REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

Quarta-feira, 12 de fevereiro de 2020

III

Série

Número 3

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:
…

Portarias de Condições de Trabalho
…

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 2/2020 - Portaria de Extensão do Acordo Coletivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Alteração salarial e outras. 2

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros - Revisão global. 3

Convenções Coletivas de Trabalho:

Acordo de Empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros - Revisão global. 4

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

…

Portarias de Condições de Trabalho:

…

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 2/2020

Portaria de Extensão do Acordo Coletivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Alteração salarial e outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 1 de 13 de janeiro de 2020, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre as entidades empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

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

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto de Portaria de Extensão no JORAM, n.º 1 de 13 de janeiro de 2020, não foi deduzida oposição por parte dos interessados;

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo Coletivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Alteração salarial e outras, publicado no JORAM, n.º 1, III Série, de 13 de janeiro de 2020, são estendidas na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre entidades empregadoras outorgantes, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não representadas pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos mesmos termos previstos no Acordo Coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 12 de fevereiro de 2020. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Augusta Ester Faria de Aguiar.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros - Revisão global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 514.º e 516.º nos n.os 2 e 3 do Código do Trabalho, e 99.º a 101 do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, a eventual emissão de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros - Revisão global, n.º 5 de 8 de fevereiro de 2020, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim, para os devidos efeitos, se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 5 de 8 de fevereiro de 2020, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM, que abrange a Região Autónoma da Madeira as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores do setor de atividade do handling ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação, e tendo em conta que as partes signatárias requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição dos trabalhadores ao serviço da empresa.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do acordo de empresa.

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

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA ENTRE A PORTWAY - HANDLING DE PORTUGAL, SA E O SINDICATO DEMOCRÁTICO DOS TRABALHADORES DOS AEROPORTOS E AVIAÇÃO - SINDAV E OUTROS - REVISÃO GLOBAL.

Nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) a d) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As condições de trabalho constantes do Acordo de Empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros - Revisão global, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 5 de 8 de fevereiro de 2020, são estendidas na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora, e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes, excetuando os trabalhadores filiados em sindicatos que sejam parte outorgante em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho vigente com o mesmo âmbito de aplicação, para a Região Autónoma da Madeira.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos mesmos termos previstos no acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 12 de fevereiro de 2020. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Augusta Ester Faria de Aguiar.

Convenções Coletivas de Trabalho:

Acordo de Empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros - Revisão global.

Clausulado Geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 - O presente Acordo de Empresa, adiante designado AE, aplica-se à Portway - Handling de Portugal, SA (Portway, SA), com CAE 52230, adiante designada também por empresa, e aos trabalhadores ao seu serviço e a cujas categorias profissionais se faz referência nos Regulamentos Autónomos constantes nos Anexos IV e V do presente AE, representados pelas associações sindicais outorgantes, adiante designadas sindicatos.

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

3 - Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 1948 trabalhadores

Cláusula 2.ª

Vigência

1 - O presente AE entra em vigor no dia imediatamente seguinte ao da sua publicação no Boletim de Trabalho e Emprego e vigorará até dia 31 de dezembro de 2022, renovando-se por períodos de 12 meses enquanto não ocorrer a sua denúncia.

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

3 - As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão até 31 de dezembro de 2022, nos termos dos Anexos IV e V, renovando-se por períodos de 12 meses, de janeiro a dezembro de cada ano civil.

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

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula anterior, o presente AE não poderá ser denunciado antes de decorridos 30 meses após a sua entrada em vigor ou 10 meses após a renovação do período de vigência.

Cláusula 4.ª

Anexos

O presente AE inclui os seguintes anexos:

a) Anexo I: Disposições finais/transitórias;
b) Anexo II: Avaliação de desempenho;
c) Anexo III: Regulamento de prevenção;
d) Anexo IV: Regulamento de Assistência a Companhias Aéreas (RACA);
e) Anexo V: Regulamento de Assistência a Serviços Aeroportuários (RASA).

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 5.ª

Princípios gerais de recrutamento e seleção

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

a) Estabelecimento de um adequado programa anual ou plurianual de recursos humanos;
b) Caracterização prévia do perfil do candidato e do processo de recrutamento e seleção adequado às circunstâncias de cada caso;
c) A idade mínima de admissão é de 18 anos;
d) As admissões far-se-ão, em regra, pelo nível correspondente ao início da respetiva categoria profissional;
e) No preenchimento da necessidade identificada, a empresa dará preferência aos seus trabalhadores.

Cláusula 6.ª

Contrato de trabalho

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

2 - A celebração do contrato pressupõe a adesão do trabalhador a este acordo, a quem será disponibilizado para consulta.

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

Cláusula 7.ª

Contrato de trabalho a termo

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

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

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

Cláusula 8.ª

Período experimental

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

Cláusula 9.ª

Posto de Trabalho

1 - Para os efeitos deste AE, entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções cometidas e regularmente desempenhadas por um trabalhador num espaço determinado na empresa.

2 - Quando a empresa pretender mudar o trabalhador definitivamente do seu posto de trabalho, deverá fundamentar tal pretensão.

CAPÍTULO III

Enquadramento profissional

Cláusula 10.ª

Categorias profissionais

1 - Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE deverão encontrar-se enquadrados numa das categorias profissionais cujo elenco integram os Anexos IV e V, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Comissão de serviço

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

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

CAPÍTULO IV

Regimes especiais de alteração de situações profissionais

Cláusula 12.ª

Mobilidade funcional

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

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

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

4 - O trabalhador não adquire a categoria superior correspondente às funções temporariamente exercidas, salvo quando ultrapassar o prazo de um ano previsto no número 2 ou o prazo acordado previsto no número seguinte.

5 - O prazo de um ano previsto no número 2 pode ser alargado por acordo expresso entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 13.ª

Reconversão profissional

1 - Caso o seu interesse o exija, em virtude da introdução de novas tecnologias ou da extinção, redimensionamento ou reorganização de atividades, e havendo possibilidade de atribuição de nova função ou

funções, a empresa pode alterar a função ou funções anteriormente cometidas ao trabalhador para outras não correspondentes à atividade contratada, desde que lhe seja garantida a formação adequada e mediante enquadramento em outra categoria profissional, constante dos Anexos IV e V deste AE.

2 - O reenquadramento referido no número anterior não poderá implicar uma modificação substancial do enquadramento profissional do trabalhador, exceto se para situação mais favorável ao mesmo.

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

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

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

Cláusula 14.ª

Reclassificação profissional

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.ª

Deveres da Portway, SA

São deveres da Portway, SA:

a) Tornar acessível aos trabalhadores a consulta da legislação laboral;
b) Cumprir as disposições do presente AE, bem como as leis do trabalho e os regulamentos internos vigentes;
c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, conforto e segurança, proporcionando boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
d) Não exigir a nenhum trabalhador qualquer tarefa manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissional;
e) Exigir que os trabalhadores tratem com correção os restantes profissionais e, designadamente, aqueles que se encontrem investidos em funções de direção e chefia;
f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, onde conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados;
g) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que estes o solicitem;
h) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, através de formação adequada, designadamente nas componentes técnicas, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais;
i) Tratar os trabalhadores com urbanidade e respeitá-los;
j) Pagar pontualmente aos trabalhadores a retribuição, na forma devida;
k) Decidir sobre qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, considerando-se aquela indeferida se não for dada resposta por escrito no prazo de 60 dias;
l) Dar conhecimento aos sindicatos outorgantes do AE, dos textos normativos genéricos relativos a relações e condições de trabalho;
m) Facultar aos trabalhadores os manuais, bem como toda a documentação considerada indispensável à sua formação e ao conhecimento das suas funções;
n) Emitir documento comprovativo do grau de qualificação profissional a todos os trabalhadores que frequentem, com aproveitamento, cursos de especialização, por exigência da empresa;
o) Cumprir as disposições legais e do AE em vigor relativamente ao exercício de cargos em associações sindicais, comissões de trabalhadores e não colocar obstáculos à prática, nos locais de trabalho, das respetivas atividades;
p) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente, proporcionando aos trabalhadores as ações de formação adequadas para esse efeito;

q) Promover a criação, onde as condições de trabalho o justifiquem, ou manter em vigor, caso já existam, as instalações destinadas ao repouso que possibilitem o descanso nos períodos noturnos, em condições de higiene e segurança;
r) Quando o trabalhador for impedido da frequência de qualquer curso ou ação de formação, para o qual tenha sido indigitado, por razões de serviço ou pela não realização de curso previsto no plano anual de formação, garantir que participa no primeiro curso ou ação com a mesma natureza que vier a ter lugar;
s) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias e trabalho suplementar realizado;
t) Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Cláusula 16.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste AE, das leis do trabalho em vigor e dos regulamentos internos vigentes;
b) Executar as tarefas que lhes foram confiadas com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões, categoria, formação e deontologia profissionais;
c) Desempenhar com pontualidade e assiduidade o serviço que lhes estiver confiado;
d) Tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
e) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho e participar na função de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente frequentando as ações de formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
f) Participar aos seus superiores hierárquicos as ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
g) Zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa;
h) Cumprir as ordens e diretrizes da empresa emitidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção definidas neste AE e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
i) Informar a empresa dos dados necessários à atualização do seu cadastro individual;
j) Frequentar as ações de formação necessárias ao desempenho das funções que lhes correspondem nos termos deste AE ou para as quais sejam designados;
k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 17.ª

Garantias e direitos dos trabalhadores

1 - É proibido à Portway, SA:

a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por motivo desse exercício;
b) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, salvo o disposto neste AE e na lei;
c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e nas cláusulas 62.ª e 63.ª;
d) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por empresas por ela indicadas;
e) Exercer pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos demais trabalhadores;
f) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 - A prática pela Portway, SA de qualquer ato em violação do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas na lei.

3 - O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando hajam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

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

Cláusula 18.ª

Direitos do trabalhador em caso de terrorismo ou pirataria

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

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

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

CAPÍTULO VI

Disciplina

Cláusula 19.ª

Poder disciplinar

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

2 - O poder disciplinar é exercido diretamente pelo conselho de administração ou indiretamente através dos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos de delegação expressa e divulgada junto dos trabalhadores.

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

Cláusula 20.ª

Sanções disciplinares

1 - As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
d) Despedimento sem indemnização ou compensação.

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

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

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

Cláusula 21.ª

Indemnizações e compensações

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

CAPÍTULO VII

Da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 22.ª

Regulamentação do trabalho

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

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 23.ª

Definições

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

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

3 - Considera-se:

a) Ciclo de rotação - Sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário;
b) Período semanal de trabalho: número máximo de horas que o trabalhador está obrigado a prestar em cada semana de trabalho, apurado por média e conforme o disposto nas cláusulas 2.ª dos anexos IV e V, respetivamente;
c) Período de descanso semanal: dias, que no respetivo horário de trabalho, sejam reservados a descanso;
d) Folga: dia que, a existir, consiste na ausência de trabalho efetivo, que consta da escala de serviço, e que não pode substituir os dias de descanso semanal e complementar;
e) Sobreposição de serviço: período de trabalho indispensável para que o serviço seja transferido para os trabalhadores que rendem um turno;
f) Turno: sequência de dias consecutivos de trabalho entre períodos de descanso semanais;
g) Tolerância de serviço: tolerância de 15 minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas, na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excecional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer 4 horas ou no termo do ano civil.

4 - O intervalo mínimo de descanso entre 2 períodos normais de trabalho consecutivos não será inferior a 11 horas.

5 - Em caso de manifesta necessidade de assegurar a continuidade do serviço, o período de descanso referido no número anterior pode ser reduzido para 10 horas, ganhando o trabalhador direito a um período de descanso compensatório equivalente à duração da redução, a gozar nos 3 dias úteis seguintes.

SUBSECÇÃO I

Período normal de trabalho e horários de trabalho

Cláusula 24.ª

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho será o constante nas clausulas 2.ª dos anexos IV e V do presente AE.

Cláusula 25.ª

Tipos de horários

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

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

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

Cláusula 26.ª

Horário regular

1 - Considera-se horário regular aquele que, permanentemente, é constituído por 5 dias consecutivos de trabalho, com descanso ao sábado e domingo, e com início e termo uniformes.

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

3 - Este tipo de horário deve ser fixado entre as 07h00 e as 20h00, podendo ser estabelecido entre as 06h00 e as 22h00, mediante acordo do trabalhador.

Cláusula 27.ª

Alteração do horário de trabalho

A alteração do horário do trabalho poderá ser efetuada pela empresa mediante comunicação prévia ao trabalhador e aos sindicatos, com a antecedência mínima de 7 dias relativamente à data de início da sua aplicação, salvaguardado o disposto no número 4 da cláusula 30.ª.

