carlos Leal Pereira, na qualidade de dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários («STMEFE»);

Considerando que:

A) A CP celebrou no passado dia 23 de julho de 2024 um acordo de empresa com diversas associações sindicais, intitulado «acordo de empresa celebrado entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviárias e outros», o qual foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2024 («acordo de empresa»);

B) O STMEFE que não subscreveu o referido acordo de empresa tem interesse em aderir ao mesmo; e

C) A CP aceita e tem interesse em que tal adesão seja feita.

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão, que se rege pelas seguintes cláusulas:

## Cláusula 1.ª

**Objeto**

Pelo presente acordo o STMEFE adere ao acordo de empresa referido no considerando A) e a CP expressamente aceita tal adesão.

## Cláusula 2.ª

**Conteúdo**

A adesão ora acordada é feita sem qualquer reserva e sem qualquer modificação do conteúdo do acordo de empresa identificado no considerando A).

## Cláusula 3.ª

**Cláusula obrigacional**

O presente acordo de adesão obriga a CP - Comboios de Portugal, EPE e o STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários, que à data do presente acordo de adesão abrange cerca de 134 trabalhadores.

## Cláusula 4.ª

**Entrada em vigor**

1-O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores representados pelo STMEFE beneficiam, com efeitos a partir do processamento salarial do mês de novembro de 2024, da cláusula da retroatividade prevista no número 4 da cláusula 2.<sup>a</sup> (vigência) do acordo de empresa a que se refere o considerando A) do presente acordo de adesão.

Data de celebração: A adesão ao acordo de empresa foi celebrada a 31 de outubro de 2024 e formalizada pelo presente acordo na mesma data.

O presente acordo de adesão é celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

*Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Maria Isabel de Magalhães Ribeiro*, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Respetivamente presidente e vice-presidente do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal, EPE, nomeadas, respetivamente, por Despacho n.º 11504, de 28 de setembro de 2022 dos gabinetes dos Ministros das Finanças e das Infraestruturas e da Habitação, publicado em *Diário da República*, 2.<sup>a</sup> série, de 28 de setembro de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do conselho de administração, e para vincular a empresa, nos termos conjugados da alínea *l)*, do número 2, do artigo 9.º e alínea *a)*, do número 1, do artigo 13.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137-A/2009, de 12 de julho, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14 de março e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2028, de 31 de dezembro.

Pelo STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários:

*Ruben Fernando Freitas da Silva*, na qualidade de dirigente do STMEFE.

*José Carlos Leal Pereira*, na qualidade de dirigente do STMEFE.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

*Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira*.

*Maria Isabel de Magalhães Ribeiro*.

Respetivamente presidente e vice-presidente do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal, EPE, nomeadas, respetivamente, por Despacho n.º 11504, de 28 de setembro de 2022 dos gabinetes dos Ministros das Finanças e das Infraestruturas e da Habitação, publicado em *Diário da República*, 2.<sup>a</sup> série, de 28 de setembro de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do conselho de administração, e para vincular a empresa, nos termos conjugados da alínea *l)*, do número 2, do artigo 9.º e alínea *a)*, do número 1, do artigo 13.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137-A/2009, de 12 de julho, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14 de março e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2028, de 31 de dezembro.

Pelo STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários:

*Ruben Fernando Freitas da Silva*, na qualidade de dirigente do STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários.

*José Carlos Leal Pereira*, na qualidade de dirigente do STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários.

Depositado a 7 de janeiro de 2025, a fl. 85 do livro n.º 13, com o n.º 6/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de adesão entre a AES - Associação de empresas de Segurança e a ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada e outros ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE**

A AES - Associação de empresas de Segurança, com sede sita na Avenida Álvares Cabral, n.º 61, 4.º Lisboa, com o número de pessoa coletiva 504 507 214, a ASSP- Associação Sindical da Segurança Privada com sede na Av. Principal, n.º 6, 1.º andar - 2840-011 - Casal do Marco, Seixal, com o número de pessoa coletiva 514 673 826, o SUSP - Sindicato Unificado da Segurança Privada, com sede na Rua Torrinha, 230, Loja. 31, 4050-610 - Porto, com o número de pessoa coletiva 516 853 830 e o STTEPS - Sindicato de Todos os Trabalhadores de empresas Prestadoras de Serviços - Vigilância, Limpeza, Manutenção, Call Center e Terceirização de Serviços, com o número de pessoa coletiva 517 874 369, acordam entre si, ao abrigo do artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão às alterações ao contrato coletivo de trabalho celebrado entre a AES - Associação de empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2024.

Mais se acorda que a presente adesão produz efeitos no dia seguinte à sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo de adesão em apreço aproximadamente 86 empregadores e 38 956 trabalhadores.

