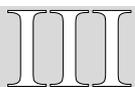




JORNAL OFICIAL

Quarta-feira, 25 de outubro de 2023



Série

Número 21

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO E JUVENTUDE

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 53/2023 - Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Revisão global. 2

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Groundlink III Handling, Lda e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos. 3

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.	4
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Revisão global.	6
Convenções Coletivas de Trabalho:	
Acordo de empresa entre a Groundlink III Handling, Lda e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.	7
Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.	25
Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Revisão global.	44

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO E JUVENTUDE

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 53/2023****Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Revisão global.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 20, de 11 de outubro de 2023, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas 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, estabelecidas com trabalhadores ao serviço da empresa, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes e que as partes requereram a emissão de Portaria de Extensão.

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 e 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, e atendendo a que foi requerida a emissão da Portaria de Extensão, 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.

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 no JORAM, n.º 20, III Série, de 11 de outubro de 2023, não foi deduzida oposição pelos interessados;

Nos termos previstos 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, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As condições de trabalho constantes do Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Revisão global, publicado no JORAM, n.º 20, III Série, de 11 de outubro de 2023, são estendidas na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho 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.

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 quanto às cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 25 de outubro de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Groundlink III Handling, Lda e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.

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 e Juventude, a eventual emissão de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Groundlink III Handling, Lda e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2023, 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 10 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 32, de 29 de agosto de 2023, foi publicada a revisão do Acordo de Empresa referido em epígrafe que é transcrito neste JORAM, que abrange no território nacional as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores, representados pela associação sindical outorgante.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas com trabalhadores ao serviço da empresa, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante e que as partes requereram a emissão de Portaria de Extensão.

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 e 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, e atendendo a que foi requerida a emissão da Portaria de Extensão, 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 GROUNDLINK III HANDLING, LDA E O SITAVA - SINDICATO DOS TRABALHADORES DA AVIAÇÃO E AEROPORTOS.

Nos termos previstos 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, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As condições de trabalho constantes do Acordo de empresa entre a Groundlink III Handling, Lda e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2023, e transcrita neste JORAM, são estendidas na Região Autónoma da Madeira às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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 quanto às cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 25 de outubro de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.

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 Juventude, a eventual emissão de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 33, de 8 de setembro de 2023, 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 10 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 33, de 8 de setembro de 2023, foi publicada a revisão do Acordo de Empresa referido em epígrafe que é transcrito neste JORAM, que abrange no território nacional as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores, representados pela associação sindical outorgante.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas com trabalhadores ao serviço da empresa, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante e que foi requerida a emissão de Portaria de Extensão.

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 e 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, e atendendo a que foi requerida a emissão da Portaria de Extensão, 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 RYANAIR - DESIGNATED ACTIVITY COMPANY - SUCURSAL EM PORTUGAL E O SITAVA - SINDICATO DOS TRABALHADORES DA AVIAÇÃO E AEROPORTOS.

Nos termos previstos 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, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As condições de trabalho constantes do Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 33, de 8 de setembro de 2023, e transcrita neste JORAM, são estendidas na Região Autónoma da Madeira às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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 quanto às cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 25 de outubro de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Revisão global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º 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, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Revisão global, publicado no BTE, n.º 36 de 29 de setembro de 2023, 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 n.º 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 10 dias úteis 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 publica-se o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 36 de 29 de setembro de 2023, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM;

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante;

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empregadores do mesmo setor de atividade;

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 da alteração do contrato coletivo de trabalho;

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 CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE ANALISTAS CLÍNICOS - APAC E A FEPCES - FEDERAÇÃO PORTUGUESA DOS SINDICATOS DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS E OUTRO - REVISÃO GLOBAL.

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 Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Revisão global, publicado no BTE, n.º 36 de 29 de setembro de 2023, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e os trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

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, quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 25 de outubro de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Convenções Coletivas de Trabalho:

Acordo de empresa entre a Groundlink III Handling, Lda e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.

Cláusula 1.ª**Área e Âmbito**

1. O presente Acordo de Empresa, adiante simplesmente designado por AE, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, a GROUNDLINK III HANDLING, LDA, no âmbito das Atividades auxiliares dos transportes aéreos (CAE 52230), adiante designada por Empresa, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITAVA - SINDICATO DOS TRABALHADORES DA AVIAÇÃO E AEROPORTOS.

2. As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, no momento do depósito deste AE e das suas subsequentes alterações, a respetiva portaria de extensão, por alargamento de âmbito, a todos os trabalhadores da Empresa não representados pelas organizações sindicais outorgantes.

3. Este AE abrange 1 empresa e um número médio de 350 trabalhadores.

4. O âmbito profissional e funcional do presente AE é o que decorre da cláusula 6.ª.

Cláusula 2.ª**Vigência e denúncia**

1. O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará até dia 31 de dezembro de 2026, renovando-se por períodos de 12 meses enquanto não ocorrer a sua denúncia, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2. O presente AE só pode ser denunciado por qualquer das partes a partir do dia 1 de outubro de 2026 (inclusive) acompanhada de uma proposta negocial fundamentada nos termos legais.

3. O disposto no número anterior é também aplicável no caso de proposta de revisão.

4. A parte recetora da proposta deverá responder nos 30 (trinta) dias seguintes, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à receção da contraproposta.

Cláusula 3.ª**Desconto das quotas sindicais**

1. A Empresa respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador por escrito o solicite, devendo indicar o valor da quotização sindical ou a percentagem da retribuição a ser deduzida nesta, assim como a organização sindical à qual a quotização deverá ser entregue.

2. A entrega da quotização sindical, deduzida nos termos do número anterior, ao sindicato respetivo terá lugar até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 4.ª**Habilitações mínimas**

As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso em qualquer categoria profissional terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação profissional.