Cláusula 28.ª

Horário flexível

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

a) O trabalhador deverá completar mensalmente o número de horas a que se encontra obrigado pelo seu período normal de trabalho;
b) O período fixo, durante o qual é obrigatória a permanência do trabalhador, será no primeiro período, das 10h00 às 12h30, e no segundo, das 14h30 às 17h00;
c) As flexibilidades nas entradas e saídas serão de 2 horas.
d) O intervalo de descanso e refeição poderá ser de 30 minutos, mas a flexibilidade situar-se-á entre os períodos fixados na saída do primeiro período e da entrada do segundo;
e) O limite máximo de prestação consecutiva de trabalho em cada período diário, não poderá ultrapassar 6 horas.

2 - Para que o trabalhador possa utilizar a regalia que lhe é conferida na alínea d) do número 1 antecedente, deverá solicitar por escrito, com menção de que a utilização desse período de 30 minutos é efetuada no seu interesse pessoal.

3 - O disposto nesta cláusula não prejudica que fique assegurado o funcionamento dos serviços no período compreendido entre as 09h00 e as 17h30.

Cláusula 29.ª

Horário de trabalho em regime de turnos

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

2 - Sem prejuízo do disposto nos anexos IV e V do presente AE, na organização de horários de trabalho em regime de turnos são consideradas as seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os trabalhadores respetivos sujeitos à sua variação;
b) O período normal de trabalho diário, não pode ser inferior a 4 horas nem ultrapassar as 9 horas;
c) A mudança de turno, só pode ocorrer após o período de descanso semanal;
d) Não se considera mudança de turno a variação da hora de início de qualquer dia do mesmo, até 4 horas, por referência ao primeiro dia do turno;
e) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 - No horário por turnos não poderá haver no período compreendido entre as 00h00 e as 24h00 mais do que um período normal de trabalho, salvo o disposto no número 4 da cláusula 2.ª dos Anexos IV e no número 5 da cláusula 2.ª do anexo V do presente AE.

4 - Em cada mês, o número máximo de períodos normais de trabalho entre as 00h00 e as 07h00 não será superior a 8.

Cláusula 30.ª

Escalas de serviço

1 - As escalas de serviço serão afixadas em todos os locais de trabalho com uma antecedência mínima de 7 dias, à exceção das Regiões Autónomas onde serão de 15 dias, para um período mínimo de 60 dias.

2 - Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:

a) Hora de início e hora de termo do trabalho, incluindo nestas os períodos de sobreposição de serviço, quando existam;
b) Dias de descanso semanal e complementar;
c) Folga, se aplicável;
d) Na ausência do trabalhador por motivo de férias ou formação, constará sempre na escala de serviço o horário inicial de cada ciclo de rotação.

3 - Será ainda dado a conhecer aos trabalhadores o padrão de rotação, que se lhes aplicará e será a base para a elaboração das escalas de serviço, para a época imediatamente seguinte - Verão IATA ou Inverno IATA - com uma antecedência mínima de 30 dias.

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

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

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

Cláusula 31.ª

Trocas de serviço

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

a) Digam respeito a trabalhadores da mesma categoria e função e tenha sido obtida informação favorável do respetivo superior hierárquico;
b) Respeitem os intervalos mínimos de descanso entre turnos consecutivos de serviço;
c) Quando abranjam dias de descanso, fique assegurado, no âmbito das próprias trocas, o gozo do mesmo número de dias de descanso.

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

3 - Os pedidos de trocas terão que ser solicitados ao respetivo superior hierárquico com 5 dias úteis de antecedência, sob pena de não serem aceites.

Cláusula 32.ª

Horários fracionados

1 - Por aceitação voluntária do trabalhador, e por acordo escrito entre ambos, é possível à Portway, SA estabelecer horários fracionados.

2 - A determinação do horário fracionado, quer em horário regular, quer em regime de turnos, deverá obedecer às seguintes regras:

a) O período de trabalho diário será interrompido 1 vez, no mínimo por 2 horas e no máximo por 05h30;
b) Não podem ser prestadas mais de 6 horas e menos de 3 horas de trabalho consecutivo;
c) Não podem ser prestadas mais de 9 horas de trabalho diário efetivo, não contando para este máximo o período de interrupção referido na alínea a);
d) Não pode ultrapassar a amplitude horária máxima diária de 16 horas, incluindo o período previsto na alínea a);
e) Só podem ser praticados nas entradas entre as 04h30 e as 18h30.

3 - O trabalho prestado em horário fracionado dará lugar ao pagamento mensal da seguinte compensação:

a) 1 dia - 11€;
b) 4 dias - 66€;
c) 8 dias - 110€;
d) 12 dias - 154€;
e) 18 ou mais dias - 220€;
f) Nos intervalos entre as alíneas a) e e) exclusive, do presente número, cada dia individualmente considerado é pago com um acréscimo de 11€.

Cláusula 33.ª

Isenção de horário de trabalho

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

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

3 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão dispensados do dever geral de assiduidade, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e complementar, aos dias feriados que não sejam dias normais de trabalho e a descanso diário.

4 - No acordo escrito sobre a isenção de horário de trabalho será definida a remuneração respetiva, que não deve ser inferior à correspondente a 1 hora de trabalho suplementar por dia ou, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho, a 2 horas de trabalho suplementar por semana.

5 - Na falta de estipulação expressa das partes, aplica-se a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 34.ª

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, e desde que determinado pela empresa.

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa:

a) Tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador;
b) Em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade;
c) Para garantia da segurança operacional.

3 - Independentemente do seu período normal de trabalho semanal, cada trabalhador não poderá prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;
b) 2 horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho.

4 - Os limites fixados no número anterior poderão ser ultrapassados quando se verifiquem as circunstâncias previstas nas alíneas b) e c) do número 2 desta cláusula.

5 - O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

6 - Na prestação de trabalho suplementar, a empresa procurará distribuí-lo equitativamente pelos trabalhadores em iguais condições de prestação de trabalho.

7 - Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar os casos previstos na lei, desde que o trabalhador comunique à empresa.

8 - Atingidas que sejam as 16 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando o período normal de trabalho, o trabalho suplementar e os períodos de refeição considerados tempo normal de trabalho a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho, exceto nos casos previstos na alínea b) do número 2.

Cláusula 35.ª

Descanso compensatório

1 - O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, com exceção do disposto no número 3, tem direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

2 - Quando o dia de descanso referido no número anterior não puder ser gozado nesse prazo, sê-lo-á noutro por acordo entre o trabalhador e a empresa, e na falta dele, obrigatoriamente dentro de um prazo de 30 dias.

3 - Quando, em resultado de antecipação ou prolongamento, for prestado trabalho suplementar em dia de descanso semanal e a sua duração não ultrapassar as 2 horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, devendo ser gozado obrigatoriamente nos 90 dias seguintes mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, e na falta deste, em dia fixado pela empresa.

Cláusula 36.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno aquele que é prestado entre as 20h00 de um dia e as 07h00 horas do dia seguinte.

Cláusula 37.ª

Tolerâncias

1 - Aos trabalhadores serão concedidas tolerâncias com duração de 15 minutos nas horas de entrada, até ao limite de 1 hora por mês.

2 - As tolerâncias para os trabalhadores em regime de horário flexível serão consideradas nos períodos fixos.

3 - No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se a mesma se verificar com atraso injustificado superior a 30 minutos ou 60 minutos, respetivamente, para meios períodos ou períodos inteiros de trabalho, a empresa pode recusar a prestação de trabalho durante os respetivos períodos.

SECÇÃO III

Descanso semanal, feriados e dispensa

Cláusula 38.ª

Descanso semanal

1 - Todos os trabalhadores terão direito a 1 dia de descanso semanal, o qual será normalmente o domingo.

2 - O dia de descanso semanal terá sempre lugar num período de 7 dias consecutivos.

3 - Além do dia de descanso semanal estabelecido no número 1 desta cláusula, os trabalhadores sujeitos a horário regular terão direito a 1 dia de descanso complementar, o qual será o sábado.

4 - Os trabalhadores em regime de turnos terão 2 dias de descanso, complementar e semanal, devendo abranger, num período de 6 semanas, 5 dias de descanso complementar e 5 dias de descanso semanal seguidos, dos quais, pelo menos, 1 sábado e 1 domingo.

5 - Sempre que, no regime de turnos, se verifiquem períodos de trabalho inferiores a 4 dias consecutivos, poderão ser definidos períodos de descanso de 1 dia, garantindo-se um período de descanso contínuo de 36 horas.

6 - Sempre que o dia de descanso semanal e complementar coincida com o sábado e domingo, apenas poderá ser alterado com o acordo do trabalhador

Cláusula 39.ª

Intervalos de descanso e refeição

1 - O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a 1 hora, nem superior a 2, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2 - Sempre que o período normal de trabalho diário for igual ou inferior a 6 horas, e no regime dos horários fracionados, é permitida a prestação de trabalho até 6 horas consecutivas.

3 - Por iniciativa do trabalhador e acordo com a sua chefia direta, o intervalo de descanso poderá ter duração inferior a 1 hora, mas nunca inferior a 30 minutos.

4 - Para os trabalhadores em regime de turnos, o intervalo previsto no número 1 desta cláusula será de 30 minutos ou de 1 hora no caso do turno ter duração igual ou superior a 7 horas, contando sempre para todos os efeitos como tempo de trabalho, se o trabalhador se mantiver na área de trabalho ou próximo dela e em condições de acorrer rapidamente a qualquer necessidade de intervenção, sem que isso implique qualquer alteração nas horas de entrada ou saída ao serviço.

5 - No regime de horário fracionado, o intervalo de descanso, definido na cláusula 32ª, n.º 2, alínea a), e que constará nas escalas de serviço não é considerado como tempo de trabalho, ainda que se verifique o disposto no número anterior.

6 - Na elaboração do horário de trabalho e na fixação do intervalo de descanso, à exceção da situação prevista na cláusula 32.ª do presente AE, a empresa atenderá aos seguintes períodos de refeição:

a) Pequeno-almoço: 06h00 às 09h30;
b) Almoço: 11h00 às 15h00;
c) Jantar: 18h00 às 21h30;
d) Ceia: 00h00 às 05h00.

7 - O período do intervalo de descanso efetivo a gozar pelo trabalhador ser-lhe-á comunicado, diariamente, pela chefia direta, de acordo com as necessidades da operação, respeitando sempre o período definido para este efeito nas escalas de serviço.

Cláusula 40.ª

Feriados e Dispensa

1 - Na empresa, para além dos feriados obrigatórios e do feriado municipal da localidade onde a empresa exerce atividade, há ainda a observar a dispensa de assiduidade, aos trabalhadores que pratiquem horários regulares, no dia 24 de dezembro.

2 - O trabalho normal prestado no dia 24 de dezembro será remunerado como trabalho normal prestado em dia feriado, nos termos da cláusula 70.ª do presente AE.

3 - Os trabalhadores em serviço nas Regiões Autónomas têm ainda direito ao feriado regional decretado pelo respetivo Governo.

SECÇÃO IV

Férias

Cláusula 41.ª

Direito a férias e subsídio

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito em cada ano civil a 24 dias úteis de férias, independentemente da assiduidade.

2 - Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3 - Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de valor igual ao da retribuição mensal.

4 - O subsídio de férias será pago de uma só vez no mês de junho de cada ano.

5 - O disposto no número anterior não se aplica nas situações em que o trabalhador, antes de junho, goze um período de férias com a duração mínima de 10 dias úteis, situação em que o subsídio será pago no mês anterior ao início do período de férias.

Cláusula 42.ª

Vencimento do direito a férias

1 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 57.ª.

2 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número 3.

3 - No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar até 31 de dezembro, após um período de trabalho efetivo de 6 meses, considerando-se como mês completo o da admissão.

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

5 - Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o computo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

6 - Para os trabalhadores contratados a termo será aplicado o regime legal em vigor.

Cláusula 43.ª

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 44.ª

Férias seguidas ou interpoladas

1 - As férias devem ser gozadas consecutivamente.

2 - O gozo do período de férias pode ser interpolado por acordo entre a Portway, SA e o trabalhador desde que sejam gozados no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

3 - Para os trabalhadores em regime de turnos, o início do período mais longo de férias será, de forma preferencial, fixado a seguir ao dia de descanso semanal e utilizada a sua rotação para determinar os dias úteis e de descanso.

Cláusula 45.ª

Marcação de férias no regime de turnos

1 - Para os trabalhadores que prestem funções em regime por turnos e a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue, e nos termos do número 3 desta cláusula.

Meses	1.ª QUINZENA	2.ª QUINZENA
Jul, Ago	12	12
Set	12	8
Jun	6	8
Mai, Out	4	4
Dez	2	8
Jan, Fev, Mar, Abr, Nov	1	1
	Pontuação 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 às diversas unidades funcionais, através dos quais se exerce a atividade da empresa, considerando-se, designadamente, os períodos de maior fluxo de tráfego à responsabilidade dessas unidades funcionais.