Lisboa, 30 de dezembro de 2024.

Pela AES - Associação de empresas de Segurança:

*Maria Roquette Valdez*, na qualidade de mandatária.

Pela ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada:

*Rui Jorge Pinto de Sousa Brito da Silva*, presidente da direção e mandatário

Pelo SUSP - Sindicato Unificado da Segurança Privada:

*António Cláudio Neves Ferreira*, presidente da direção e mandatário.

Pelo STTEPS - Sindicato de Todos os Trabalhadores de empresas Prestadoras de Serviços - Vigilância, Limpeza, Manutenção, Call Center e Terceirização de Serviços:

*Eduardo Teixeira*, presidente da direção e mandatário.

Depositado em 8 de janeiro de 2025, a fl. 85 do livro n.º 13, com o n.º 10/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

**SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 28 de dezembro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2024.

## CAPÍTULO I

**Da identificação sindical**

## Artigo 1.º

**Natureza, âmbito e sede**

1- O SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias, com o certificado de admissibilidade número 7720-1248-5285, é a organização sindical constituída por todos os motoristas de mercadorias que nela se filiem voluntariamente e que exercem a sua atividade profissional por conta de outrem.

2- O sindicato abrange todo o território nacional, tem a sua sede em: Centro Grossista de Albergaria, loja 137, 3850-184 Albergaria-a-Velha, podendo criar delegações regionais e secções locais onde as condições de meio o aconselhem.

## Artigo 2.º

**Sigla**

O Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias adotará a sigla SIMM.

## Artigo 3.º

**Logotipo e bandeira**

O logotipo do SIMM é formado por dois anéis um em preto que se sobrepõe a outro em cinza que representam a união dos motoristas associados, no centro dos anéis está a sigla SIMM em cor amarelo torrado e em tamanho de evidência representando a grandeza da instituição, os dois anéis são ligados na vertical por uma estrada de cor preta que representa a profissão de motorista, no anel preto está escrito por extenso o nome completo da instituição em amarelo torrado. A bandeira tem o fundo branco com o logotipo ao centro e duas linhas em amarelo uma na parte superior e outra na parte inferior.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais e fins

#### Artigo 4.º

##### **Autonomia**

O SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias é uma organização autónoma, independente do Estado, do patronato, de confissões religiosas, dos partidos políticos ou de quaisquer outras associações de qualquer natureza.

#### Artigo 5.º

##### **Sindicalismo democrático**

O SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação ativa dos motoristas associados em todos os aspetos da atividade sindical.

#### Artigo 6.º

##### **Direito de tendência**

1- É garantido a todos os motoristas associados o direito de tendência, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2- Os associados do SIMM podem livremente agrupar-se em tendências como formas organizadas de expressão político-sindical própria, ou correntes de opinião diferenciadas.

3- O reconhecimento das tendências formalmente organizadas efetua-se mediante comunicação dirigida a direção do SIMM, com indicação da sua designação, bem como os nomes e qualidade de quem representa.

4- A tendência goza de amplo poder de opinião nos vários órgãos do sindicato, podendo difundir a sua opinião a todos os associados, a qual não vincula os respetivos órgãos do sindicato.

5- A tendência tem direito a convocar reunião extraordinária da assembleia geral.

#### Artigo 7.º

##### **Adesão a organizações sindicais**

O SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias poderá aderir a outras organizações sindicais democráticas por decisão da assembleia geral.

#### Artigo 8.º

##### **Solidariedade sindical**

O SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias poderá colaborar com outras organizações, sindicais ou não, nacionais ou estrangeiras, desde que a direção assim o decida e comprovadamente, haja benefício para a associação.

#### Artigo 9.º

##### **Competência**

Ao sindicato compete, nomeadamente:

- a) Defender os interesses e os direitos dos motoristas;
- b) Participar ativamente na elaboração da legislação laboral;
- c) Participar ativamente na concertação social, bem como promover a celebração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho de natureza negocial que visem melhorar as condições dos seus associados e da classe em geral;
- d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial relacionados com a sua atividade laboral;
- e) Lutar pela melhoria das condições da classe junto das entidades competentes a nível governamental e patronato, decidindo, casuisticamente, através de critérios de necessidade e proporcionalidade, as formas de luta adequadas a cada uma das causas;
- f) Fomentar, defender e promover a necessidade/obrigação de frequência de formação profissional no setor;

- g) Organizar meios técnicos e humanos para assistir os seus associados, designadamente:
- 1- Criando um fundo de solidariedade a ser ativado mediante situações de carência económica não imputável devidamente justificada;
  - 2- Criando um fundo de greve, cuja criação/alteração é da competência da direção em funções e depende de aprovação em assembleia geral pelos associados, bem como o respetivo regulamento;
- h) Assegurar os direitos dos sócios aposentados;
- i) Promover a formação sindical dos seus associados;
- j) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais;
- k) Decretar greve e pôr-lhe termo.