Cláusula 5.ª**Idade mínima de admissão**

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 6.ª**Categorias profissionais**

1- Os trabalhadores da Empresa abrangidos pelo presente AE estão enquadrados na seguinte categoria profissional:

a) Técnico de Tráfego de Assistência em Escala - Passageiros - TTAE

1.1 - O Técnico de Tráfego de Assistência em Escala (TTAE) - Passageiros - é o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela Empresa, procede à aceitação e embarque de passageiros, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas:

Presta assistência, em terra, aos passageiros e respetiva bagagem, assegurando, nomeadamente, as atividades de embarque, desembarque, assistências especiais, acolhimento, check-in, transferência de passageiros, lounge, tratamento de irregularidades operacionais e de bagagem, vendas e/ou reservas de bilhetes, de bagagem e coordenação de operações; envia, recebe, trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados, tendo em consideração a Qualificação Profissional Oficial aprovada pela ANQEP atualmente publicada no B.T.E. nº 43, de 22/11/2015, na versão que em cada momento estiver em vigor.

Cláusula 7.ª**Atividade dos Trabalhadores**

1. O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes da cláusula 6.ª.

2. Nos casos previstos na lei, a Empresa pode encarregar o trabalhador de funções não compreendidas na sua categoria profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

3. Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento, na proporção correspondente ao número de horas efetivamente prestadas no desempenho temporário de outras funções.

Cláusula 8ª**Retribuição Base Mínima Mensal**

1 - A retribuição base mínima mensal na categoria constante neste AE será a seguinte:

1.1 Carreira de TTAE

Nível	Tempo permanência	RBM € 2023	RBM € 2024	RBM € 2025	RBM € 2026
Iniciado	12 meses	-	875	915	965
Nível 1	12 meses	785	875	915	965
Nível 2	24 meses	815	905	945	995
Nível 3	24 meses	845	935	975	1025
Nível 4	36 meses	885	975	1015	1065
Nível 5	36 meses	925	1015	1055	1105

2. O ingresso na carreira profissional é feito para o nível “Iniciado” e a evolução na carreira está sujeita aos requisitos constantes na cláusula 9.ª

3. A Retribuição Base Mensal Mínima dos trabalhadores a exercerem funções nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, integrados nos Níveis “Iniciado” e “Nível 1”, não poderá ser inferior ao valor legal mínimo em vigor na respetiva Região Autónoma.

Cláusula 9.ª**Evolução na carreira - Requisitos mínimos gerais**

1. A evolução na carreira e mudança de nível processar-se-á de acordo com os tempos de permanência referidos na Cláusula 8.ª para cada categoria profissional.

2. São requisitos para evolução na carreira:

- Avaliação de desempenho positiva, apurada em termos médios, por referência ao período de permanência no nível;
- Ausência de registo de sanção disciplinar superior à prevista na alínea b) do número 1, da cláusula 41ª;
- No caso de sanção disciplinar superior à prevista na alínea b) do número 1, da cláusula 41ª, a avaliação de desempenho relativa ao ano em que tal sanção seja aplicada não será considerada para efeitos do requisito previsto na alínea anterior.
- Prestação efetiva de trabalho de, pelo menos, 97% dos dias de trabalho correspondentes ao período de permanência em cada nível, sendo, para este efeito, contabilizado como tempo de trabalho efetivo as ausências descritas no n.º 5.

3. A evolução de nível verifica-se com efeitos ao primeiro dia do mês seguinte em que o trabalhador completa o tempo de permanência correspondente ao nível detido, nos termos da cláusula 8.ª.

4. A evolução de nível não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

- Faltas injustificadas para além do limite de 2 seguidas ou 4 interpoladas, no período de permanência no nível correspondente;
- Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela Empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;
- Pendência de processo disciplinar;

5. Para efeitos da alínea d) do número 2 não contam as ausências por motivo de:

- a) Férias;
- b) Acidentes de trabalho;
- c) Doença profissional;
- d) Licença de maternidade, de paternidade e de adoção, (até ao limite da duração do período mínimo legal em cada momento em vigor);
- 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 sindicais ou na Comissão de Trabalhadores, por membros das direções sindicais, delegados sindicais e membros da Comissão de Trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da Empresa.

6. No caso previsto na alínea c) do número 4, a evolução só não se efetivará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção disciplinar superior à prevista na alínea b) do número 1 da cláusula 41.ª; se do processo disciplinar resultar sanção de menor gravidade ou a ausência de sanção a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

7. Caso o trabalhador, decorrido o período de permanência previsto para o nível correspondente nos termos da tabela constante na cláusula 8ª, à categoria profissional que detenha, não cumpra os requisitos elencados na presente cláusula, ficará retido no nível enquanto os mesmos não se verificarem cumpridos.

8. A evolução na carreira prevista nesta cláusula será sempre referenciada a um número de meses, seguidos ou interpolados, que esteja fixado no tempo de permanência estabelecido para o nível detido pelo trabalhador e no qual preencha os requisitos definidos para a mudança de nível.

9. Os resultados da avaliação do trabalhador serão sempre especificados e fundamentados, devendo ser comunicados, por escrito, ao trabalhador.

10. O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de Recursos Humanos, bem como um representante do SITAVA, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias úteis.

11. Em caso de incumprimento pela Empresa dos prazos e regras fixados no número anterior terá lugar a evolução prevista na carreira.

12. Nos casos previstos no número anterior, a evolução produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

Cláusula 10.ª

Desempenho de funções

1. Os trabalhadores a desempenhar funções no balcão de vendas com a formação específica para o efeito, terão direito a um adicional de função de 40€ por cada mês completo de exercício efetivo de funções. Caso o desempenho de funções não ocorra no mês completo, será pago 1/21 daquele valor por cada dia efetivo de exercício de funções.

2. Os trabalhadores a desempenhar funções no departamento de Operações com as competências e noções sobre gestão de equipas terão direito a um adicional de função de 60€ por cada mês completo de exercício de funções. Caso o desempenho de funções não ocorra no mês completo, será pago 1/21 daquele valor por cada dia efetivo de exercício de funções.