3 - Na marcação das férias dos trabalhadores a que se refere o número 1, ter-se-ão em conta as seguintes normas:

a) A marcação das férias será feita nos moldes deste AE; a cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará por unidade funcional e respetivas subdivisões internas, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores, com direito preferencial à escolha de férias, por ordem crescente de pontuação; em caso de igualdade, terá direito à escolha o de menor pontuação no ano anterior;
c) Os trabalhadores que ingressarem na Portway, SA adquirirão uma pontuação inicial para o ano seguinte correspondente à do período de férias efetivamente gozado nesse ano, corrigida em função de um período normal de férias calculado pela seguinte fórmula: P = (30/n) x p', em que: P = pontuação; n = número de dias de férias efetivamente gozados; p' = pontuação equivalente aos dias de férias efetivamente gozados;

d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado na nova escala, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente anterior;
e) Aos trabalhadores que venham a gozar um período de férias de menor duração pelo exercício do direito de opção previsto no número 1 da cláusula 57.ª, será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;
f) Anualmente e antes de 25 de janeiro, a Portway, SA publicará a lista de pontuação e de ordem de direito de preferência de todos os trabalhadores em relação a esse ano e as escolhas deverão ser completadas até ao dia 25 de fevereiro;
g) Até 15 de março será publicado um mapa provisório com a distribuição das férias de cada trabalhador, de acordo com os pedidos dos mesmos, atento o direito de preferência referido na alínea f);
h) Os pedidos de alteração ao mapa provisório apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até 25 de março;
i) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano;
j) Os trabalhadores que desejem gozar férias nos meses de janeiro, fevereiro e março deverão requerê-lo com 30 dias de antecedência;
k) Para efeitos de planeamento e contabilização de férias, caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

4 - A pontuação referente a cada trabalhador e relativa ao ano seguinte será sempre a que resultar do período do gozo efetivo de férias.

5 - Serão excetuados do número anterior os casos em que haja alteração ou interrupção do período de férias por conveniência da empresa, devendo aqui ser considerada a pontuação mais favorável ao trabalhador.

6 - Verificada a situação referida no número 5 da presente cláusula, deverá ser indicado um período de férias preferencial, sendo aplicado a este a prioridade de marcação resultante do escalonamento por pontos.

7 - A pontuação, resultante do escalonamento por pontos, servirá ainda para desempatar situações de férias em simultâneo não marcadas como preferenciais.

Cláusula 46.ª

Escolha da época de férias

1 - As férias serão fixadas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na falta de acordo, a empresa fixará a época de férias.

2 - A nenhum trabalhador poderá ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

3 - Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, nos termos definidos na cláusula 88.ª, desde que prestem serviço na Portway, SA, terão direito a gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

Cláusula 47.ª

Fixação e acumulação de férias

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

2 - Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar prejuízo à empresa ou ao trabalhador, ou quando o trabalhador pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

Cláusula 48.ª

Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1 - As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados serão permitidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 - A empresa pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas, por motivo de força maior, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos comprovadamente sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

3 - A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 49.ª

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1 - O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à empresa.

2 - O gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa.

3 - Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

Cláusula 50.ª

Violação do direito a férias

1 - No caso de a empresa obstar ao gozo de férias, nos termos previstos no presente AE, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

2 - O número 1 da presente cláusula não se aplica aos casos previstos na cláusula 47.ª do presente AE.

SECÇÃO V

Faltas e licenças

Cláusula 51.ª

Faltas - Definição

1 - Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

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

3 - Quando se praticar o horário flexível, considera-se falta a ausência no período de presença obrigatória, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal a que o trabalhador se encontra obrigado.

4 - As ausências às ações de formação determinadas pela Portway, SA são consideradas faltas nos termos constantes desta cláusula.

Cláusula 52.ª

Tipos de falta

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial, de parente ou afim do primeiro grau da linha reta (pais, sogros, filhos, adotantes, adotados, padrasto, madrasta, enteados, genros e noras), até 5 dias consecutivos;
c) As motivadas pelo falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados), ou de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos;
d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, quando excedam o crédito de horas, nos termos da lei e deste AE;
i) As dadas por candidato a eleições para cargos públicos, durante o período legal da campanha eleitoral;
j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
k) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

3 - Se no dia do conhecimento do falecimento do cônjuge, de parente ou afim da linha reta (pais, sogros, filhos, adotantes, adotados, padrasto, madrasta, enteados, genros, noras, avós, bisavós, netos e bisnetos) ou do 2.º grau da linha colateral (irmãos ou cunhados), o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

4 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2 da presente cláusula.

5 - A empresa pode exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para justificação das faltas, logo que delas tenha conhecimento.

6 - A empresa reserva-se o direito de verificar as situações de ausência, independentemente dos títulos justificativos, através dos procedimentos para o efeito julgados mais adequados.

Cláusula 53.ª

Proteção na parentalidade

1 - A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;
c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
d) Licença por adoção;
e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
g) Dispensa para consulta pré-natal;
h) Dispensa para avaliação para adoção;
i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
j) Faltas para assistência a filho;
l) Faltas para assistência a neto;
m) Licença para assistência a filho;
n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
s) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2 - Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder parental, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 54.ª

Comunicação das faltas

1 - Os factos determinantes de falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa com a antecedência mínima de 5 dias.

2 - Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa 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 55.ª

Efeitos das faltas justificadas

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2 - Sem prejuízo do previsto na lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
c) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência a membro do agregado familiar;
d) As que por lei sejam como tal consideradas, quando excedam 30 dias por ano;
e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo determinação em contrário.

Cláusula 56.ª

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

3 - Constituem justa causa de despedimento as faltas injustificadas ao trabalho que determinam diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 dias seguidos ou 10 interpolados, ou, ainda, se o trabalhador prestar falsas declarações relativas às justificações das faltas.

Cláusula 57.ª

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1 - Mediante declaração expressa do trabalhador à empresa, a perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, caso se trate de férias no ano de admissão.

2 - O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 58.ª

Suspensão do contrato de trabalho e seus efeitos

1 - Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de 1 mês, designadamente doença ou acidente.

2 - Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, contando-se este tempo para efeitos de antiguidade do trabalhador.

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

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

5 - No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito após 3 meses de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis.

6 - 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.

7 - O valor do 13.º mês/subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano civil.

Cláusula 59.ª

Licença sem retribuição

1 - A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste e mediante acordo escrito, licença sem retribuição até 1 ano, renovável pela mesma forma.

2 - No ano do início da licença sem retribuição, o trabalhador apenas tem direito:

a) À retribuição do período de férias não gozadas e respetivo subsídio;
b) Ao valor do 13.º mês/subsídio de Natal na proporção do tempo de trabalho prestado.

3 - No ano de regresso da licença sem retribuição, o trabalhador só terá direito:

a) Após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis;
b) Ao valor do 13.º mês/subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 - Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

5 - O período de licença sem retribuição não é computável para efeitos de desenvolvimento profissional.

6 - O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa.

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

8 - O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, mobilidade geográfica e transferências

Cláusula 60.ª

Local habitual de trabalho

1 - Sem prejuízo do disposto no número 2 da presente cláusula, considera-se local habitual de trabalho não apenas aquele em que este é materialmente executado, mas toda a zona de exploração a ele ligada por necessidade de serviço, entendendo-se que cada localidade integra uma zona de exploração.

2 - Para efeitos do exercício e fruição por parte dos membros das organizações representativas dos trabalhadores, dos direitos que lhes são reconhecidos pela lei e/ou pelo presente AE, considera-se local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce, por norma, as suas funções.

Cláusula 61.ª

Deslocações em serviço

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

2 - Caso não coincida com o período normal de trabalho, e por manifesta impossibilidade de transporte, o tempo gasto nas viagens em deslocações é remunerado adicionalmente como se de trabalho normal se tratasse.

3 - Quando a deslocação o exija, a empresa assegurará ou pagará aos trabalhadores deslocados em serviço, alojamento em condições de comodidade e conforto, transportes para/do e no local de deslocação, marcação de lugares, taxas de portagem ou de aeroporto, passaportes, vistos, vacinas e refeições, bem como o pagamento de lavagem e tratamento de roupa, quando a deslocação seja por período igual ou superior a 5 dias ou exceda o número de dias inicialmente previsto.

4 - A Portway, SA tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido durante uma deslocação em serviço, desde que não exista cobertura da Segurança Social, bem como o transporte de regresso, caso se torne necessário.

5 - Será concedido aos trabalhadores deslocados por um período superior a 10 dias, um período de descanso de 1 dia no termo da deslocação, a gozar nos 3 dias úteis imediatos, ou noutra data, por acordo entre o trabalhador e a empresa.

6 - O regime de deslocações em serviço e de ajudas de custo constará de regulamento próprio.

Cláusula 62.ª

Transferência definitiva para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1 - Entende-se por transferência a deslocação definitiva de um trabalhador do seu local habitual de trabalho.

2 - A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se da transferência não resultar prejuízo sério para o trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial de estabelecimento ou unidade orgânica onde aquele presta serviço.

3 - A decisão de transferência tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 60 dias de antecedência.

4 - A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas diretamente pela transferência, nomeadamente referentes ao transporte do trabalhador, agregado familiar e respetiva bagagem nos termos regulamentados.

Cláusula 63.ª

Transferências temporárias

1 - A empresa pode, quando o seu interesse assim o exigir, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 - Salvo ocorrência de caso de força maior, a decisão de transferência tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 15 dias de antecedência.

3 - Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder 6 meses.

4 - A empresa custeará as despesas do trabalhador, impostas pela transferência temporária, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 64.ª

Retribuição

1 - Considera-se retribuição a contrapartida a que o trabalhador tem direito pela prestação do seu trabalho, nos termos do seu contrato de trabalho, do presente AE e da legislação em vigor.

2 - A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas direta e indiretamente em dinheiro ou espécie.

3 - Não se considera retribuição, designadamente, subsídio de refeição, prémios ou quaisquer liberalidades, remuneração de trabalho suplementar, ajudas de custo e despesas de transporte.

4 - Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Remuneração mensal mínima a prevista nas cláusulas 1.ª, capítulo I, dos anexos IV e V, para cada nível salarial e categorias profissionais, respetivamente;
b) Remuneração base mensal, a remuneração mensal mínima acrescida da remuneração de especialização a que o trabalhador tenha direito.

5 - As tabelas salariais da empresa são as constantes nos anexos IV e V do presente AE.

Cláusula 65.ª

Pagamento da retribuição

1 - A retribuição será sempre paga, no decurso do mês a que respeita, por numerário, por cheque ou transferência bancária.

2 - A remuneração do trabalho suplementar, noturno ou em condições especiais, será processada no mês seguinte, salvo situações imprevistas, a qual será paga no prazo máximo de 2 meses após aquele em que ocorram.

Cláusula 66.ª

Cálculo do valor hora

1 - O valor da remuneração horária é calculado pela seguinte fórmula:

RH=(RM*12)/52*N em que RM é o valor da remuneração mensal mínima e N o período normal de trabalho semanal.

2 - Para efeitos do apuramento do trabalho suplementar prestado em regime de horário por turnos, a RM será constituída pelo valor da remuneração mensal mínima, acrescida do valor do subsídio de turno.

Cláusula 67.ª

Remuneração do trabalho noturno

Para além da remuneração a que o trabalhador tenha direito nos termos da lei e deste AE, o trabalho noturno prestado nos termos da cláusula 36.ª deste AE, será pago com o acréscimo de 25% do valor/hora.

Cláusula 68.ª

Remuneração por trabalho suplementar

1 - O pagamento do trabalho suplementar é devido pelo trabalho prestado fora do horário de trabalho, conforme o disposto na cláusula 34.ª do presente AE.

2 - A primeira hora de trabalho suplementar prestada em dia normal de trabalho será remunerada com um acréscimo de 30% do valor/hora aplicável e as horas subsequentes com um acréscimo correspondente a 50% do valor/hora.

3 - O pagamento de trabalho suplementar apenas é exigível quando a sua prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 69.ª

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar, feriado que não seja dia normal de trabalho ou folga

O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar, dia feriado que não seja dia normal de trabalho ou folga, será considerado trabalho suplementar e acrescido de 75% sobre o valor/hora aplicável.

Cláusula 70.ª

Remuneração por trabalho prestado em dia feriado que seja dia normal de trabalho

O trabalho prestado em dia feriado, que seja dia normal de trabalho, dará direito a um acréscimo de 50% da retribuição correspondente.

Cláusula 71.ª

Subsídio de turno

1 - Os trabalhadores sujeitos ao horário por turnos terão direito a um subsídio de turno mensal, nos seguintes termos:

a) Amplitude igual ou superior a 16 horas:

- 21% da remuneração mensal mínima quando as horas noturnas praticadas no mês antecedente for igual ou superior a 38 horas mensais;

- 16% da remuneração mensal mínima quando as horas noturnas praticadas no mês antecedente for inferior a 38 horas mensais.

b) Amplitude inferior a 16 horas: 8% da remuneração mensal mínima.

2 - Os subsídios previstos no número anterior absorvem a remuneração por trabalho noturno, e não poderão ultrapassar os montantes que resultam da sua aplicação ao nível 19 da tabela salarial, prevista na cláusula 1.ª do capítulo I, do Anexo IV, em vigor a cada momento.