#### Artigo 9.º-A

##### (Fundos)

O sindicato terá um fundo de reserva que será provisionado por 10 % do saldo da conta trimestral, de acordo com os respetivos balancetes, e que será afetado a despesas imprevisíveis, tais como fundos de solidariedade ou de greve, e outros fins de acordo com os objetivos do sindicato.

### CAPÍTULO III

#### Dos associados

#### Artigo 10.º

##### Qualidade de associado

Podem inscrever-se como associados do SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias todos os motoristas incluídos no âmbito pessoal e geográfico definido no artigo 1.º

#### Artigo 11.º

##### Pedido de inscrição

1- O pedido de inscrição é dirigido à direção do sindicato, em modelo próprio fornecido para o efeito, e será acompanhado dos documentos comprovativos julgados necessários.

2- O impresso de inscrição deverá incluir um questionário, cujas respostas permitam a identificação completa do motorista, bem como a idade, residência, local de trabalho ou prova de situação de desemprego e categoria profissional.

#### Artigo 12.º

##### Consequências da inscrição

1- O pedido de inscrição implica para o motorista a aceitação expressa dos princípios do sindicalismo democrático e da declaração de princípios e estatutos do sindicato.

2- Feita a inscrição, o motorista inscrito assume plenamente a qualidade de associado com todos os direitos e deveres.

#### Artigo 13.º

##### Recusa de inscrição

1- A direção do sindicato poderá recusar o pedido de inscrição ou determinar o cancelamento de outra já efetuada se não for acompanhado da documentação exigida e tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do motorista aos princípios democráticos do sindicato.

2- A direção do sindicato poderá ainda determinar o cancelamento de inscrição já efetuada se tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do motorista aos princípios democráticos do sindicato.

3- Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, a direção do sindicato informará o motorista de quais os motivos, podendo este recorrer de tal decisão para a assembleia geral.

#### Artigo 14.º

##### Unicidade de inscrição

Nenhum motorista pode estar, sob pena de cancelamento ou em qualquer outro sindicato.



## Artigo 15.º

### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- 1- Eleger e ser eleito para os órgãos do sindicato, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral.
- 2- Participar livremente em todas as atividades do sindicato segundo os princípios e normas destes estatutos.
- 3- Beneficiar de todos os serviços organizados pelo sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais, sem prejuízo de condicionantes de antiguidade e cumprimento do dever de pagamento de quotas que sejam fixados para algum tipo de serviços requeridos junto do sindicato.
- 4- Beneficiar da proteção sindical, nomeadamente dos fundos de solidariedade e de greve.
- 5- Ser informado regularmente de toda a atividade do sindicato.
- 6- Recorrer para a assembleia geral das decisões dos órgãos diretivos que contrariem os presentes estatutos ou lesem algum dos seus direitos.

## Artigo 16.º

### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- 1- Cumprir os estatutos e os regulamentos do sindicato;
- 2- Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos do sindicato quando tomadas nos termos destes estatutos;
- 3- Participar nas atividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que seja eleito;
- 4- Manter-se informado das atividades do sindicato;
- 5- Divulgar e fortalecer, pela sua ação junto dos demais motoristas, os princípios do sindicalismo democrático;
- 6- Pagar regularmente a quota do sindicato;
- 7- Comunicar por escrito ao sindicato todas as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou socioprofissional que sejam suscetíveis de afetar o cumprimento dos seus deveres enquanto associado perante o sindicato.

## Artigo 17.º

### Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados os motoristas que:

- 1- Comunicarem ao secretariado, com antecedência de 60 dias e por escrito, a vontade de se desvincular do sindicato;
- 2- Deixem de pagar a quota por período superior a seis meses, exceto em caso de carência económica devidamente justificada, com a apresentação da competente documentação junto da direção e conselho fiscal, cabendo ao primeiro órgão a decisão de manutenção ou não da qualidade de associado do requerente;
- 3- Sejam notificados do cancelamento da sua inscrição;
- 4- Tenham sido punidos com a pena de expulsão.

## Artigo 18.º

### Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pela maioria da assembleia geral, sob proposta de um membro da direção.

## CAPÍTULO IV

### Da organização sindical

## Artigo 19.º

### Órgãos sociais

Os órgãos sociais da associação, eleitos em assembleia geral, para um mandato de três anos, são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral, composta por um presidente, dois secretários;
- c) A direção, composta por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e um vogal;
- d) O conselho fiscal, composto por um presidente, dois vogais.