3. Os trabalhadores a desempenhar funções no departamento de Perdidos e Achados com a formação específica para o efeito terão direito a um adicional de função de 30€ por cada mês completo de exercício de funções. Caso o desempenho de funções não ocorra no mês completo, será pago 1/21 daquele valor por cada dia efetivo de exercício de funções.

4. O adicional de funções previsto nos números anteriores não será pago na remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 11ª

Exercício de funções de TTAE Supervisor

1 - É da competência da Empresa a seleção e nomeação para o exercício das funções de TTAE Supervisor, dada a especial relação de confiança que pressupõe.

2 - A nomeação para o exercício das funções de TTAE Supervisor depende de acordo escrito entre a Empresa e o TTAE selecionado.

3 - O acordo referido no número anterior pode cessar sem necessidade de qualquer fundamento, por comunicação escrita, com um aviso prévio mínimo de 30 ou 60 dias, consoante tiver durado, respetivamente, até 2 anos, ou mais de 2 anos.

4- No caso de a cessação do acordo ser da iniciativa da Empresa, pode esta não observar o aviso prévio previsto no número anterior, tendo nesse caso o TTAE, sem prejuízo de deixar de exercer as funções de TTAE Supervisor, o direito de manter o subsídio mensal previsto na cláusula 12.^a durante o período correspondente ao aviso prévio em falta.

5- No caso de cessação do exercício das funções de TTAE Supervisor, o trabalhador retomará a categoria de TTAE e o exercício das atividades correspondentes a tal categoria profissional.

6- Só podem ser nomeados para o exercício das funções de Supervisor, os trabalhadores enquadrados na categoria profissional de TTAE.

7- A seleção para o exercício de funções de Supervisor será precedida de informação aos trabalhadores da Empresa para efeitos de, no prazo que for fixado, se poderem candidatar à nomeação.

8- No caso de inexistência de candidatos, ou se os candidatos não reunirem os requisitos para serem escolhidos pela Empresa para o exercício das funções, será aberto recrutamento externo, se persistir a necessidade do respetivo preenchimento.

9- O exercício temporário das funções de Supervisor, por motivo de substituição de Supervisor que se encontre impedido do exercício da função, só pode ser assegurado por trabalhador com a categoria de TTAE, sendo aplicável o disposto nos n.ºs 1 e 2 da presente Cláusula conferindo o direito ao subsídio mensal previsto na Cláusula 12.^a em proporção do período de exercício efetivo da função.

10 - O exercício temporário das funções de Supervisor cessará com o regresso ao serviço do TTAE Supervisor que tenha sido substituído, ou com o aviso prévio por parte do TTAE substituto ou da Empresa, por escrito, de 10 dias, sendo aplicável, nesse caso o disposto no n.º 5 da presente Cláusula.

11 - Salvo se o impedimento do Supervisor substituído tiver por motivo o gozo de licença parental, doença ou acidente de trabalho, a nomeação temporária para as funções de Supervisor não pode exceder 90 dias; findo esse prazo, mantendo-se a nomeação passará a ser aplicável o regime previsto nos n.ºs 3 a 5 da presente cláusula

12 - Compete ao Supervisor, nomeadamente:

- a) Demonstrar experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
- b) Ter responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- c) Orientar, coordenar e supervisionar com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;
- d) Tomar decisões de acordo com as tarefas que desempenha e definir prioridades no serviço;
- e) Reportar qualquer situação extraordinária ao superior hierárquico;
- f) Otimizar os recursos humanos e equipamentos;
- g) Cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela Empresa;
- h) Garantir o cumprimento das normas de Segurança e Saúde no trabalho.

Cláusula 12.^a

Regime Remuneratório dos TTAE com funções de Supervisão

1. Aos TTAE nomeados para o exercício de funções de supervisão e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal no valor de 88€ com efeitos a partir de 1 de agosto de 2023.

2. Com efeitos a partir de dia 1 de janeiro de 2024, o valor previsto no ponto 1 passará a ser de 94€.

3. Com efeitos a partir de dia 1 de janeiro de 2025, o valor previsto no ponto 1 passará a ser de 100€.

4. Com efeitos a partir de dia 1 de janeiro de 2026, o valor previsto no ponto 1 passará a ser de 108€.

5. O subsídio mensal referido na presente cláusula será pago na remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 13.^a**Formação profissional**

1. A Empresa obriga-se a promover ações de formação profissional com vista à melhoria e à atualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente refrescamento e, quando for o caso, reconversão profissional e da higiene, saúde e segurança no trabalho.

2. Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas ações de formação que lhes sejam proporcionadas pela Empresa.

3. A seleção para a frequência das ações deverá ter lugar por critérios objetivos que assegurem as necessidades da Empresa e respeitem o princípio da igualdade de oportunidades.

4. O tempo despendido nas ações de formação profissional cuja frequência seja imposta pela Empresa será considerado como de trabalho.

5. O tempo despendido na frequência das ações de formação previstos no número anterior não deverá exceder o período normal de trabalho diário e semanal, devendo a Empresa, no estabelecimento dos horários das ações de formação, atender à sua natureza, complexidade e duração.

6 - O tempo considerado como de trabalho nos termos do n.º 4 será sempre equiparado a tempo de trabalho normal.

7 - Desde que o interesse da Empresa e o aproveitamento da formação o aconselhe, poderá ser mudado o horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar a ação.

8 - Se da mudança de horário resultar alteração dos dias de descanso, o trabalhador tem direito a gozar dias de descanso compensatórios.

9 - É permitida a prestação de trabalho, correspondente ao posto de trabalho normal, em concomitância com ações de formação; a prestação de trabalho que, somada ao tempo de formação, ultrapassar os limites da duração do período normal do trabalho, não será remunerada como trabalho suplementar até 2 horas.

10 - Quando, devido à frequência de ações de formação, nos termos do n.º 9, ocorram alterações do horário de turnos, deve ser contabilizado, para efeitos de pagamento de remuneração, o trabalho noturno que o trabalhador deixe de prestar por causa dessa alteração.