3 - Aos trabalhadores que laborem em regime por turnos e que por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos passem a prestar trabalho fora daquelas condições, será mantido o respetivo subsídio durante um período de 6 meses.

4 - Os trabalhadores que tenham estado sujeitos por um período de 10, 15 ou 20 anos, respetivamente, ao regime de horários das alíneas a) e b) do número 1, manterão o direito ao subsídio de turno, caso deixem de trabalhar no referido regime por razões de saúde, certificado pelo Serviço de Saúde Ocupacional, podendo o trabalhador acompanhar o processo através do médico assistente por si designado.

5 - Os trabalhadores que tenham estado sujeitos ao regime por turnos e que deixem de o estar, por decisão não imputável ao trabalhador, manterão o direito ao respetivo subsídio nas seguintes condições:

a) Com mais de 5 anos de serviço e menos de 20 naquele regime: o valor do subsídio de turno auferido nessa data, o qual será reabsorvível por futuras progressões profissionais e aumentos salariais, reabsorção esta que será, em cada momento, até ao limite máximo de 50% do respetivo aumento;
b) Com 20 ou mais anos de serviço naquele regime: o valor do subsídio auferido nessa data, valor esse que não será passível de sofrer os aumentos da tabela salarial aplicável em cada momento.

6 - No caso de incapacidade definitiva da prestação de trabalho noturno e em regime por turnos, resultante de acidente em serviço ou doença profissional, independentemente dos prazos referidos nos números anteriores, o trabalhador manterá o direito ao valor do subsídio no montante que vencia à data do acidente ou da doença, atualizável conforme aumentos da tabela salarial aplicável.

Cláusula 72.ª

13.º mês/Subsídio de Natal

1 - Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um 13.º mês/subsídio de Natal.

2 - O subsídio referido no número anterior é de montante igual à remuneração base mensal acrescida de:

a) Diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de isenção de horário, subsídio de chefia de equipa e subsídio de coordenação;
b) Subsídio de prevenção, na proporção de 1/12 avos do montante anual efetivamente recebido.

3 - No ano da admissão e da cessação do contrato de trabalho, o referido subsídio será calculado na proporção de tempo de trabalho prestado.

4 - O subsídio será pago juntamente com a retribuição referente ao mês de novembro, salvo no caso de cessação do contrato, em que o pagamento terá lugar na data da cessação.

5 - No caso de falecimento do trabalhador, o subsídio será abonado por inteiro com base na remuneração prevista no número 2, detida à data do falecimento.

6 - O valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano, em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto imputável à empresa.

Cláusula 73.ª

Subsídio de refeição

1 - A Portway, SA atribuirá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês no valor de:

a) 8,25€ diários, para trabalhadores a tempo completo ou a tempo parcial com período normal de trabalho semanal igual ou superior a 25 horas.
b) Para trabalhadores a tempo parcial com período normal de trabalho semanal inferior a 25 horas, será pago um subsídio de refeição diário calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

2 - É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em folga, descanso semanal, descanso complementar ou feriado que não seja dia normal de trabalho, de valor idêntico ao fixado no número 1, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 3 horas e 36 minutos.

3 - Aos trabalhadores que prestem trabalho em prolongamento ou antecipação de horário ou em regime de prevenção será garantido um subsídio de refeição complementar no valor idêntico ao fixado nos termos do número 1 da presente cláusula, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 4 horas.

Cláusula 74.ª

Abono para falhas

1 - É atribuído um abono mensal para falhas, adequado à responsabilidade dos valores manipulados, aos trabalhadores a quem estejam cometidas funções de guarda de valores pecuniários e funções de pagamento e/ou cobrança, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2 - O abono mensal para falhas é indexado ao nível 18 da tabela salarial, prevista na cláusula 1.ª do capítulo I, do anexo IV, em vigor a cada momento, nos termos seguintes:

a) Sede e Aeroporto de Lisboa: 4,25%;
b) Aeroporto de Faro (AFR), Aeroporto Sá Carneiro (ASC), Aeroporto João Paulo II (AJPII) e Aeroporto da Madeira (AM): 3,48%.

3 - Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção de 1/22 avos e enquanto esta durar.

4 - No caso do número anterior, o trabalhador substituído deixará de auferir o abono para falhas.

Cláusula 75.ª

Benefícios Sociais

1 - A Empresa pagará a todos os trabalhadores abrangidos por este AE um montante, em dinheiro ou em benefícios sociais em vigor na empresa a cada momento, no valor de:

a) 500,00€ anuais, para trabalhadores a tempo completo ou a tempo parcial com mais de 25 horas de trabalho semanais;
b) 400,00€ anuais, para trabalhadores a tempo parcial até ao limite de 25 horas de trabalho semanais (inclusive).

2 - O valor previsto no número anterior está condicionado à assiduidade do trabalhador verificada no ano anterior, independentemente da modalidade escolhida, nos termos das alíneas seguintes:

a) Total de faltas justificadas seguidas ou interpoladas, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano;
b) Faltas injustificadas;

3 - Este valor não será atribuído em caso de suspensão do contrato de trabalho, durante todo o período em que durar a mesma, sendo o pagamento proporcional ao tempo de trabalho efetivamente prestado.

4 - Anualmente, a empresa definirá quais os benefícios sociais elegíveis para este efeito.

5 - Os trabalhadores podem optar pelo recebimento em dinheiro ou, em sua substituição, pelo montante equivalente em benefícios sociais, definidos pela empresa nos termos do número 3, até ao final do mês de janeiro.

6 - Caso o pagamento seja em dinheiro, será efetuado em 11 prestações iguais e sucessivas, de fevereiro a dezembro de cada ano civil.

7 - Caso o trabalhador opte pelos benefícios sociais previstos para aquele ano, deve indicar o(s) benefício(s) que pretende usufruir até ao final do mês de janeiro do ano a que digam respeito.

8 - Caso o trabalhador opte pelos benefícios sociais e estes não atinjam o valor a que teria direito nos termos do número 1, a empresa pagará esse diferencial para o valor em dinheiro, no mês de dezembro desse ano.

CAPÍTULO X

Segurança social, acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 76.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 - A Portway, SA fica sujeita, sem prejuízo do disposto no número seguinte, aos regimes legais dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 - A Empresa obriga-se ainda ao pagamento das retribuições por inteiro, incluindo subsídio de refeição, aos trabalhadores acidentados ou atingidos por doenças profissionais, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3 - Para efeitos da cobertura de risco de acidentes de trabalho considerar-se-ão sempre como tal os que ocorrerem no itinerário do trabalhador de e para o local de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 77.ª

Segurança e saúde no trabalho

1 - A Portway, SA manterá serviços de segurança e saúde no trabalho de harmonia com as prescrições legais.

2 - Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de se submeterem a exames médicos de carácter preventivo, periódicos e ocasionais, nos termos da lei, bem como ao cumprimento das regras de segurança no trabalho.

3 - O incumprimento injustificado, imputável ao trabalhador, do disposto no número anterior, constitui infração disciplinar.

4 - A Portway, SA proporcionará as condições necessárias para o cumprimento das atribuições da Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho (CSST).

5 - Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de 8 horas por mês.

Cláusula 78.ª

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1 - Para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores no estabelecimento de normas e medidas nesta área e para acompanhar a respetiva execução e cumprimento, pode ser criada uma CSST, com sede em Lisboa.

2 - A CSST será integrada por representantes dos trabalhadores e por igual número de representantes da empresa, que tomarão decisões por unanimidade e deverão aprovar o seu regulamento de funcionamento na primeira reunião que realizar.

3 - Enquanto não for aprovado o regulamento referido no número anterior, a CSST integrará pela parte dos trabalhadores um representante por cada um dos sindicatos outorgantes e, pela parte da empresa, igual número de representantes daqueles.

Cláusula 79.ª

Seguro de Saúde

A empresa atribuirá a todos os trabalhadores a quem se aplica o presente AE, com antiguidade superior a 12 meses, um seguro de saúde, com as condições que, a cada momento, estiverem em vigor na empresa.

CAPÍTULO XI

Formação

Cláusula 80.ª

Princípios gerais de formação

1 - Cabe à empresa manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, de forma continuada, visando o seu desenvolvimento profissional através da melhoria e adequação das suas aptidões técnicas às funções que lhes sejam atribuídas ou certificações exigidas pelas autoridades competentes.

2 - A empresa dará a conhecer aos sindicatos o plano de formação.

Cláusula 81.ª

Direito individual à formação

1 - O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após 3 meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3 - Aos formandos que tenham de se deslocar em formação, será aplicada a regulamentação interna em vigor para deslocações em serviço.

4 - Sem prejuízo da regulamentação interna aplicável, as ações de formação não deverão exceder, em média, o período normal de trabalho a que o trabalhador está sujeito, apurado nos termos das cláusulas 2.ª, dos anexos IV e V.

5 - As ações de formação devem, sempre que possível, ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido considerado como tempo efetivo de trabalho.

6 - Se, da mudança de tipo de horário de trabalho, decorrente da frequência de ação de formação profissional, vier a resultar diminuição do descanso semanal, o trabalhador beneficiará de um período de descanso igual a essa diminuição, que será gozado em acréscimo ao seu próximo período de descanso, previsto no respetivo horário de trabalho, ou noutra data acordada entre a empresa e o trabalhador.

CAPÍTULO XII

Atividade das estruturas de representação dos trabalhadores

Cláusula 82.ª

Crédito de horas às comissões

1 - Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros das entidades a seguir indicadas, disporá do seguinte crédito de horas:

a) Subcomissões de trabalhadores: 8 horas mensais;
b) Comissões de trabalhadores: 32 horas mensais;
c) Comissões coordenadoras: 40 horas mensais.

2 - A comissão de trabalhadores pode optar por um montante global que será apurado pela seguinte fórmula:

C = n x 32 em que, C = crédito de horas, e n = número de membros da comissão de trabalhadores.

3 - Na hipótese do número anterior, não podem ser atribuídas a cada membro mais do que 60 horas mensais.

4 - Os membros das entidades referidas no número 1 ficam obrigados, para além do limite aí estabelecido e ressalvado o disposto no número 2, à prestação de trabalho nas condições normais.

5 - Não pode haver lugar à acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais do que uma estrutura de representação dos trabalhadores.

6 - Como ressalva do disposto nos números anteriores, consideram-se sempre justificadas as faltas dadas pelos membros das comissões, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade, exceto para efeitos de remuneração.

Cláusula 83.ª

Delegados sindicais, de comissão sindical e dirigentes sindicais

1 - A Portway, SA concederá um crédito de tempo mensal aos trabalhadores que se encontrem no desempenho de funções sindicais, até ao limite previsto na lei, nos termos seguintes:

a) Período máximo normal de trabalho para os delegados sindicais e para quem fizer parte de comissão intersindical;
b) 4 dias para os membros da direção das associações sindicais.

2 - O sindicato poderá optar por distribuir livremente entre os delegados sindicais o total de crédito de tempo que cabe ao conjunto dos mesmos, nos termos da alínea *a)* do número anterior.

3 - O sindicato poderá, ainda, optar por distribuir livremente entre os membros da sua direção o total de crédito de tempo que cabe ao conjunto da mesma, nos termos da alínea b) do número 1.

Cláusula 84.ª

Instalações para exercício das funções sindicais

Nos locais de trabalho com mais de 100 trabalhadores, a empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais e desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela que permita o acesso à generalidade dos trabalhadores, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 85.ª

Descontos de quotização sindical

1 - A Portway, SA descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato, enviando a este, em numerário, transferência bancária, cheque ou vale do correio, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitar, o produto das quotizações, acompanhado dos respetivos mapas devidamente preenchidos, nos termos do número seguinte.

2 - O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3 - As declarações de autorização e de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

CAPÍTULO XIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 86.ª

Trabalhadores estudantes

1 - O regime do trabalhador estudante será aquele que consta da lei.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, para efeitos de assistência a aulas, poderá ser concedida pela empresa, diariamente, aos trabalhadores estudantes durante o ano letivo, mais 1 hora de dispensa no início ou termo do seu horário de trabalho, conforme preferência expressamente declarada pelos interessados, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o seu horário escolar.

Cláusula 87.ª

Trabalho a tempo parcial

1 - Considera-se existir trabalho a tempo parcial quando o período normal de trabalho semanal é inferior ao período normal praticado a tempo completo.

2 - Por acordo entre o trabalhador e a empresa, o trabalho prestado a tempo parcial pode ser prestado em todos ou apenas alguns dias da semana, sem afetar o descanso semanal.

3 - No momento da contratação, ou através de acordo escrito posterior, o trabalhador a tempo parcial pode passar a tempo completo, tal como o trabalhador a tempo completo poderá passar a tempo parcial, podendo ser a alteração definitiva ou por um período fixado.

4 - Verificada a circunstância descrita no número anterior, o trabalhador terá direito a remuneração na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5 - O trabalhador com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino tem preferência na aplicação do regime de trabalho a tempo parcial.