#### Artigo 20.º

##### **Assembleia geral**

A assembleia geral é o órgão deliberativo da associação e é constituída por todos os associados efetivos no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 21.º

##### **Competências da assembleia geral**

Competem à assembleia geral todas as deliberações não compreendidas nas atribuições legais dos outros órgãos da associação, nomeadamente:

- a) Eleger e destituir os titulares dos órgãos sociais;
- b) Aprovar o orçamento e o plano de atividades;
- c) Aprovar as contas e o relatório da direção;
- d) Aprovar alterações aos estatutos;
- e) Deliberar sobre a integração e fusão da associação;
- f) Deliberar sobre a dissolução da associação e a forma de liquidação do seu património.

#### Artigo 22.º

##### **Reuniões da assembleia geral**

A assembleia geral reunirá em duas sessões ordinárias:

- a) Em dezembro para aprovação do orçamento e plano de atividades;
- b) Até ao final do mês de abril para aprovação do relatório e contas da direção relativas ao exercício do ano anterior.

#### Artigo 23.º

##### **Sessão extraordinária da assembleia geral**

A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária, para deliberar sobre qualquer assunto de interesse para a associação.

#### Artigo 24.º

##### **Convocatória da assembleia geral**

1- A assembleia geral é convocada com antecedência mínima de dez dias, pelo seu presidente, com o envio de aviso postal ou por correio eletrónico, a cada um dos associados, com a indicação do local, dia e hora e a respetiva ordem do dia.

2- Pode ser requerida a convocação de uma sessão extraordinária da assembleia geral com vista a discussão de algum assunto urgente e cuja espera possa causar prejuízo sério a um grupo de associados desde que endereçado o pedido à mesa da assembleia geral subscrito por pelo menos 10 sócios com inscrição ativa e com pelo menos um ano de antiguidade no sindicato, devendo, em caso de cumprimento dos requisitos anteriores, ser designada data para a referida assembleia num prazo nunca superior a 60 dias a contar do pedido efetuado.

#### Artigo 25.º

##### **Funcionamento da assembleia geral e deliberações**

- a) A assembleia funcionará em primeira convocação, com pelo menos metade dos associados mais um;
- b) Caso não esteja reunido o quórum referido na alínea anterior, pode a assembleia geral funcionar e deliberar, em segunda convocatória, decorridos 30 minutos depois da hora marcada, com os associados presentes;
- c) As deliberações são tomadas por maiorias simples dos associados presentes exceto o disposto nas alíneas seguintes;
- d) As deliberações sobre alterações aos estatutos exigem o voto favorável de, pelo menos, três quartos dos associados presentes;

- e) As deliberações sobre a dissolução ou fusão da associação exigem o voto favorável de pelo menos três quartos de todos os associados;
- f) As deliberações sobre sanções propostas pela comissão permanente de ética e disciplina com recurso para a assembleia geral, exigem o voto favorável de maioria simples dos associados presentes;
- g) As deliberações previstas nas alíneas d), e) e f), serão tomadas através do escrutínio secreto com voto depositado em urna;
- h) Todas as outras deliberações da assembleia geral, serão tomadas por voto de braço no ar;
- i) Em caso de impedimento ou de vacatura do presidente da mesa da assembleia, será este substituído pelo primeiro secretário.

#### Artigo 26.º

##### Direção

- 1- A direção é o órgão administrativo da associação, composto por cinco membros, sendo um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e um vogal.
- 2- São atribuições e competência da direção, nomeadamente:
  - a) Representar a associação em juízo e fora dele;
  - b) Admitir e rejeitar os pedidos de filiação dos associados;
  - c) Dirigir e coordenar as atividades de acordo com os princípios fundamentais e fins da associação definidos nestes estatutos;
  - d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de atividades, as contas do exercício anterior, bem como o plano de atividades e orçamento, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
  - e) Administrar os bens e gerir os fundos da associação, sendo apenas necessária aprovação em assembleia geral de quaisquer atos de alienação/compra/onerção sobre bens imóveis e móveis sujeitos a registo ou cuja relevância financeira seja superior a 20 % do montante disponível na conta corrente ou montante igual ou superior a 10 000,00 €, mediante parecer do conselho fiscal;
  - f) Requerer ao presidente da mesa a convocação de sessões extraordinárias da assembleia geral;
  - g) Propor à assembleia geral a atribuição de sócio honorário;
  - h) Propor à assembleia geral a destituição de sócio;
  - i) Garantir a execução das deliberações da assembleia geral;
  - j) Propor a filiação da associação em outras organizações;
  - k) Contratar os bens e serviços necessários ao bom funcionamento da associação;
  - l) Contratar os recursos humanos necessários para a gestão administrativa;
  - m) Propor à apreciação da assembleia o exercício do direito à greve;
  - n) Propor fundamentadamente à assembleia geral a ativação do fundo de solidariedade ou do fundo de greve.