11 - Antes e após um período de formação profissional a tempo inteiro, deve ser garantido e observado um repouso mínimo de, pelo menos, 11 horas. A retoma ao serviço dar-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo deste repouso mínimo.

Cláusula 14.^a**Local de trabalho. Transferência**

1 - Por local de trabalho entende-se todo o espaço geográfico do município em que se insere e em que o trabalhador esteja colocado, bem como municípios contíguos.

2 - A Empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

- a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- b) Quando outro motivo de interesse da Empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

3 - A comunicação de transferência deverá ser fundamentada por escrito e entregue ao trabalhador com antecedência não inferior a oito ou trinta dias em relação ao início da mesma transferência, consoante esta seja temporária ou definitiva, respetivamente.

4 - Tratando-se de transferência temporária, o trabalhador cumprirá no local de trabalho temporário o horário de trabalho em vigor do novo local de trabalho.

5 - A transferência temporária não pode exceder 7 meses.

6 - Quando a transferência seja do interesse da Empresa e implique mudança de residência, o trabalhador terá direito à concessão de 3 dias úteis de dispensa com retribuição a definir mediante acordo entre empresa e trabalhador.

7 - A Empresa custeará as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento, quando a transferência, temporária ou definitiva, for determinada pela Empresa.

8 - Deverão ser viabilizadas as transferências de local de trabalho aos trabalhadores, sempre que das mesmas não decorra qualquer encargo para a empresa e:

- a) se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da Empresa;
- b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados, desde que esta permuta ocorra dentro da mesma categoria profissional e seja aprovada pela Empresa.

9 - Em conformidade com o disposto na lei, os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo, salvo quando tal transferência resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

10 - No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366º do Código do Trabalho.

11 - O disposto na presente cláusula, não é aplicável às transferências temporárias ou definitivas, que resultem da candidatura do trabalhador para vaga em outro local de trabalho.

12 - No caso previsto no número anterior, a empresa deve informar o trabalhador da data em que inicia funções no novo local de trabalho, com antecedência de, pelo menos, 10 dias, salvo acordo em sentido diferente.

Cláusula 15.^a

Regulamentos Internos

1. A empresa pode elaborar regulamentos internos sobre organização e disciplina do trabalho.
2. Na elaboração dos regulamentos internos são ouvidos os delegados sindicais, através do SITAVA, que poderão dar parecer nos termos legais.
3. O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho ou através da plataforma digital interna, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

Cláusula 16.^a

Uniformes e equipamentos de trabalho

1. A Empresa poderá exigir o uso de uniformes para o exercício de quaisquer funções quando o julgue conveniente e de acordo com as normas por ela definidas.
2. O uniforme e o calçado de segurança, cuja utilização seja exigida pela Empresa serão sempre fornecidos a expensas desta e são sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.
3. Os trabalhadores são fiéis depositários e responsáveis por todos os artigos que sejam propriedade da Empresa e que lhes estejam afetos para uso profissional individual.
4. Para cumprimento do disposto no número anterior, a Empresa garantirá as condições de organização de trabalho e de segurança adequada.
5. Na data da cessação do seu contrato de trabalho, os trabalhadores são obrigados a devolver à Empresa o uniforme e o calçado de segurança, sob pena de o valor dos mesmos ser deduzido nas quantias a lhes serem pagas emergentes da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 17.^a**Obtenção de documentos**

Os vistos que sejam necessários às deslocações em serviço, os registos criminais, os certificados de vacinação e outros documentos impostos diretamente pela prestação de serviço à Empresa, bem como as licenças que sejam exigidas por lei, serão custeadas pela Empresa.

Cláusula 18^a**Proteção em casos de pirataria, terrorismo e sabotagem**

1. Qualquer trabalhador que em serviço seja vítima de atos de pirataria terá direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual retenção.

2. Logo que se dê um alerta da existência de qualquer engenho explosivo, e/ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área limitada por um perímetro de segurança, enquanto se mantiver a emergência.

Cláusula 19.^a**Trabalho fora do local de trabalho**

1. Nas deslocações em serviço que impliquem a pernoita fora da residência habitual do trabalhador, o direito a ajudas de custo inicia-se com a partida do local de trabalho e termina com a chegada, após a viagem de regresso ao mesmo, e tem os seguintes valores diários:

- a) Deslocação em serviço no território nacional: € 30,00;
- b) Deslocação em serviço no estrangeiro: € 40,00.

2. O trabalhador cumprirá, no local de trabalho em que se encontre deslocado, o horário de trabalho que lhe for fixado para o efeito.

3. O cômputo e remuneração das horas extraordinárias, quando aplicável, dos trabalhadores deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste AE processar-se-ão nos moldes nele estabelecidos; o cômputo e remuneração das horas extraordinárias dos trabalhadores deslocados para locais não abrangidos pelo âmbito deste AE processar-se-ão nos moldes estabelecidos nas leis de trabalho locais.

4. O trabalhador gozará no local de trabalho em que se encontre deslocado o descanso semanal ali praticado.

5. Os transportes em serviço ou impostos pelas deslocações em serviço são fornecidos, ou pagos pela Empresa, assim como o alojamento com pequeno-almoço, caso a deslocação em serviço implique a necessidade de pernoita fora da residência do trabalhador.

6. O pagamento da ajuda de custo, prevista na alínea a) do n.º 1 da presente cláusula, inclui já o subsídio de refeição.

7. O pagamento da ajuda de custo, prevista na alínea b) do n.º 1 da presente cláusula, não inclui o subsídio de refeição, o qual será pago nos termos da Cláusula 36.^a.

Cláusula 20.^a**Período normal de trabalho/Adaptabilidade**

1. O período normal de trabalho será de 8 horas diárias e de 40 horas semanais nestes se incluindo os intervalos para descanso e refeição, respetivamente de 60 ou 30 minutos, nos termos previstos na Cláusula 26.^a.

2. O período normal de trabalho por mês de calendário dos trabalhadores a tempo completo pode ser aferido em termos médios, num período de referência de 2 meses de calendário, tendo por base o período mensal contratado de 164 horas.