6 - Os trabalhadores com horário a tempo parcial, existindo necessidade de trabalhadores a tempo completo, e desde que a sua avaliação de desempenho não seja insuficiente, terão preferência ao acesso a esses postos de trabalho, caso manifestem essa vontade.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 88.ª

Agregado familiar

1 - Para os efeitos previstos neste AE, considera-se agregado familiar o cônjuge (desde que não separado judicialmente) ou equiparado, ascendentes, descendentes ou afins e, ainda, qualquer outra pesso a 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 muito grave, sem prejuízo de cessação imediata dos direitos atribuídos e eventual responsabilidade civil do trabalhador.

Cláusula 89.ª

Regulamentos

Sempre que se verifique a criação ou modificação de regulamentos internos, que versem sobre a organização e disciplina do trabalho, por parte da empresa, esta dará conhecimento prévio dos mesmos aos sindicatos outorgantes.

Cláusula 90.ª

Antiguidade

Para os diferentes efeitos previstos neste AE, a antiguidade dos trabalhadores será reportada conforme os casos:

a) À data da vinculação à empresa, por contrato de trabalho;
b) À data do ingresso na categoria profissional para efeitos de desenvolvimento profissional.

Cláusula 91.ª

Despesas com documentação

1 - As despesas com a obtenção e revalidação do passaporte e visto, serão suportadas pela Portway, SA. desde que diretamente ligadas e necessárias à prestação do trabalho.

2 - As despesas com o registo criminal para revalidação do cartão de acesso ao aeroporto, serão suportadas pela Portway, SA. desde que diretamente ligadas e necessárias à prestação do trabalho.

Cláusula 92.ª

Fardas, fatos e equipamentos de trabalho

1 - O uso de fardas e fatos de trabalho é objeto de regulamentação específica.

2 - As fardas e fatos de trabalho, incluindo o calçado, previstos no número anterior serão fornecidos a expensas da Portway, SA e de sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

Cláusula 93.ª

Comissão paritária

1 - A Portway, SA e os sindicatos outorgantes deste AE constituirão uma comissão paritária, à qual competirá proceder à interpretação do mesmo e à criação e enquadramento das categorias profissionais.

2 - A comissão paritária será constituída por um elemento efetivo e um suplente de cada um dos sindicatos outorgantes e por número igual ao da parte sindical por parte da empresa.

3 - As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, considerando-se para todos os efeitos como parte integrante deste AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas.

4 - O tempo utilizado em reuniões da comissão paritária é considerado, para todos os efeitos, como tempo efetivo de serviço e não será descontado em quaisquer créditos de tempo a que os trabalhadores tenham direito.

5 - A comissão paritária estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

6 - As reuniões da comissão paritária serão propostas, com a antecedência mínima de 15 dias, por qualquer das partes dirigida à contraparte.

Cláusula 94.ª

Revogação da regulamentação coletiva anterior

1 - Com a entrada em vigor do presente AE é revogado o acordo de empresa anteriormente aplicável (celebrado entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o SINDAV - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação, o SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil, e o STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 32, 1.ª série, de 29 de agosto de 2016, com alteração publicada no Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 32, 1.ª série, de 29 de agosto de 2017, e acordo de adesão do STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação ao mesmo, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 6, 1.ª série, de 15 de fevereiro de 2019, igualmente publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 7, de 2 de abril de 2018 e n.º 1, III série, de 2 de janeiro de 2019, respetivamente), bem como tudo o que for incompatível com o presente AE.

2 - Consideram as partes outorgantes o regime deste AE e respetivos anexos globalmente mais favoráveis do que os consagrados em quaisquer instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis, ou quaisquer disposições gerais e/ou protocolares vigentes, nomeadamente o acordo de empresa melhor identificado no número anterior da presente cláusula.

Cláusula 95.ª

Caráter globalmente mais favorável do AE

As condições de trabalho fixadas pelo presente AE são consideradas por todas as partes outorgantes globalmente mais favoráveis do que as anteriores, prevalecendo sobre estas, nomeadamente quaisquer disposições gerais e/ou protocolares vigentes, bem como as decorrentes do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho agora revogado e melhor identificado na cláusula anterior.

Lisboa, 20 de janeiro de 2020

Pela Empresa: Portway - Handling e Portugal, SA:

Thierry Franck Dominique Ligonnière, na qualidade de Presidente do Conselho de Administração
Helena Paula Ornelas França, na qualidade de Administradora-Delegada

Pelo SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de Mandatário
Alfredo João da Silva Loureiro, na qualidade de Mandatário

Pelo SINDAV - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação:

José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre, na qualidade de Mandatário
Joaquim Telmo da Silva Barbosa, na qualidade de Mandatário
João Francisco da Cruz Morais, na qualidade de Mandatário

Pelo SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, na qualidade de Mandatário
Fernando José Miguel Pereira Henriques, na qualidade de Mandatário

Pelo STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos:

André Teives Henriques da Silva Mendonça, na qualidade de Mandatário

ANEXO I

Disposições finais/transitórias

Cláusula 1.ª

Atualização das tabelas salariais

Se no ano de 2021, a empresa sofrer evento que comprometa a sua sustentabilidade financeira, nomeadamente se apresentar no relatório e contas referente a esse ano resultados negativos, as partes comprometem-se a avaliar em conjunto a viabilidade de aplicar o previsto no número 4, da cláusula 1.ª, do capítulo I, do anexo IV e número 3, da cláusula 1.ª, do capítulo I do anexo V.

Cláusula 2.ª

Diuturnidades

Para efeitos do disposto na cláusula 3.ª, do capítulo I, do anexo IV e cláusula 2.ª, do capítulo I, no anexo V, na contabilização da antiguidade ao serviço da empresa não entrará o período compreendido entre 1 de janeiro de 2011 e 31 de agosto de 2013.

Cláusula 3.ª

Benefícios sociais

Entre a data de entrada em vigor do presente AE e 31 de dezembro de 2020, o pagamento do montante proporcional previsto no número 1 da cláusula 75.ª será efetuado mensalmente e em dinheiro condicionado à assiduidade verificada no mês imediatamente anterior.

ANEXO II

Avaliação de desempenho

Cláusula única

Avaliação de desempenho

1 - A avaliação de desempenho é um instrumento de gestão da exclusiva responsabilidade da empresa, que tem como objetivo atuar sobre o desenvolvimento individual e organizacional e obedece às seguintes regras gerais:

a) É de aplicação a todos os trabalhadores da empresa;
b) Utiliza uma metodologia previamente dada a conhecer aos sindicatos e aos trabalhadores e pauta-se por princípios de objetividade e transparência;
c) As avaliações são produzidas pelo titular do respetivo órgão de estrutura, que para o efeito se fará, obrigatoriamente, assessorar pelos responsáveis funcionais diretos do avaliado;
d) O diretor é responsável pelas avaliações produzidas na respetiva direção;
e) Respeita o direito de cada trabalhador a ser informado acerca dos critérios que presidirão à sua avaliação;
f) Respeita o direito de cada trabalhador ser informado do resultado da sua avaliação.

2 - Do resultado da avaliação de desempenho cabe recurso, no prazo de 30 dias úteis a contar do conhecimento da avaliação pelo trabalhador, para uma comissão de avaliação, constituída por um representante da empresa e um representante do trabalhador, que apreciará a reclamação e emitirá parecer vinculativo para manutenção ou alteração do resultado da avaliação, no prazo de 15 dias úteis.

3 - O modelo de avaliação de desempenho, bem como as suas regras de funcionamento, serão dados a conhecer previamente aos sindicatos, com 45 dias de antecedência em relação ao momento da entrada em vigor deste sistema.

4 - A empresa divulgará a cada trabalhador o modelo de avaliação de desempenho e suas respetivas regras, com pelo menos 30 dias de antecedência em relação ao momento de entrada em vigor deste sistema.

5 - A avaliação de desempenho tem um resultado final quantitativo e numa escala de 0 a 5.

6 - No caso de não ser feita a avaliação no ano em curso por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação necessária para a progressão na carreira nesse mesmo ano.

7 - Nos termos do disposto nas cláusulas 6.ª, 7.ª e 8.ª, capítulo II, do anexo IV e dos números 3 e 4 da cláusula 5.ª, capítulo II, do anexo V, aos níveis qualitativos correspondem os seguintes intervalos quantitativos:

Insuficiente: 0 - 2,9
Suficiente: 3 - 3,5
Bom: 3,51 - 4,2
Muito Bom: 4,21 - 5

ANEXO III

Regulamento de prevenção

Cláusula 1.ª

Regime de prevenção

1 - Considera-se regime de prevenção, o tempo durante o qual um trabalhador se mantém contactável e disponível fora do seu local de trabalho para eventual prestação de trabalho, por forma a poder acorrer às instalações onde presta serviço.

2 - Os trabalhadores em regime de prevenção constam de escala diária própria, que será anexa aos respetivos horários de trabalho.

3 - O regime de prevenção abrange os dias descanso semanal ou complementar.

4 - Poderão ser autorizadas, pela chefia responsável, trocas entre os trabalhadores escalados, desde que daí não decorram encargos para a empresa.

5 - O trabalhador em regime de prevenção deverá estar contactável nos 60 minutos iniciais do turno que aquele regime cobre e, caso seja convocado, deverá comparecer na unidade funcional respetivo no prazo de 1 hora.

6 - As duas primeiras prestações de trabalho verificadas no mesmo mês consideram-se cobertas pelo regime de prevenção, não conferindo o direito a qualquer remuneração suplementar.

7 - Será considerado trabalho suplementar o trabalho prestado a partir da terceira convocação, o qual será remunerado nos termos das cláusulas 68.ª e 69.ª do AE.

8 - A primeira e segunda faltas no mesmo mês à convocação para prestação de trabalho em regime de prevenção determinam a perda, respetivamente, de 50% e da totalidade do subsídio previsto.

9 - Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

a) Faltas por doença motivadas por internamento em estabelecimento hospitalar;
b) Licença parental, nas diferentes modalidades previstas na lei;
c) Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim;
d) Acidente de trabalho.

Cláusula 2.ª

Regime remuneratório

1 - O trabalhador com horário regular que se encontre, efetivamente, escalado ao abrigo do regime de prevenção, nos termos da cláusula anterior, terá direito ao pagamento mensal de um valor correspondente a 20% da remuneração mensal mínima.

2 - O trabalhador com horários em regime de turnos que se encontre, efetivamente, escalado ao abrigo do regime de prevenção, nos termos da cláusula anterior, terá direito ao pagamento mensal de um valor correspondente a 15% da remuneração mensal mínima, sem perda do subsídio de turno mensal a que tem direito.

ANEXO IV

Regulamento de Assistência a Companhias Aéreas (RACA)

Cláusula 1.ª

Âmbito

As presentes cláusulas integram o Regulamento de Assistência a Companhias Aéreas (RACA) e têm por objeto regulamentar, em especial, as condições de trabalho das categorias profissionais de:

Especialista;
Técnico;
Assistente;
Técnico de Tráfego de Assistência em Escala;
Operador de Assistência em Escala;
Técnico de Manutenção;
Assistente de Manutenção.

Cláusula 2.ª

Período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho não será superior a 7 horas e 36 minutos diários e a 38 horas semanais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, num período de referência semestral (1 de fevereiro a 31 de julho e 1 de agosto a 31 de janeiro), podendo o limite diário ser aumentado até às 9 horas e a duração do trabalho semanal poder atingir 45 horas.

3 - Aos trabalhadores será sempre devido o direito a auferir o pagamento integral do subsídio de refeição mesmo que, para efeitos de apuramento de médias, esteja a cumprir um horário diário inferior a 5 horas, ao abrigo do regime definido na presente cláusula.

4 - O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos, tendo como limite 2 horas, exceto as entradas que se antecipem e as saídas que se prolonguem para dias de descanso.

Cláusula 3.ª

Dispensa de comparência ao serviço

1 - Os trabalhadores com antiguidade superior a 12 meses, estão dispensados de comparecer ao serviço até ao limite de 4 meios períodos normais de trabalho diário, com vista a poderem tratar de assuntos da sua vida particular que não possam tratar fora do horário de trabalho, sem perda de retribuição, antiguidade, dias de férias ou de qualquer outro direito.

2 - A presente dispensa poderá ser utilizada de segunda a sexta-feira, não podendo ser gozada entre as 00h00 e as 07h00, nem quando os dias imediatamente anteriores ou posteriores à dispensa sejam dias feriados ou férias.

3 - A utilização da mencionada dispensa deverá ser solicitada, por escrito, à chefia direta com a antecedência mínima de 7 dias úteis, e só poderá ser concedida desde que não coloque em causa a prestação de trabalho normal e regular da operação e atividade da empresa.

4 - A presente dispensa não pode ser utilizada em dias consecutivos.

5 - A presente dispensa não pode ser gozada simultaneamente por mais do que um trabalhador por equipa, com tarefas similares, sendo concedida a dispensa ao trabalhador que primeiro submeter o pedido nos termos referidos no número 3 da presente cláusula.