#### Artigo 27.º

##### Reuniões e deliberações da direção

- a) A direção reunirá pelo menos uma vez por mês;
- b) As deliberações são tomadas por maioria de votos;
- c) As deliberações só serão validas se estiverem presentes a maioria dos seus elementos.

#### Artigo 28.º

##### Representação

- 1- A associação obriga-se com a assinatura de três dos elementos da direção, dependendo da natureza do ato, sendo que as assinaturas necessárias são:
  - a) Do presidente, do secretário e do tesoureiro, para contratos bancários, compras de bens e serviços e outros contratos de natureza financeira;
  - b) Do presidente, do vice-presidente e do secretário, para os restantes atos.
- 2- A direção poderá constituir mandatários para a substituir em certos e determinados atos, devendo para tal fixar com toda a precisão, o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 29.º

##### Competências do presidente da direção

Compete em especial ao presidente da direção ou ao seu substituto:

- a) Preparar e coordenar as reuniões da direção;
- b) Assegurar a gestão corrente dos recursos humanos, financeiros e patrimoniais da associação;
- c) Coordenar a atividade da associação;
- d) Representar a direção e a associação;
- e) Assinar a documentação;
- f) Exercer o direito de voto de desempate, nas deliberações da direção;
- g) Convocar as reuniões extraordinárias.

#### Artigo 30.º

##### **Competências do vice-presidente**

Compete ao vice-presidente substituir o presidente nos seus impedimentos ou em caso de vacatura, elaborar as atas das reuniões da direção e coordenar as ações de atividade sindical junto dos trabalhadores, nomeadamente, plenários e ações de proximidade junto dos motoristas.

#### Artigo 31.º

##### **Competências do secretário**

Compete ao secretário a elaboração de correspondência postal e eletrónica, bem como, assessorar o presidente e manter o arquivo da associação em ordem.

#### Artigo 32.º

##### **Competências do tesoureiro**

Compete, em especial, ao tesoureiro manter em ordem as contas da associação, assinar cheques juntamente com o presidente e o secretário da direção, dar ordens de pagamento ou de recebimento.

#### Artigo 33.º

##### **Competências do vogal da direção**

Compete ao vogal da direção a elaboração do boletim informativo trimestral, elaboração da propaganda e folhetos necessários para as variadas ações e apoiar o tesoureiro na atualização da base de dados dos associados.

#### Artigo 34.º

##### **Conselho fiscal**

- 1- O conselho fiscal é composto por 3 membros, sendo um presidente e dois vogais.
- 2- O conselho fiscal será secretariado por um dos seus membros, a designar em cada reunião.
- 3- O conselho fiscal pode solicitar a colaboração de um ou mais elementos do sindicato para apoiar na preparação e realização das reuniões e na elaboração das respetivas atas.
- 4- O conselho fiscal reunirá sempre que for convocado pelo seu respetivo presidente, competindo-lhe nomeadamente:
  - a) Dar parecer sobre o orçamento e plano de atividades;
  - b) Dar parecer sobre as contas e relatório da direção;
  - c) Fiscalizar os atos da direção;
  - d) Examinar, sempre que entenda necessário, a contabilidade da associação e documentação associada.

#### Artigo 35.º

##### **Remuneração dos órgãos sociais**

O exercício da atividade dos membros dos órgãos sociais é gratuito salvo se, dentro dos limites legais, a assembleia geral deliberar em sentido diferente.

#### Artigo 36.º

##### **Eleições**

1- Os candidatos aos órgãos a eleger deverão constituir-se em listas, com indicação dos cargos a que concorrem, subscritas por todos os membros que compõe as listas apresentadas, não sendo aceites listas incompletas.

2- O presidente da mesa da assembleia, marcará a data das eleições com, pelo menos, sessenta dias de antecedência.

3- As listas concorrentes devem ser entregues à mesa da assembleia, o mais tardar, até quinze dias antes do dia marcado para o ato eleitoral, devendo ser confirmadas até quatro dias antes do ato eleitoral.

4- A eleição dos membros dos órgãos sociais será feita por escrutínio secreto, com voto depositado em urna.

## CAPÍTULO V

### Dos delegados sindicais

#### Artigo 37.º

##### Eleições dos delegados sindicais

1- A direção promoverá e organizará em cada local de trabalho, a eleição dos delegados sindicais, em conformidade com o estabelecido na lei.

2- Os delegados sindicais são eleitos pelos associados do sindicato com capacidade eleitoral, em cada local de trabalho, por sufrágio universal, direto e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio da representatividade proporcional pelo método de *Hondt*.

#### Artigo 38.º

##### Direitos e obrigações dos delegados sindicais

1- A direção assegurará os meios indispensáveis à proteção legal dos delegados sindicais no exercício da atividade sindical.