3. No caso de trabalhadores a tempo parcial, para efeitos da aferição da média semanal, apurado em termos médios, num período de referência de 2 meses de calendário, tendo por base o período normal de trabalho mensal contratado, não podendo o período normal de trabalho semanal ultrapassar as 39 horas.

4. Em escalas de dimensão inferior a 15.000 movimentos por ano, pode ser instituído um regime de adaptabilidade a protocolar entre as partes outorgantes do presente AE.

Cláusula 21ª

Definições

1. Dia de trabalho - É constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída, constantes do horário de trabalho respetivo.

2. Dia útil - É o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal, nem com o dia de descanso complementar, nem com os feriados estabelecidos neste AE.

3. Descanso semanal obrigatório - É o constituído por:

- a) Domingo, nos horários regulares;
- b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

4. Descanso semanal complementar - É o constituído por:

- a) Sábado, nos horários regulares;
- b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

5. Turno - É constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respetivos.

6. Ciclo de rotação - É a sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário.

Cláusula 22.ª

Intervalos de refeição e de descanso

1. O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de 60 minutos para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar, e de 30 minutos quando se destine a pequeno-almoço e a ceia, de forma que o trabalhador não preste mais de 5 horas de trabalho efetivo consecutivo.

2. O intervalo para descanso e tomada de almoço e jantar só será inferior a 60 minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

3. Os trabalhadores que tenham um período normal de trabalho diário igual ou inferior a 5 horas prestam trabalho em jornada contínua.

4. O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para entrada no dia imediato será de 11 horas.

5. Quando exista trabalho suplementar em prolongamento, o trabalhador só deverá retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de 11 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho.

6. Quando o trabalho suplementar se situe para além das 00h00, o trabalhador só retomar o serviço após um descanso mínimo de 11 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho; a retoma do serviço dar-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo do repouso mínimo.

Cláusula 23ª

Horários de turnos

1. Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, serão organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos.

2. Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos Trabalhadores, desde que seja sempre dada prioridade à eficiência dos turnos.

3. São permitidas trocas de horários, por acordo, desde que solicitadas com 72 horas de antecedência, e seja respeitado o período mínimo de descanso de 11 horas entre dois dias consecutivos de trabalho, e quando abranja dias de descanso, seja assegurado no âmbito das próprias trocas, o gozo de pelo menos um dia de descanso semanal, equivalente ao obrigatório.

4. A cada turno de 4 ou 5 dias de trabalho devem seguir-se 2 dias consecutivos de descanso, salvo acordo celebrado entre a empresa e o trabalhador que disponha de forma diferente.

5. No horário de trabalho, os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após os Descansos Obrigatórios Complementares e Semanais, salvo acordo celebrado entre a empresa e o trabalhador que disponha de forma diferente.

6. A alteração de turno prevista no número anterior implica o aviso ao trabalhador, por escrito, com, pelo menos, 72 horas de antecedência.

7. Em escalas de dimensão inferior a 15.000 movimentos por ano, pode ser instituído um regime de organização de turnos diferente do previsto na presente Cláusula a protocolar entre os outorgantes do presente AE.

Cláusula 24ª

Horários de Trabalho

1. A definição de horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites legais e dos previstos na presente convenção.

2. Em caso de alteração dos horários de trabalho, a empresa deverá informar e consultar as estruturas representativas dos trabalhadores no mesmo prazo em que os trabalhadores são informados.

3. As estruturas representativas dos trabalhadores, se assim entenderem, poderão transmitir à empresa propostas de alteração/melhoramento dos horários de trabalho, até ao dia 10 de cada mês, e a empresa analisará tais propostas, implementando-as, se possível, no mês seguinte.

Cláusula 25ª

Mapas de horário de trabalho

1. Os mapas de horário de trabalho devem ser afixados nos locais de trabalho a que respeitam, de forma bem visível, e deles devem constar obrigatoriamente:

- a) Denominação da Empresa;
- b) Atividade exercida;
- c) Local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;
- d) Nome dos trabalhadores abrangidos;
- e) Horas de início e termo do período normal de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso/refeição;
- f) Dia de descanso semanal obrigatório e de descanso complementar;
- g) Escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;
- h) Outras indicações pertinentes sobre o regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho, que sejam aplicáveis.
- i) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável

2. Os mapas de horário de trabalho, bem como as suas alterações devem ser afixados com antecedência não inferior a 3 dias em relação à data do início da aplicação dos horários ou das suas alterações.

3. O disposto no número anterior não é aplicável em caso de necessidade de substituição de trabalhador que faltou ao trabalho de forma imprevista, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

4. Serão remetidas cópias dos mapas de horário de trabalho ao Sindicato que representa os trabalhadores abrangidos.

5. Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e obriga à observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula e na cláusula anterior.

Cláusula 26.ª

Horas de refeição

1. Os períodos dentro dos quais, nos termos da Cláusula 22.ª (Intervalos de refeição e descanso), deverão ser tomadas as refeições e que constarão dos horários de trabalho, poderão ter as amplitudes seguintes:

- Pequeno-almoço - entre as 06h30 e as 09h30;
- Almoço - entre as 11h00 e as 15h00;
- Jantar - entre as 18h30 e as 22h00;
- Ceia - entre as 00h00 e as 05h00.

2. Dos horários de trabalho deverá constar, em relação a cada trabalhador ou conjunto de trabalhadores, o intervalo de descanso em que devem ter lugar o repouso e a tomada de refeição.

3. Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela Empresa, desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no n.º 1, só podendo a sua duração ser inferior a 60 minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

Cláusula 27ª

Trabalho suplementar

1. Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem à Empresa a sua dispensa.

2. Sem prejuízo no disposto na lei, não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar:

- a) Os trabalhadores com deficiência
- b) As mulheres grávidas
- c) Os trabalhadores com filho(s) de idade inferior a 12 meses

3. A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

4. O trabalhador que prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório terá direito a um dia de descanso compensatório a gozar, por acordo, nos 120 dias seguintes, sendo que se o gozo não se revelar possível, o descanso compensatório será pago tendo por referência um dia normal de trabalho.