6 - A utilização da dispensa referida nos números anteriores não poderá ser gozada nos períodos compreendidos entre 15 de junho e 15 de setembro, 15 de dezembro e 15 de janeiro, bem como na semana anterior e posterior à Pascoa.

7 - A dispensa referida nesta cláusula é atribuída em proporção do período normal de trabalho semanal.

Cláusula 4.ª

Período de compensação

1 - Aos trabalhadores com antiguidade superior a 12 meses, que gozem, no máximo, 8 dias do período de férias anual completo a que têm direito, entre 1 de maio e 31 de outubro, a Portway, SA concederá, a título de compensação, 3 dias úteis a gozar fora deste último período, mediante acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, celebrado com 55 dias de antecedência e com referência expressa à presente cláusula.

2 - Os dias de compensação estabelecidos no número anterior não poderão ser remidos a dinheiro.

3 - A perda de retribuição prevista na cláusula 57.ª do presente AE não pode ser substituída por dias de compensação previstos nesta cláusula.

Capítulo I

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 1.ª

Tabelas salariais

1 - As remunerações mensais mínimas referentes a cada nível, para o ano de 2020, são as que constam na tabela seguinte:

NÍVEL	TABELA 2020
2	684,13
3	708,56
4	718,14
5	752,34
6	794,08
7	813,42
8	866,36
9	887,74
10	915,22
11	956,96
12	993,61
13	1 026,19
14	1 120,87
15	1 219,62
16	1 306,15
17	1 381,59
18	1 541,60
19	1 619,55
20	1 723,14
21	1 832,89
22	2 035,92
23	2 173,42
24	2 404,19
25	2 550,87
26	2 629,84
27	2 872,93
28	3 181,66

2 - Entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2021, a tabela salarial a aplicar será a seguinte:

NÍVEL	TABELA 2021 (sem inflação)
2	690,97
3	715,64
4	725,93
5	759,86
6	802,02
7	821,55
8	875,02
9	896,61
10	924,37
11	966,53
12	1 003,55
13	1 036,45
14	1 132,08
15	1 231,81
16	1 319,21
17	1 395,41
18	1 557,01
19	1 635,74
20	1 740,37
21	1 851,22
22	2 054,26
23	2 195,15
24	2 428,24
25	2 576,38
26	2 656,14
27	2 901,66
28	3 213,48

3 - De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2021, a tabela salarial referida em 2 será acrescida da taxa de inflação que se vier a verificar em dezembro de 2020.

4 - De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022, a tabela salarial referida em 3 será atualizada com base num índice de aumento de 0,7%, acrescida da taxa de inflação que se vier a verificar em dezembro de 2021.

Cláusula 2.ª

Outras remunerações

1 - Na carreira técnica são atribuídas as seguintes remunerações específicas:

1.1 - Aos especialistas são atribuídas remunerações de especialização, reportadas ao nível 22 da tabela salarial:

1.1.1.	Níveis 25, 26, 27 e 28	36%
1.1.2.	Nível 24	31%
1.1.3.	Nível 23	28%
1.1.4.	Nível 22	22%
1.1.5.	nível 21	15%

1.2 - Aos técnicos são atribuídas remunerações de especialização, reportadas ao nível 22 da tabela salarial:

1.2.1.	Nível 22	20%
1.2.2.	Nível 23	26%

1.3 - Os níveis 26, 27 e 28 da categoria de especialista conferem a atribuição aos respetivos titulares do regime de isenção de horário de trabalho, nos termos previstos na cláusula 33.ª do acordo de empresa.

Cláusula 3.ª

Diuturnidades por antiguidade na empresa

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor ilíquido de 38,07€, por cada 5 anos de serviço na empresa, sem limite de contagem.

Cláusula 4.ª

Subsídio de chefia de equipa

1 - Aos trabalhadores nomeados para o exercício de funções de chefia de equipa e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal correspondente a 6% da respetiva remuneração mensal mínima, que não poderá ser inferior a 69,85€.

2 - O subsídio previsto no número anterior não é atribuível aos trabalhadores TTAE que desempenhem funções de chefia de equipa na placa e na carga, ou demais equipas formadas maioritariamente por OAE.

Cláusula 5.ª

Subsídio de coordenação

1 - Aos trabalhadores OAE nomeados para o exercício de funções de coordenação de diversas equipas na placa ou na carga, e aos trabalhadores TTAE a exercer o mesmo tipo de funções no departamento de passageiros e operações, e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal correspondente a 8% da respetiva remuneração mensal mínima, que não poderá ser inferior a 97,28€.

2 - O subsídio previsto no número anterior não é atribuível em acumulação aos trabalhadores que exerçam funções de chefia de equipa, nem aos TTAE nomeados para o exercício de funções de coordenação de diversas equipas na placa ou na carga, formadas maioritariamente por OAE, aos quais será atribuído um subsídio mensal de valor igual ao estipulado no número 1 da cláusula anterior, enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções.

Capítulo II

Sistema de carreiras

Cláusula 1.ª

Definições base

a) Carreira profissional: percurso profissional de cada trabalhador dentro de um sistema de desenvolvimento por categorias profissionais e níveis salariais e de acordo com as regras específicas definidas;
b) Categoria profissional: conjunto de atividades profissionais que concorrem para a mesma finalidade, cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos, e que define o estatuto socioprofissional e remuneratório do trabalhador;
c) Função: conjunto de tarefas atribuídas a um ou mais trabalhadores e que constitui o objeto da respetiva prestação de trabalho;
d) Nível: situação específica em cada categoria profissional, à qual corresponde uma determinada remuneração base mensal;
e) Posição: situação profissional determinada pela carreira, categoria, função e nível da tabela salarial;
f) Evolução: passagem a um nível da tabela salarial mais elevado dentro da mesma categoria profissional;
g) Mudança: passagem de uma categoria profissional a outra, com superiores níveis de complexidade e exigência, em termos de conhecimento, resolução de problemas e responsabilidade, e da exclusiva responsabilidade do conselho de administração da empresa;

h) Nomeação: Situação reversível, condicionada pela necessidade funcional do exercício de funções de supervisão, coordenação ou assessoria, com níveis superiores de responsabilidade e de resolução de problemas, e da exclusiva responsabilidade do conselho de administração da empresa;
i) Conhecimento: conjunto de saberes e aptidões necessários para o adequado desempenho de uma função;
j) Resolução de problemas: autonomia e capacidade para identificar, definir e encontrar soluções para os problemas que se apresentam numa função;
k) Responsabilidade: capacidade para responder tanto pelas ações e decisões, como pelas suas consequências.

Cláusula 2.ª

Carreiras e categorias profissionais

1 - Enquadram o presente RACA as seguintes carreiras:

Carreira técnica;
Carreira operacional;
Carreira manutenção.

2 - As categorias profissionais previstas no presente anexo são integradas nas carreiras referidas no número anterior, de acordo com o nível de conhecimento, resolução de problemas e de responsabilidade e encontram-se definidas no capítulo III, do presente anexo.

3 - São as seguintes as categorias profissionais por carreiras:

a) Carreira técnica:

Especialista;
Técnico;
Assistente.

b) Carreira operacional:

Técnico de tráfego de assistência em escala;
Operador de assistência em escala.

c) Carreira manutenção:

Técnico de Manutenção;
Assistente de manutenção

4 - A cada categoria estão associados níveis da tabela salarial aplicável.

Cláusula 3.ª

Condições gerais de ingresso nas categorias profissionais

1 - No caso de admissão, sem prejuízo de requisitos mais exigentes que decorram da política de recursos humanos, são condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

a) A necessidade de preenchimento de uma função;
b) O ingresso pelo nível inicial da tabela salarial para aquela categoria profissional;
c) O perfil adequado do candidato quanto a habilitações literárias e, quando exigível, conhecimentos técnicos, experiência e formação profissional.

2 - A título excecional poderá o ingresso verificar-se para nível de tabela salarial superior, atento o nível de conhecimento, resolução de problemas e responsabilidade exigidos pela função ou à experiência detida pelo trabalhador.

3 - Sempre que a empresa o entenda, o ingresso dependerá de aproveitamento em formação inicial e/ou específica.

Cláusula 4.ª

Condições específicas de ingresso nas carreiras profissionais

1 - No caso de admissão, sem prejuízo de requisitos mais exigentes que decorram da política de recursos humanos, são condições específicas mínimas de ingresso nas categorias profissionais:

a) Na carreira técnica:

Categoria especialista: Possuir habilitações literárias mínimas ao nível do ensino superior e profundos conhecimentos de uma área especializada ou funcional, implicando um domínio das respetivas práticas e princípios.

Restantes categorias: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo ou curso técnico equivalente e conhecimentos técnicos inerentes à compreensão das práticas e princípios de uma atividade especializada ou funcional.

b) Na carreira operacional: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo e aprovação em formação profissional específica para as funções a desempenhar.

c) Na carreira manutenção: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo ou curso técnico equivalente e conhecimentos técnicos inerentes à compreensão das práticas e princípios de uma atividade especializada ou funcional e, sempre que necessário, certificação profissional relevante para a função.

2 - A título excecional poderá o ingresso verificar-se sem a aplicação das condições específicas referidas nesta cláusula.

Cláusula 5.ª

Desenvolvimento nas carreiras profissionais

1 - O desenvolvimento profissional dos trabalhadores no sistema de carreiras é apoiado pelas políticas de recursos humanos, traduzindo-se em movimentos entre posições, tendo como requisitos gerais as capacidades do trabalhador, as necessidades funcionais e organizativas da empresa e, quando caso disso, aproveitamento em ações de formação específicas exigidas para o exercício da função.

2 - Como movimentos consideram-se os definidos na cláusula 1.ª, do presente capítulo, e no caso da alínea f) Evolução (E), o movimento dependerá ainda do resultado acumulado das avaliações globais de desempenho anuais obtidas ao longo do período de tempo de permanência em cada nível de carreira.

3 - O valor da pontuação corresponde exatamente ao valor obtido na avaliação global de desempenho anual, aproximado à décima, pela regra do arredondamento.

4 - O resultado da avaliação global de desempenho é cumulativo ao longo dos anos, até perfazer a pontuação exigida para o movimento que permita o desenvolvimento profissional, cumprido o período mínimo de permanência em cada nível de carreira.

5 - O remanescente da pontuação, após cada movimento efetuado, não acumula para o movimento de desenvolvimento profissional seguinte.

6 - A evolução na carreira e mudança de nível salarial processar-se-á de acordo com o disposto nas cláusulas 6.ª, 7.ª e 8.ª do capítulo II, do anexo IV, do presente AE.

7 - A evolução nos níveis salariais não terá lugar se se verificar qualquer uma das seguintes situações:

a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência no nível salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano;
b) Faltas injustificadas no período de permanência no nível salarial;
c) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa;
d) Existência de sanção disciplinar no período de permanência no nível salarial;
e) Pendência de processo disciplinar;
f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito.

8 - Para a falta de assiduidade referida na alínea a) do número anterior não contam as ausências por motivo de:

a) Férias;
b) Acidentes de trabalho;
c) Doença profissional;
d) Licença de parentalidade;
e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;
f) Casamento ou nojo;
g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;
h) Estatuto de trabalhador estudante, até aos limites consagrados na lei geral;
i) Exercício de funções da atividade das estruturas de representação dos trabalhadores e exercício de funções para a atividade da Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho (CSST), dentro dos limites de tempo atribuídos nas cláusulas 77.ª do capítulo X e 82.ª e 83.ª do capítulo XII, do clausulado geral, do presente AE.

9 - A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no n.º 4, será sempre referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período de permanência no nível respetivo, que estiver estabelecido.