2- Os delegados sindicais representam os motoristas perante os órgãos estatutários do sindicato e devem traduzir fielmente junto daqueles todas as diretivas destes emanadas.

3- Os delegados sindicais devem assumir a garantia dos valores do sindicalismo democrático e pautar a sua ação pelo estatuto do delegado sindical.

#### Artigo 39.º

##### Comunicação à entidade empregadora

A direção comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, de que será afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

#### Artigo 40.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato dos delegados sindicais não poderá ser superior a três anos, podendo ser revogado em qualquer altura pelos motoristas que os elegeram mediante nova eleição.

## CAPÍTULO VI

### Do regime patrimonial

#### Artigo 41.º

##### Princípios gerais

1- O sindicato possuirá contabilidade própria, devendo para isso a direção criar livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2- Qualquer motorista associado tem o direito de requerer à direção os esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

3- O orçamento anual e o relatório e contas do exercício findo, logo que aprovados pela assembleia geral, deverão ser divulgados pela direção entre os associados e afixados para consulta em local próprio do sindicato.

4- Sem prejuízo dos atos normais de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, a assembleia geral poderá requerer a entidade estranha ao sindicato uma peritagem às contas.

**Artigo 42.º****Receitas**

1- Constituem receitas do sindicato as provenientes das cotizações em termos a definir pela assembleia geral, das iniciativas organizadas pela direção para o efeito, de legados ou doações.

2- Serão, no entanto, recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia ao sindicato, sempre que delas resulte o desígnio de subordinação ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

**Artigo 43.º****Quotizações**

1- Os valores da quotização sindical, serão definidos anualmente pela assembleia geral mediante proposta da direção, aquando da apresentação do orçamento, o valor definido será pago doze vezes por ano.

2- Para além do disposto no número anterior, poderá haver quotizações extraordinárias facultativas.

**Artigo 44.º****Aplicação de receitas**

1- As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no cumprimento de fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato.

2- São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afetem os fundos sindicais ou os patrimoniais do sindicato a fins estranhos aos das suas atribuições.

**CAPÍTULO VII****Do regime disciplinar****Artigo 45.º****Penas disciplinares**

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Expulsão.

**Artigo 46.º****Repreensão**

Incorrem na pena de repreensão os associados que de forma sistemática não cumpram algum dos deveres estabelecidos no artigo anterior.

**Artigo 47.º****Suspensão**

Incorrem na pena de suspensão os associados que reincidam na infração prevista no artigo anterior.

**Artigo 48.º****Expulsão**

Incorrem na pena de expulsão os associados que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos do sindicato;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários;
- c) Pratiquem atos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos na declaração de princípios e nos estatutos do sindicato;
- d) Atentem contra a honra, dignidade e bom nome da instituição e dos seus dirigentes.

### Artigo 49.º

#### Competência para aplicação de penas

1- A competência para aplicação de penas estabelecidas, pertence à comissão permanente de ética e disciplina, eleita na primeira assembleia geral após o ato eleitoral.

2- A comissão permanente de ética e disciplina é composta por número ímpar de elementos, igual ou superior a três associados, sendo um presidente e um secretário relator, os restantes serão vogais, que serão assessorados juridicamente por um dos juristas avançados da instituição, à sua escolha.

3- A aplicação da pena, torna-se efetiva após a confirmação da assembleia geral.

### Artigo 50.º

#### Garantia de processo

Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

### Artigo 51.º

#### Direito de defesa

1- Instaurado o processo, será enviado ao arguido, por carta registada, com aviso de receção, nota de culpa, devidamente discriminada com factos de que é acusado.

2- O associado arguido poderá responder por escrito à nota de culpa no prazo de 20 dias após a receção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos, bem como apresentar testemunhas até um máximo de 10.

3- A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos e a irrecorribilidade da decisão que for proferida.

### Artigo 52.º

#### Recurso

1- Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para a assembleia geral das sanções aplicadas pela comissão permanente de ética e disciplina.

2- As sanções aplicadas pela assembleia geral são irrecorribéis.

### Artigo 53.º

#### Prescrição

O procedimento disciplinar prescreve no prazo de 180 dias, salvo por factos que constituam simultaneamente ilícito criminal, ao que se aplica o prazo de prescrição determinado pela lei.

## CAPÍTULO VIII

### Artigo 54.º

#### Capacidade eleitoral ativa

Qualquer motorista associado com capacidade eleitoral, pode ser eleito para algum dos órgãos estatutários.

### Artigo 55.º

#### Incompatibilidades

São incompatíveis os cargos de membro da direção com os de membro da comissão permanente de ética e disciplina e do conselho fiscal.

### Artigo 56.º

#### Reeleição

1- Qualquer motorista associado pode ser reeleito para o mesmo cargo, no máximo para dois mandatos consecutivos.