5. O disposto no número anterior pressupõe que seja garantido ao trabalhador, pelo menos, um dia de descanso em cada período de 7 dias que se compreender no período de 120 dias.

6. A antecipação na entrada ou o atraso na saída para além de 15 minutos em relação às horas previstas no horário de trabalho, quando solicitadas pela Empresa, determinarão o pagamento de:

- a) 1/2 hora de trabalho suplementar, se o trabalho prestado se situar entre os 16 e os 40 minutos.
- b) 1 hora de trabalho suplementar, se o trabalho tiver duração compreendida entre os 41 e os 60 minutos.

7. Todo o trabalho suplementar tem que ser prévia e expressamente validado pela Empresa.

Cláusula 28ª

Dias de descanso semanal

Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, sendo um de descanso obrigatório e outro de descanso complementar.

Cláusula 29ª

Feriados

1. São feriados obrigatórios os previstos na lei, e ainda os seguintes:

- Terça-Feira de Carnaval;
- Feriado municipal do local habitual de trabalho;
- Os que, na legislação regional aplicável, sejam observados nas Regiões Autónomas como feriados próprios.

2. A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da Empresa.

Cláusula 30ª**Férias**

1. Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de 23 (vinte e três) dias úteis.
2. A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas durante todo o ano civil a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
- Três dias de férias, sem qualquer falta;
 - Dois dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
 - Um dia de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
3. Para efeitos do número anterior, são consideradas faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efetivo as ausências ao trabalho constantes no n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho.
4. As férias poderão ser gozadas interpoladamente, em mais do que um período, de acordo com a lei, podendo ser planeados até 3 períodos, não obstante a possibilidade de, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, serem planeados mais períodos.
5. As férias serão fixadas em função dos dias de folga da rotação de cada trabalhador.
6. No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato, salvo acordo em sentido diferente.
7. No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo fixado no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.
8. Da aplicação do disposto nos números 6 e 7 não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.
9. No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a 6 meses, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, sendo estas gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo em sentido diferente.

Cláusula 31ª**Marcação de férias**

1. Os períodos de férias serão fixados por acordo entre a Empresa e o trabalhador, com observância do disposto nos números seguintes.
2. Tendo em vista uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue:

Janeiro	2 pontos por cada dia de férias
Fevereiro	2 pontos por cada dia de férias
Março	4 pontos por cada dia de férias
Abril	4 pontos por cada dia de férias
Maió	6 pontos por cada dia de férias
Junho	8 pontos por cada dia de férias
Julho	8 pontos por cada dia de férias
Agosto	10 pontos por cada dia de férias
Setembro	8 pontos por cada dia de férias
Outubro	6 pontos por cada dia de férias
Novembro	2 pontos por cada dia de férias
Dezembro	4 pontos por cada dia de férias
De 20 de Dezembro a 10 de Janeiro	10 pontos por cada dia de férias
Na semana anterior ao domingo de Páscoa	8 pontos por cada dia de férias

3. Na marcação das férias dos trabalhadores ter-se-ão em conta as seguintes normas:

- a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
- b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;
- c) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de um mês de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;
- d) Anualmente, e antes de 1 de dezembro, a Empresa publicará a lista de pontuação e a ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano.

4. Na falta de acordo, a Empresa fixará o período de férias, nos termos da lei, entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvindo as organizações representativas dos trabalhadores.

5. Quando houver lugar a acerto de dias de férias, estes serão gozados até 30 de abril do ano seguinte.

6. Para os trabalhadores em regime de turnos, o início do período de férias será fixado a seguir ao dia de descanso semanal e utilizada a sua escala e rotação, para determinar os dias úteis e dias de descanso, salvo acordo entre a Empresa e o trabalhador que disponha de modo diferente.

7. Se entre o momento da marcação das férias e o do respetivo gozo se verificar mudança de horário do trabalhador, o início do gozo das férias será ajustado ao início de um turno, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

8. Atenta a natureza e especificidade da atividade da Empresa, salvo situações muito excecionais a serem avaliadas e decididas pela Empresa, esta reserva-se o direito a não aceitar a marcação de férias no período de 15 de dezembro a 10 de janeiro, bem como nos meses de julho e agosto no Aeroporto de Faro.

Cláusula 32º

Subsídio de turno/trabalho noturno

1. Os trabalhadores que se encontrarem a prestar trabalho em regime de turnos, e enquanto estiverem neste regime, têm direito um subsídio de turnos, o qual será também pago na remuneração de férias, no subsídio de férias e no subsídio de natal, nos seguintes termos:

- a) Trabalhadores que integrem, sem qualquer restrição ou limitação de horário, incluindo descansos, por motivos a si respeitantes, de saúde ou outros, "Turnos rotativos com folgas rotativas": o valor de 115€ mensais
- b) Trabalhadores que integrem, com restrições ou limitação de horário, incluindo descansos, por motivos a si respeitantes, de saúde ou outros, "Turnos rotativos com folgas rotativas": o valor de 65€ mensais.
- c) Trabalhadores que integrem, por motivos de restrição ou limitação de horário, incluindo descansos, a si respeitantes, de saúde ou outros, "Turnos rotativos com folgas fixas": o valor de 30€ mensais.
- d) Trabalhadores que integrem, por motivos de restrição ou limitação de horário, incluindo descansos, a si respeitantes, de saúde ou outros, "Turnos fixos com folgas rotativas": o valor de 30€ mensais.

3. Aos trabalhadores a tempo parcial, o subsídio previsto no n.º anterior será pago na proporção do seu Período Normal de Trabalho.

4. Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 22h00 e as 05h00.

5. O trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25%, sobre o valor/hora apurado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times 40} = \text{valor hora}$$

Cláusula 33ª

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

1.1 - Em dia útil de trabalho:

- a) 50% pela primeira hora ou fração desta;
- b) 75% por cada hora ou fração subsequente

1.2- Em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dias feriados: 100% por cada hora ou fração subsequente.