Cláusula 6.ª

Carreira técnica

O desenvolvimento na carreira técnica faz-se de acordo com o referido na cláusula 5.ª do presente capítulo, e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

Especialista											
Nível	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Movimento	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Tempo mínimo	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	
Resultado Acumulado	9	9	9	9	10,53	10,53	10,53	10,53	16,84	21,05	
Av. Acumulada	Suficiente				Bom				Muito bom		

Técnico													
Nível	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Movimento	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Tempo mínimo	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	
Resultado Acumulado	6	6	9	9	9	7,02	10,53	10,53	10,53	10,53	16,84	21,05	
Av. Acumulada	Suficiente					Bom					Muito bom		

Assistente												
Nível	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Movimento	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Tempo mínimo	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	5	
Resultado Acumulado	6	6	9	9	7,02	10,53	10,53	14,04	16,84	16,84	21,05	
Av. Acumulada	Suficiente				Bom				Muito bom			

Cláusula 7.ª

Carreira operacional

O desenvolvimento na carreira operacional faz-se de acordo com o referido na cláusula 5.ª do presente capítulo, e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

Técnico de Tráfego e Assistência em Escala														
Nível	6	8	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Movimento	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Tempo mínimo	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	5	
Resultado Acumulado	3	6	6	9	9	3,51	7,02	7,02	10,53	10,53	12,63	16,84	21,05	
Av. Acumulada	Suficiente					Bom					Muito bom			

Operador de Assistência em Escala														
Nível	2	4	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Movimento	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Tempo mínimo	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	5	
Resultado Acumulado	3	6	6	9	9	3,51	7,02	7,02	10,53	10,53	12,63	16,84	21,05	
Av. Acumulada	Suficiente					Bom					Muito bom			

Cláusula 8.ª

Carreira manutenção

O desenvolvimento na carreira manutenção faz-se de acordo com o referido na cláusula 5.ª do presente capítulo, e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

Técnico de Manutenção													
Nível	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Movimento	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Tempo mínimo	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	
Resultado Acumulado	6	6	9	9	9	7,02	10,53	10,53	10,53	10,53	16,84	21,05	
Av. Acumulada	Suficiente					Bom					Muito bom		

Assistente de Manutenção												
Nível	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Movimento	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Tempo mínimo	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	5	
Resultado Acumulado	6	6	9	9	7,02	10,53	10,53	14,04	14,04	16,84	21,05	
Av. Acumulada	Suficiente				Bom					Muito bom		

Capítulo III

Descrição de funções

Cláusula 1.ª

Carreira técnica

Especialista - Desenvolve e/ou coordena atividades e estudos com impacto direto nos resultados da sua área de atividade ou em toda a empresa. Contribui para a definição de políticas, programas e planos de ação, bem como para a seleção dos recursos e meios necessários para a sua concretização. Analisa situações e processos de elevada complexidade, que exigem respostas específicas e para as quais podem não existir metodologias pré-definidas. Pode conceber soluções inovadoras e/ou novas abordagens. Estabelece contactos estratégicos para a sua área de atividade ou para toda a empresa. Pode assegurar a supervisão formal ou funcional de outros trabalhadores.

Técnico - Desenvolve atividades de cariz técnico orientadas para atingir objetivos concretos de acordo com orientações e princípios definidos. Analisa problemas e/ou situações complexas e desenvolve soluções de acordo com metodologias pré-definidas. Possui capacidade de pesquisa, integração e análise de informação. Pode assegurar a orientação formal ou funcional de outros trabalhadores.

Assistente - Executa, nas diversas áreas em que se encontra afeto, atividades de média/baixa complexidade, que requerem conhecimentos técnicos, operacionais ou administrativos simples, com recurso aos equipamentos disponíveis e de acordo com instruções e procedimentos definidos. Apoia o trabalho de outros trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Carreira operacional

Técnico de tráfego de assistência em escala - Estabelece processos de trabalho, especificando meios e métodos em conformidade com normas internas ou diretivas superiores. Recebe, acompanha, encaminha e assiste passageiros, bagagem, carga e correio. Prepara, recolhe, e envia informações e documentos relacionados com o tráfego, explorando sistemas informáticos ou outros meios e equipamentos que para tal se justifiquem. Aceita as reclamações dos passageiros em situações de irregularidade de operação, assistindo e providenciando soluções adequadas. Elabora manifestos e executa tarefas de controlo documental. Providencia documentação e assiste as tripulações no que se refere à preparação dos voos. Procede ao balanceamento das aeronaves. Organiza, encaminha e prepara documentação inerente às tarefas exercidas nas plataformas e terminais de passageiros, carga e correio. Elabora relatórios de ocorrências e providencia registos organizados que facilitem a sua consulta, divulgação e respetivo encaminhamento. Assegura a formação técnica dos TTAE e OAE nas fases iniciais da carreira. Coordena as atividades exercidas pelas áreas operacionais, tendo em vista a rentabilização dos meios humanos e materiais disponíveis.

Operador de assistência em escala - Procede às operações de carregamento e descarregamento de aeronaves e de contentores de transporte. Procede à movimentação e controlo de bagagens e volumes. Conduz e opera veículos e equipamentos de assistência a aeronaves. Procede ao reboque de aeronaves com recurso a equipamento trator. Conduz veículos de transporte dentro do perímetro do aeroporto. Executa e desmonta paletas de carga. Utiliza equipamentos ou instrumentos auxiliares de apoio ao

exercício das suas funções. Pode organizar, encaminhar e preparar documentação de apoio às atividades desenvolvidas nas plataformas. Pode assumir a responsabilidade pelo carregamento e descarregamento das aeronaves.

Cláusula 3.ª

Carreira manutenção

Técnico de manutenção - Faz o diagnóstico de anomalias de equipamentos e sistemas. Pode proceder igualmente à montagem, instalação ou modificação dos equipamentos de acordo com planos pré-definidos. Propõe procedimentos visando a melhoria e eficácia das áreas de manutenção. Executa a afinação e manutenção de sistemas e/ou equipamentos de apoio à atividade de handling, com carácter preventivo, de acordo com a assistência programada, e corretivamente aquando da ocorrência de avarias. Pode coordenar as atividades exercidas pelas áreas de manutenção, tendo em vista a rentabilização dos meios humanos e materiais disponíveis.

Assistente de manutenção - Executa a afinação e manutenção de sistemas e/ou equipamentos de apoio à atividade de handling, com carácter preventivo, de acordo com a assistência programada, e corretivamente aquando da ocorrência de avarias. Executa, nas diversas áreas a que se encontra afeto, tarefas que exigem qualificação em técnicas de manutenção industrial ou oficinal. Pode distribuir, orientar e fiscalizar tarefas de outros profissionais.

Capítulo IV

Disposições finais/transitórias

Cláusula 1.ª

Reenquadramentos específicos

1 - Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente AE, tenham cumprido 6 ou mais meses exigidos para o acesso a evolução ou evolução especial de nível superior, de acordo com o anterior acordo de empresa da Portway, acederão a esse mesmo nível após o decurso do tempo remanescente para o respetivo acesso.

2 - Aos trabalhadores que, à data de entrada do presente AE, tenham cumprido menos de 6 meses exigidos para o acesso a fase de nível superior, aplicam-se as regras atuais para o desenvolvimento profissional, previstas no presente AE.

Cláusula 2.ª

Diuturnidades

1 - Com a atribuição do regime de diuturnidades previsto na cláusula 3.ª, capítulo I, do anexo IV, o valor auferido a título de anuidades na data de publicação do presente AE, manter-se-á inalterado até ao vencimento da próxima diuturnidade.

2 - No momento do vencimento da próxima diuturnidade após a entrada em vigor do presente AE, o valor auferido na rubrica Anuidades será convertido em diuturnidades, pagando-se o remanescente, se aplicável e necessário, para perfazer o valor da(s) diuturnidades(s), contabilizados a essa data.

Cláusula 3.ª

Desenvolvimento das carreiras profissionais

1 - Para efeitos de aplicação do disposto no capítulo II do presente Anexo IV, na contabilização de antiguidade ao serviço da empresa não entram os períodos compreendidos entre 1 de janeiro de 2011 e 31 de agosto de 2013 e entre 1 de novembro de 2016 e 31 de dezembro de 2018.

2 - Tendo em vista a sustentabilidade futura da empresa, os sindicatos subscritores do presente AE aceitam a conversão de anuidades em diuturnidades, conforme estipulado na cláusula anterior, mediante a contrapartida da consideração, para efeitos de evolução na carreira, do tempo decorrido desde 1 de janeiro de 2019, procedendo ao respetivo pagamento desde essa data, se aplicável.

Anexo V

Regulamento de Assistência a Serviços Aeroportuários (RASA)

Cláusula 1.ª

Âmbito

As presentes cláusulas integram o Regulamento de Assistência a Serviços Aeroportuário (RASA) e têm por objeto regulamentar, em especial, as condições de trabalho das categorias profissionais melhor identificadas na cláusula 2.ª, do capítulo II, do presente anexo.

Cláusula 2.ª

Período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho, se necessário apurado por média de ciclo horário, não será superior a 8 horas diárias e a 40 horas semanais.

2 - No regime de turnos, considera-se ciclo horário o número de semanas de trabalho necessárias ao retorno à sequência inicial do horário de trabalho, cuja média não será superior a 40 horas semanais.

3 - O ciclo horário não terá uma duração superior a 12 semanas.

4 - Aos trabalhadores será sempre devido o direito a auferir o pagamento integral do subsídio de refeição mesmo que, para efeitos de apuramento de médias, esteja a cumprir um horário diário inferior a 5 horas ao abrigo do regime definido na presente cláusula.

5 - O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos, tendo como limite 2 horas, exceto as entradas que se antecipem e as saídas que se prolonguem para dias de descanso.

Capítulo I

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 1.ª

Tabela salarial

1 - As remunerações base aplicáveis a cada uma das categorias profissionais previstas no presente anexo são as constantes das seguintes tabelas:

Tabela A

Assistente de Passageiros de Mobilidade Reduzida
Operador de Pontes Telescópicas

Nível	Tabela 2020 Continente	Tabela 2020 Madeira (sujeito a aprovação pelo Governo Regional da Madeira)
1	638,50	653,51
2	671,67	688,44
3	709,77	727,49
4	733,83	752,15

Tabela B

Restantes categorias

Categoria profissional	Tabela 2020 Continente	Tabela 2020 Madeira (sujeito a aprovação pelo Governo Regional da Madeira)
Assistente de informações	638,50	654,46
Assistente de Lounge	638,50	654,46
Assistente de terminais de Bagagem	638,50	654,46
Assistente de Carros de Bagagem	638,50	654,46
Assistente Geral	638,50	654,46

2 - Nos anos civis de 2020 e 2021, as tabelas salariais referidas no número anterior serão atualizadas com base num índice de aumento de 0,25%, acrescidas da taxa de inflação que se vier a verificar em dezembro de 2019 e dezembro de 2020, respetivamente.

3 - De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022, as tabelas salariais resultantes da aplicação do previsto em 2, serão atualizadas com base num índice de aumento de 0,25%, acrescidas da taxa de inflação que se vier a verificar em dezembro de 2021.

4 - Os números 2 e 3 da presente cláusula não têm aplicação, sempre que da atualização imposta pela legislação do salário mínimo nacional, o trabalhador veja a sua remuneração sofrer um aumento igual ou superior à que resultaria da aplicação desses mesmos números.

5 - Sempre que houver atualização do salário mínimo nacional, os níveis 2, 3 e 4 da tabela A serão corrigidos de forma a manter a mesma diferença pecuniária entre níveis que se verificar no momento da entrada em vigor deste AE.

Cláusula 2.ª

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor ilíquido de 38,07€, por cada 5 anos de serviço, até ao limite de 5 diuturnidades.

Cláusula 3.ª

Subsídio de supervisão/coordenação

Aos trabalhadores nomeados para o exercício de funções de supervisão/coordenação de diversas equipas e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal no valor de 69,85€.

Capítulo II

Categorias profissionais

Cláusula 1.ª

Definições base

a) Categorias profissionais: conjunto de atividades profissionais que concorrem para a mesma finalidade, cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos, e que define o estatuto socioprofissional e remuneratório do trabalhador;
b) Função: conjunto de tarefas atribuídas a um ou mais trabalhadores e que constitui o objeto da respetiva prestação de trabalho;
c) Nível: situação específica em cada categoria profissional, à qual corresponde uma determinada remuneração base mensal;
d) Posição: situação profissional determinada pela categoria, função e nível da tabela salarial;
e) Evolução: passagem a um nível da tabela salarial mais elevado dentro da mesma categoria profissional;
f) Nomeação: Situação reversível, condicionada pela necessidade funcional do exercício de funções de supervisão, coordenação ou assessoria, com níveis superiores de responsabilidade e de resolução de problemas, e da exclusiva responsabilidade do conselho de administração da empresa.

Cláusula 2.ª

Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores adstritos à Assistência a Serviços Aeroportuários são as seguintes:

a) Assistente a Passageiros de Mobilidade Reduzida;
b) Assistente de Informações;
c) Assistente de Lounge;
d) Assistente de Terminais de Bagagem;
e) Operador de Pontes Telescópicas;
f) Assistente de Carros de Bagagem;
g) Assistente Geral.

Cláusula 3.ª

Condições gerais de ingresso nas categorias profissionais

1 - No caso de admissão, sem prejuízo de requisitos mais exigentes que decorram da política de recursos humanos, são condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

a) A necessidade de preenchimento da função;
b) O ingresso pelo nível inicial da tabela salarial para aquela categoria profissional, se aplicável;
c) O perfil adequado do candidato quanto a habilitações literárias e, quando exigível, a conhecimentos técnicos, experiência e formação profissional.

2 - Sempre que a empresa o entenda, o ingresso dependerá de aproveitamento em formação inicial e/ou específica.