2- Desde que seja cumprido um intervalo de duração igual a um mandato, entre mandatos ou, em cada

mandato, o motorista associado ocupar cargos em órgãos sociais diferentes, não existe qualquer limitação ao número de mandatos consecutivos.

#### Artigo 57.º

##### **Suplentes**

Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários poderá ter um número de candidatos suplentes até ao número de mandatos atribuídos.

#### Artigo 58.º

##### **Duração dos mandatos**

A duração de qualquer mandato será de três anos.

#### Artigo 59.º

##### **Reserva de competência**

São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por qualquer órgão estatutário, que sejam competência de outro órgão, salvo delegação ou ratificação por este.

### CAPÍTULO IX

#### **Disposições finais**

#### Artigo 60.º

##### **Alteração de estatutos**

Os estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral extraordinária marcada para o efeito e que essa intenção constitua o ponto único da sua ordem de trabalhos.

#### Artigo 61.º

##### **Extinção ou dissolução do sindicato**

1- A integração ou fusão do sindicato com outro, só poderá efetuar-se por deliberação da assembleia geral convocada expressamente para o efeito e tomada por dois terços dos votos.

2- A extinção ou dissolução, só poderá efetuar-se por deliberação da assembleia geral com três quartos dos votos de todos os associados.

3- No caso de extinção ou dissolução, a assembleia congresso definirá os precisos termos em que qualquer deles se processará e qual o destino dos bens do sindicato, não podendo em caso algum, estes serem distribuídos pelos associados.

Registado em 10 de janeiro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 7 do livro n.º 3.



## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## II - DIREÇÃO

**Sindicato Independente e Solidário dos Trabalhadores do Estado e Regimes Públicos -  
SISTERP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de novembro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Presidente	Maria da Conceição Salgado Gonçalves
Secretário-geral	João Paulo da Costa Marinho
Secretário-geral adj.	Luís Filipe Rodrigues Costa
Secretário-geral adj.	Patricia Alexandra Araújo da Silva
Tesoureiro	Marco José Silva Teixeira
Vogal	Vitor Emanuel Fontes das Neves
Vogal	Sónia Raquel Gomes Oliveira Silva
Coordenador	Ana Cristina Novais Almeida dos Santos

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato dos Técnicos de Informação e Comunicações Aeronáuticas (SINTICA) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 2, 3, 4, 5 e 6 de dezembro de 2024 para o mandato de três anos.

- Presidente - Carla Alexandra Van Rossum.
- Vice-presidente - Pedro Miguel Teixeira Carreiro Coutinho.
- Secretário - David Alexandre Pires Rebelo.
- Tesoureiro - Luís Manuel Peão Lopes Dias Pinto.
- Vogal - Sérgio Túlio Vasconcelos Nóia.
- Vogal - Sónia Andreia Lopes de Sousa Rosa.
- Vogal - Hugo Miguel Cunha Carvalho.
- 1.º suplente - Sérgio Paulo Fonseca Martins Freitas.
- 2.º suplente - António Sousa Monteiro.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## II - DIREÇÃO

**Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal  
- SICTTEXPT - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de novembro de 2024 para o mandato de quatro anos.

- Presidente - Samuel Pedro Monteiro Vieira, associado número 1.
- Vice-presidente - Pedro Nuno Pereira Martins, associado número 3.
- Vice-presidente - Francisco Sousa Antunes, associado número 2.
- Vice-presidente - Francisco António Pereira Santos, associado número 17.
- Tesoureiro - Adalberto António Sousa Silva Ribeiro, associado número 37.
- Vogal - Vítor Manuel Maló Ribeiro Tomás, associado número 39.
- Vogal - José Manuel Novais Moreira, associado número 36.
- Vogal - José Carlos Machado Coelho, associado número 16.
- Vogal - Álvaro Joaquim Moreira Carvalho, associado número 27.
- Vogal - Rui Morgado Serra, associado número 15.
- Vogal - Nelson Cândido Migueis, associado número 38.
- Vogal - António Jorge Leão Saraiva, associado número 32.
- Vogal - Amadeu Luís Fonseca Palmas, associado número 14.
- Vogal - Silvino Moreiras, associado número 25.
- Vogal - Sandra Maria Ribeiro da Silva, associado número 154.
- Vogal - João Pedro Pinto Marinho, associado número 30.
- Vogal - Nuno Álvaro Pereira Costa, associado número 471.
- Vogal - Manuel António Teixeira Pinto, associado número 414.
- Vogal - Soraia Raquel Santos Teixeira, associado número 439.
- Vogal - Helena Manuela Rodrigues Correia, associado número 472.
- Vogal - Alexandre Filipe Lourenço Pereira, associado número 213.
- Suplente - José Carlos Magalhães Vieira, associado número 74.
- Suplente - Jerónimo Lima Morais, associado número 121.
- Suplente - José Filipe Carregosa Pereira, associado número 177.
- Suplente - António Mendes Teixeira, associado número 29.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato Nacional Ferroviário do Pessoal de Trens - SITRENS - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 13 de dezembro de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Francisco Fernando da Costa Lima.