2 - Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal mas em prolongamento de dias de descanso semanal ou complementar, ou de dias feriados será sempre remunerado com o acréscimo de 100% por cada hora ou fração subsequente.

3 - Quando a utilização do trabalho suplementar ultrapassar o limite anual de 200 horas, o trabalhador pode recusar-se legitimamente à respetiva prestação, sem prejuízo do disposto na lei.

Cláusula 34ª

Retribuição e subsídio de férias

1. Sem prejuízo do disposto no presente A.E., a retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2. Para além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a subsídio de férias, o qual, sem prejuízo do disposto no presente A.E., compreende a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3. O subsídio de férias será pago de uma só vez, no mês de junho de cada ano, podendo ser pago de forma diferente mediante acordo entre a Empresa e o trabalhador.

4. O valor do subsídio de férias, terá por referência um período de férias de 22 dias úteis.

Cláusula 35ª

Subsídio de Natal

1. Sem prejuízo do disposto no presente A.E., os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal, de valor igual a um mês de retribuição, o qual será pago de uma só vez, no mês de novembro de cada ano, podendo ser pago de forma diferente mediante acordo entre a Empresa e o trabalhador.

2. No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

3. O disposto no número anterior, é igualmente aplicável nas situações de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 36ª

Subsídio de refeição

1. Os trabalhadores têm direito ao um subsídio de refeição de 5,20€, por cada dia completo e efetivo de trabalho.

2. A partir de janeiro de 2024, o valor do subsídio de refeição passará ao valor diário de 6,836€, e será pago em cartão/vales de refeição.

Cláusula 37ª

Subsídio de assiduidade

1. Será pago a cada trabalhador um subsídio de assiduidade mensal, nos termos da seguinte tabela e de acordo com as regras previstas na presente cláusula:

Nível:	Valor:
Iniciado	50€
Nível 1	100€
Nível 2	125€
Nível 3	150€
Nível 4	150€
Nível 5	150€

2. Para ter direito ao subsídio de assiduidade mensal, o trabalhador:

- deve prestar serviço nos dias em que estiver escalado, pelo período do mês inteiro.
- não deve ter absentismo não autorizado, incluindo doença ou não comparecimento no local de trabalho (excetuando-se as ausências por acidente de trabalho e férias).
- deve apresentar-se pontualmente ao trabalho.
- não deve estar envolvido em nenhuma ação disciplinar
- deve concluir todas as formações atribuídas nos tempos estipulados, sejam estas presenciais ou através de plataformas digitais.

3. No caso de trabalho a tempo parcial, o subsídio de assiduidade será proporcional ao Período Normal de Trabalho contratado.

4. O pagamento do subsídio de assiduidade será processado mensalmente, com um mês de atraso em relação ao mês de trabalho realizado.

5. No caso de denúncia do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, não será devido o subsídio de assiduidade do mês de cessação do contrato.

6. No caso de caducidade do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio na proporção da duração do contrato do mês da cessação, preenchidos que sejam os requisitos previstos nesta cláusula, com as devidas adaptações no que respeita à alínea a) do número 2.

7. Se o trabalhador estiver, à data do pagamento, sujeito a processo disciplinar, o pagamento ficará suspenso até ao final desse processo (incluindo eventual impugnação judicial) e só será executado se o processo for encerrado sem sanção disciplinar.

8. O subsídio previsto na presente cláusula, não será pago na remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 38ª

Medicina do Trabalho

1. Conforme decorre da legislação em vigor, a medicina do trabalho é obrigatória.

2. A Empresa assegurará serviços de saúde ocupacional, que garantirão as atividades de medicina do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3. Os serviços médicos têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

Cláusula 39ª

Segurança e Saúde no Trabalho

1. Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção de riscos profissionais e sobre a segurança e saúde nos estabelecimentos da empresa, no quadro da legislação nacional e europeia sobre a matéria.

2. Os trabalhadores estão obrigados ao cumprimento de toda as leis, normativos e procedimentos de segurança e saúde no trabalho, devendo sempre utilizar os equipamentos de proteção individual (EPI) fornecidos pela Empresa.

Cláusula 40ª**Retribuição em caso de morte de trabalhador**

A cessação do contrato de trabalho por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a Empresa do pagamento integral da retribuição do mês em que ocorra o falecimento, bem como todas as demais importâncias de que o mesmo fosse credor.

Cláusula 41ª**Sanções Disciplinares**

1. As sanções disciplinares aplicáveis pela empresa, no exercício do poder disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição e de antiguidade, até 24 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 60 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

3. Sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um trabalhador, este terá direito, em substituição da reintegração, a optar por uma indemnização, nos termos da lei.

Cláusula 42ª**Crédito de horas para atividade sindical**

1. Para o exercício da atividade sindical, são atribuídos os seguintes créditos:

- a) Delegado sindical, um dia de trabalho por mês;
- b) Membro de direção de associação sindical, quatro dias de trabalho por mês;

2. O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

3. Sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, o trabalhador deve informar o empregador, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

4. Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

Cláusula 43ª**Faltas de representantes dos trabalhadores**

1. A ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito de retribuição.

2. A ausência de delegado sindical motivada pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício das correspondentes funções considera-se justificada, nos termos do número anterior.

3. O trabalhador ou a estrutura de representação coletiva em que se integra comunica à empresa, por escrito, as datas e o número de dias em que aquele necessita de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas 48 horas posteriores ao primeiro dia de ausência.

4. A inobservância do disposto no número anterior torna a falta injustificada.

Cláusula 44ª**Aplicação da convenção em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento**

1. Para efeitos do disposto na lei sobre transmissão de Empresa ou estabelecimento, são também considerados os representantes dos trabalhadores as associações sindicais.
2. Havendo lugar a transmissão de Empresa ou estabelecimento, observar-se-á o regime legal em matéria de Instrumento de Regulamentação Coletiva aplicável.