Cláusula 4.ª

Requisitos específicos de ingresso nas categorias profissionais

1 - Na admissão, sem prejuízo de condições mais exigentes que decorram da política de recursos humanos, são requisitos específicos mínimos de ingresso nas categorias profissionais:

a) Assistente a Passageiros de Mobilidade Reduzida:

- 12.º ano de escolaridade;
- Domínio falado e escrito da língua portuguesa;
- Conhecimentos da língua inglesa e preferencialmente de outros idiomas;
- Facilidade no relacionamento interpessoal;
- Capacidade de trabalho em equipa;
- Proatividade;
- Conhecimentos de informática, na ótica do utilizador;
- Carta de condução de ligeiros e/ou pesados.

b) Assistente de Informações:

- 12.º ano de escolaridade;
- Domínio falado e escrito da língua portuguesa;
- Conhecimentos da língua inglesa e preferencialmente de outros idiomas;
- Facilidade no relacionamento interpessoal;
- Capacidade de trabalho em equipa;
- Conhecimentos de informática na ótica do utilizador.

c) Assistente de Lounge:

- 12.º ano de escolaridade;
- Domínio falado e escrito da língua portuguesa;
- Conhecimentos da língua inglesa e preferencialmente de outros idiomas;
- Facilidade no relacionamento interpessoal;
- Capacidade de trabalho em equipa;
- Conhecimentos de informática na ótica do utilizador.

d) Assistente de Terminais de Bagagem:

- 9.º ano de escolaridade;
- Domínio falado e escrito da língua portuguesa;
- Conhecimentos da língua inglesa e preferencialmente de outros idiomas;
- Facilidade no relacionamento interpessoal;
- Capacidade de trabalho em equipa;
- Licença de condução de categoria B (preferencial).

e) Operador de Pontes Telescópicas:

- 12.º ano de escolaridade;
- Domínio falado e escrito da língua portuguesa;
- Conhecimentos da língua inglesa e preferencialmente de outros idiomas;
- Facilidade no relacionamento interpessoal;
- Capacidade de trabalho em equipa;
- Licença de condução de categoria B.

f) Assistente de Carros de Bagagem:

- 9.º ano de escolaridade;
- Domínio falado e escrito da língua portuguesa;
- Conhecimentos da língua inglesa e preferencialmente de outros idiomas;
- Facilidade no relacionamento interpessoal;
- Capacidade de trabalho em equipa.

g) Assistente Geral:

- 9.º ano de escolaridade;
- Domínio falado e escrito da língua portuguesa;
- Conhecimentos da língua inglesa e preferencialmente de outros idiomas;
- Facilidade no relacionamento interpessoal;
- Capacidade de trabalho em equipa.

Cláusula 5.ª

Desenvolvimento nas categorias profissionais

1 - O desenvolvimento profissional dos trabalhadores das categorias de "Assistente a Passageiros de Mobilidade Reduzida" e de "Operador de Pontes Telescópicas" é apoiado pelas políticas de recursos humanos, traduzindo-se em movimentos entre posições, tendo como requisitos gerais as capacidades do trabalhador, as necessidades funcionais e organizativas da empresa e, quando caso disso, aproveitamento em ações de formação específicas exigidas para o exercício da função.

2 - Como movimentos consideram-se os definidos na cláusula 1.ª do presente capítulo, e no caso da alínea e) Evolução (E), o movimento dependerá ainda dos resultados da avaliação global de desempenho obtidos ao longo de determinado período de tempo pré-estabelecido.

3 - O desenvolvimento na categoria profissional de "Assistente a Passageiros de Mobilidade Reduzida" faz-se de acordo com o referido na cláusula 5.ª do presente capítulo, e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

Assistente e Passageiros de Mobilidade Reduzida				
Nível	1	2	3	4
Movimento	E	E	E	
Tempo mínimo	4	4	5	
Resultado Acumulado	14,04	16,84	21,05	
Av. Acumulada	B	MB	MB	

4 - O desenvolvimento na categoria profissional de "Operador de Pontes Telescópicas" faz-se de acordo com o referido na cláusula 5.ª do presente capítulo, e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

Nível	1	2	3
Movimento	E	E	
Tempo mínimo	4	5	
Resultado Acumulado	14,04	21,05	
Av. Acumulada	B	MB	

Capítulo III

Descrição de funções

a) Assistente a Passageiros de Mobilidade Reduzida:

- Acolher e encaminhar os Passageiros de Mobilidade Reduzida (PMR);
- Permanecer, se necessário, no balcão do Serviço MyWay para atendimento presencial aos PMR;
- Transportar os PMR de um ponto designado para o balcão de registo;
- Proceder ao registo pessoal e da bagagem dos PMR;
- Transportar os PMR do balcão de registo para a aeronave, incluindo a possível passagem pelo tax free, passando pelos controlos de segurança, aduaneiros e de estrangeiros e fronteiras;
- Embarcar os PMR na aeronave, com a disponibilização dos equipamentos adequados à condição do passageiro;
- Transportar os PMR da porta da aeronave para os seus lugares;
- Arrumar e retirar a bagagem de mão dos PMR da aeronave;
- Transportar os PMR dos seus lugares para a porta da aeronave;
- Desembarcar os PMR da aeronave, com a disponibilização dos equipamentos adequados à condição dos PMR;
- Transportar os PMR da aeronave para a zona de recolha de bagagem passando, se necessário pelo controlo de estrangeiros e fronteiras, recolher a bagagem, e passar pelo controlo aduaneiro;
- Transportar os PMR da zona de recolha de bagagem para um ponto designado;
- Quando em transferência, transportar os PMR para voos de ligação;
- Aceder às instalações sanitárias para apoio aos PMR, se solicitado;
- Conduzir e manobrar os equipamentos afetos ao serviço de PMR.

b) Assistente de Informações:

- Realizar tarefas simples e de reduzida complexidade, prestando as informações necessárias aos passageiros;
- Prestar informações aos utentes dos serviços telefónicos, quando solicitado;
- Prestar informações aos passageiros sobre horários, voos, balcões de check-in, encaminhamento de serviços e outras informações relacionadas com o Aeroporto;
- Utilizar ferramentas informáticas;
- Receber e encaminhar chamadas telefónicas internas e externas, utilizando os equipamentos disponíveis para o efeito;
- Orientar espacialmente (direção e sentido) e encaminhar os passageiros;
- Esclarecer dúvidas circunscritas à informação pública divulgada aos passageiros ou encaminhamento para os serviços competentes, quando as questões extravasem essa esfera;
- Apoiar na interpretação dos monitores de informação de voos;
- Gerir baias e outros equipamentos de suporte à prestação de serviços;

- Apoiar gestão de filas e organização das mesmas no terminal e contagem de tempos de espera, sempre que solicitado;
- Apoiar pontualmente a execução de questionários de satisfação;
- Reportar irregularidades.

c) Assistente de Lounge:

- Realizar tarefas simples e de reduzida complexidade, procedendo ao registo dos passageiros, prestando as informações necessárias sobre o funcionamento do Lounge;
- Cumprir os regulamentos internos do Lounge;
- Proceder, se necessário, à arrumação do Lounge, recolhendo para local próprio a louça, cinzeiros, revistas/jornais e qualquer outro equipamento, assim como a reposição dos produtos;
- Elaborar o relatório diário de turno;
- Prestar informações aos passageiros sobre horários, voos e outras informações relacionadas com o Aeroporto;
- Receber fornecedores e efetuar encomendas aos mesmos;
- Utilizar ferramentas informáticas;
- Reportar irregularidades.

d) Assistentes de Terminais de Bagagem:

- Recolher e reposicionar os tabuleiros nos balcões de check-in e tapetes de bagagem;
- Monitorizar da tipologia de bagagem injetada nos tapetes de bagagem;
- Codificar as bagagens no Manual Encoding Station;
- Acompanhar as operações de descarregamento das bagagens nos transportadores (áreas pública e industrial);
- Caso solicitado, informar os passageiros sobre a localização de bagagem de determinado voo, que seja do seu domínio, encaminhando os mesmos para o serviço competente, ou para o lost and found;
- Monitorizar os tempos de entrega de bagagem por parte dos handlers;
- Registar as discrepâncias entre o SLA (Service Level Agreement) aplicável e o tempo real de entrega, bem como a respetiva justificação comunicada pelos responsáveis dos handlers.

e) Operador de Pontes Telescópicas:

- Manusear equipamento de aproximação das pontes telescópicas às aeronaves;
- Proceder ao encosto e ao desencosto das pontes telescópicas a aeronaves;
- Reportar irregularidades.

f) Assistente de Carros de Bagagem:

- Recolher e organizar os carros de bagagem no aeroporto e imediações;
- Organizar e arrumar os carros de bagagem nos locais definidos para o efeito;
- Distribuir os carros de bagagem, de acordo com as dotações por setor;
- Utilizar, se necessário, equipamento com vista à recolha e arrumação dos carros de bagagem;
- Reportar irregularidades.

g) Assistente Geral:

- Executar tarefas de reduzida complexidade e fazer o transporte de pequenos objetos;
- Auxiliar outros profissionais nas mais variadas tarefas;
- Se necessário, conduzir veículos;
- Reportar irregularidades.

Capítulo IV

Disposições finais/transitórias

Cláusula 1.ª

Reenquadramentos gerais

1 - Todos os trabalhadores são integrados, à data da entrada em vigor do presente AE, numa categoria profissional prevista no capítulo II do presente anexo e na tabela salarial respetiva.

2 - A integração dos trabalhadores com categorias profissionais de "Assistente a Passageiros de Mobilidade Reduzida" e "Operadores de Pontes Telescópicas" nos níveis previstos nas tabelas salariais respetivas com efeitos a 1 de janeiro de 2020 e será feita em função da remuneração mensal mínima auferida à data da entrada em vigor do presente AE.

3 - Nos termos do capítulo II, cláusula 5.ª, a contabilização para efeitos de subida de nível, nas categorias profissionais referidas no número anterior terá efeitos a 1 de janeiro de 2020.

4 - Os trabalhadores anteriormente integrados na categoria profissional de "Assistente a Passageiros - APII" serão integrados, na data referida no número anterior da presente cláusula, no nível 2, da tabela salarial prevista no número 3, da cláusula 5.ª, capítulo II, do presente anexo, mantendo a remuneração mensal mínima auferida à data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 2.ª

Reenquadramentos na categoria

1 - A categoria profissional anteriormente denominada por "Assistente a Passageiros", em ambas as vertentes - API e APII - passa a adotar a designação de "Assistente a Passageiros de Mobilidade Reduzida".

2 - A categoria profissional de "Assistente de Lounge/Informações", é extinta e em sua substituição são criadas duas categorias distintas, designadas por "Assistente de Informações" e "Assistente de Lounge".

3 - A categoria profissional anteriormente denominada por "Assistente de Carrinhos de Bagagem", passa a adotar a designação de "Assistente de Carros de Bagagem".

4 - A categoria profissional de "Assistente Indiferenciado" é extinta e em sua substituição são criadas duas categorias distintas, designadas por "Assistente de Terminais de Bagagem" e "Assistente Geral".

5 - Os trabalhadores com a categoria profissional de "Assistente de Lounge/Informações", agora extinta, serão integrados, de acordo com as funções efetivamente exercidas, numa das seguintes categorias: "Assistente de Lounge" ou "Assistente de Informações".

6 - Os trabalhadores com a categoria profissional de "Assistente Indiferenciado", agora extinta, serão integrados, de acordo com as funções efetivamente exercidas, numa das seguintes categorias: "Assistente de Terminais de Bagagem" ou "Assistente Geral".

Cláusula 3.ª

Preferência no recrutamento

1 - Em função das necessidades operacionais da Portway, SA em cada momento e no âmbito dos recrutamentos internos que se verifiquem no que respeita às categorias constantes no anexo IV, será dada preferência a todos os trabalhadores/candidatos, pertencentes às categorias constantes no anexo V, que reúnam os requisitos para o/s lugar/es a preencher, de harmonia com o estabelecido na respetiva carreira profissional, com vista à otimização da respetiva experiência e conhecimento aeroportuário.

2 - Em função das necessidades operacionais da Portway, SA em cada momento e no âmbito dos recrutamentos internos que se verifiquem no que respeita às categorias de Assistente de Passageiros de Mobilidade Reduzida e Operador de Pontes Telescópicas, será dada preferência a todos os trabalhadores/candidatos, pertencentes às restantes categorias constantes no anexo V, que reúnam os requisitos para o/s lugar/es a preencher, de harmonia com o estabelecido na respetiva carreira profissional, com vista à otimização da respetiva experiência e conhecimento aeroportuário.

Depositado em 6 de fevereiro de 2020, a fl. 117 do livro n.º 12, com o n.º 28/2020, nos termos do artigo 494.º do código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE., n.º 5 de 08/02/2020).

CORRESPONDÊNCIA Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração da Justiça.

PUBLICAÇÕES Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€15,91 cada	€15,91;
Duas laudas	€17,34 cada	€34,68;
Três laudas	€28,66 cada	€85,98;
Quatro laudas	€30,56 cada	€122,24;
Cinco laudas	€31,74 cada	€158,70;
Seis ou mais laudas	€38,56 cada	€231,36

EXEMPLAR A estes valores acresce o imposto devido.

ASSINATURAS Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	Anual	**Semestral**
Uma Série	€27,66	€13,75;
Duas Séries	€52,38	€26,28;
Três Séries	€63,78	€31,95;
Completa	€74,98	€37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva
IMPRESSÃO Departamento do Jornal Oficial
DEPÓSITO LEGAL Número 181952/02

Preço deste número: € 12,18 (IVA incluído)