Vice-presidente - Diogo Eliseu Ribeiro Lopes.

Tesoureiro - Ricardo José Ferreira.

1.º secretário - Ricardo Manuel Alves Teixeira.

2.º secretário - Bruno Alfaro.

1.º vogal - José Vieira.

2.º vogal - João Dias.

Suplente - Jorge Manuel Cardoso Ribeiro.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

**AIPPA - Associação Industrial Portuguesa dos Produtores de Argamassas - Cancelamento**

Por sentença proferida em 3 de setembro de 2024, transitada em julgado em 9 de outubro de 2024, no âmbito do Processo n.º 2883/23.7T8LRA, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Leiria - Juízo do Trabalho de Leiria - Juiz 1, movido pelo Ministério Público contra a AIPPA - Associação Industrial Portuguesa dos Produtores de Argamassas, foi declarada a extinção judicial da associação sindical, por esta não ter requerido a publicação da identidade dos membros da direção num período de seis anos a contar da publicação anterior, nos termos do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da AIPPA - Associação Industrial Portuguesa dos Produtores de Argamassas, efetuado em 20 de agosto de 2004, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 13 de dezembro de 2024 para o mandato de dois anos.

Presidente - Nuno Lameiras, em representação da associada RODEL - Rodrigues, Delgado & C.<sup>a</sup>, SA.

Vice-presidente - João Afonso Santos, em representação da associada BSHP Eletrodomésticos, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - José Esfolá, em representação da associada XEROX Portugal L.<sup>da</sup>

Vogais:

Luís Fonseca, em representação da associada HAGER, L.<sup>da</sup>

José António Coutinho, em representação da associada A ELECTRIFICADORA, SA.

Luís Leitão, em representação da associada TEKA Portugal, SA.

Vasco Falcão, em representação da associada KONICA Minolta, L.<sup>da</sup>

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **APEMETA - Associação Portuguesa de Empresas de Tecnologias Ambientais - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2024, foi publicada a identidade dos membros da direção da APEMETA - Associação Portuguesa de Empresas de Tecnologias Ambientais com inexatidão, pelo que, se procede à sua retificação.

Assim, na página 48, onde se lê:

«... Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de março de 2024 para o mandato de três anos ...»

Deve ler-se:

«... Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de março de 2023 para o mandato de três anos ...»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **MGC - Acabamentos Têxteis, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 9 de dezembro de 2024 para o mandato de 4 anos.

Efetivos:

Augusto Pereira de Carvalho.  
Cláudia Raquel Carvalho Gonçalves.  
Mário Antero Caldas Ribeiro Lima.

Suplentes:

Pedro Manuel Moreira Marques.  
Pedro Alexandre Pinheiro Machado.  
João Manuel Fernandes Martins.

Registado em 3 de janeiro 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 64 do livro n.º 2.



PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **MAHLE - Componentes de Motores, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 7 de janeiro de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Paulo Sérgio Relva dos Santos.  
Salviano de Figueiredo Baptista.  
Paulo Jorge Duarte Várzeas.  
Mário Filipe Matos Bizarro.  
Filipe Miguel Monteiro Pinto.  
Cecílio André Ferreira Pereira.  
Carla Maria de Jesus Veiga.

Suplentes:

António Manuel Cunha Macário.  
Pedro Miguel Cardoso Freire.  
Gilberto Neves Lourenço.  
Ricardo António da Cruz Marto.

Registado em 10 de janeiro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 64 do livro n.º 2.

## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### Microplásticos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Microplásticos SA, realizada em 17 de dezembro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2024.

Efetivos:

Mariana Marques Mariano.  
Joana Cardoso Azevedo.  
Sofia Pereira.  
Vera Alexandra Fajardo Carvalho.

Suplentes:

Álvaro André Ferreira Melo.  
Cátia Filipa Jorge Ferreira.  
Diogo Manuel Ferreira dos Santos.  
Carlos Manuel Dias Ferreira.

Registado em 7 de janeiro de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 2, a fl. 169 do livro n.º 1.

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

• **Técnico/a Especialista em Tecnologia Mecânica**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações:

– Exclusão das UFCD 6434 - Preparação da produção mecânica (50 horas) e 6440 - Mecânica dos materiais - projeto (25 horas).

• **Técnico/a Especialista em Tecnologia Mecatrónica**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações:

– Exclusão das UFCD 6408 - Processos de conformação/corte (25 horas).