Cláusula 45ª**Comissão Paritária**

1. A Empresa e o SITAVA, outorgantes deste AE, constituirão uma Comissão Paritária, à qual competirá proceder à interpretação do mesmo.
2. A Comissão Paritária será constituída por 2 elementos efetivos e um suplente de cada uma das partes outorgantes.
3. A Comissão Paritária reunirá, a pedido escrito de qualquer das partes, num prazo de 15 dias, podendo, porém, ser acordado prazo diferente.
4. As deliberações da Comissão Paritária tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas.
5. Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.
6. A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a comunicação à outra parte.
7. A Comissão Paritária tem competência para criar profissões/categorias profissionais, definir as respetivas funções e fazer o seu enquadramento, desde que estejam presentes todos os elementos efetivos e sejam aprovadas por unanimidade.

Cláusula 46ª**Concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva**

O presente AE afasta a aplicação de todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, negociais ou não negociais, que tenham o mesmo ou idêntico âmbito de aplicação.

Cláusula 47.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 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 determinado.
4. Ao trabalhador a tempo parcial, sem prejuízo do disposto no presente AE, é aplicável o regime previsto na lei que, pela sua natureza, não implique a prestação de trabalho a tempo completo.
5. O trabalhador a tempo parcial tem direito:
 - a) À retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, designadamente os subsídios consagrados neste Acordo de Empresa na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal de trabalhador a tempo completo, em situação comparável;

- b) Ao subsídio de refeição na íntegra, exceto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

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

Cláusula 48ª

Acordo de adesão

No caso de a empresa receber, ao abrigo do artigo 504.º do Código do Trabalho, alguma proposta de celebração de adesão ao presente AE esta dará conhecimento de tal facto ao SITAVA.

Cláusula 49ª

Disposições finais/transitórias

1. Os trabalhadores são integrados, à data em que lhes for aplicável o presente AE, na categoria profissional correspondente prevista na cláusula 6.ª e no nível previsto na tabela salarial respetiva, na cláusula 8.ª, da seguinte forma:

- a) Os trabalhadores que tenham menos de 364 dias enquadram-se no nível 1 e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2023;
- b) Os trabalhadores que tenham mais de 1 ano na empresa e menos de 2 anos, enquadram-se no nível 2 e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2023;
- c) Os trabalhadores que tenham mais de 2 anos na empresa e menos de 4 anos, enquadram-se no nível 3 e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2023;
- d) Os trabalhadores que tenham 4 ou mais anos na empresa, enquadram-se no nível 3 durante 1 ano e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2023. Após esse ano de permanência, estes Trabalhadores passarão ao nível 4 e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2024.

2. Os trabalhadores que venham a ser abrangidos pelo AE após 1 de agosto de 2023 serão integrados no nível correspondente ao tempo de permanência na empresa que detinham em 1 de agosto de 2023, produzindo a integração efeitos a partir da data a que lhe passe a ser aplicável o AE.

3. Os trabalhadores que venham a ser admitidos após 31 de dezembro de 2023 ingressam no nível “Iniciado” da correspondente categoria profissional, nos termos previstos na cláusula 8.ª.

4. Os trabalhadores que detinham a categoria profissional anteriormente denominada por «Supervisor», passam a deter a categoria de Técnico de Tráfego de Assistência em Escala.

5. Os valores previstos nas tabelas constantes na cláusula 8ª produzem efeitos a contar do dia 1 de janeiro do ano a que respeitem, com exceção dos relativos ao ano de 2023, que produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2023.

6. A partir da data em que o presente Acordo de Empresa for aplicado ao trabalhador, são extintas todas as prestações pecuniárias ou em espécie, com natureza retributiva ou não, não previstas no presente AE, nomeadamente a título exemplificativo as seguintes: Winter bonnus, summer bonnus, prémios de desempenho, prémios de produtividade e avenças de parqueamento.

7. A Empresa dispõe até final do verão IATA de 2023 para proceder à adequação dos horários de trabalho às regras constantes no presente AE.

8. A majoração de férias prevista no n.º 2 da cláusula 30.ª, aplica-se a partir das férias que se vencerem em 01/01/2025, tendo por referência à prestação de trabalho no ano civil de 2024.

9. O disposto no n.º 4 da cláusula 30.ª, aplica-se às férias que sejam gozadas a partir de 01/01/2024.

10. A pontuação prevista no número 2 da Cláusula 31.ª, incide sobre as férias gozadas em 2024 e será tida em conta na marcação das férias de 2025.

Cláusula 50ª**Carácter globalmente mais favorável do acordo de empresa**

1. O regime constante do presente AE considera-se globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação coletiva, negociais ou não negociais, anteriormente aplicados, ou potencialmente aplicáveis, e prevalece sobre as disposições legais, convencionais ou constantes de normativos internos anteriormente aplicadas.

2. Deixam de vigorar, em conformidade com o disposto no número anterior, com efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente AE, quaisquer normas que com o mesmo se mostrem incompatíveis ou regulem matérias nele previstas, passando o presente AE, na área e âmbito definido na Cláusula 1.ª, a ser o único instrumento de regulamentação coletiva aplicável ao empregador outorgante e aos trabalhadores pelo mesmo abrangidos.

Lisboa, 31 de julho de 2023

Pela Groundlink III Handling, Lda:

Carlos Javier López Cambil, gerente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, dirigente.

Fernando José Miguel Pereira Henriques, dirigente.

Depositado em 16 de agosto de 2023, a fl. 38 do livro n.º 13, com o n.º 247/2023, 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 32, de 29/08/2023).

Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.**Cláusula 1.ª****Área e Âmbito**

1. O presente Acordo de Empresa, adiante simplesmente designado por AE, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, a RYANAIR DESIGNATED ACTIVITY COMPANY - SUCURSAL EM PORTUGAL, no âmbito da atividade de autoassistência em escala ao transporte aéreo de passageiros (CAE 51100), adiante designada por Empresa, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITAVA - SINDICATO DOS TRABALHADORES DA AVIAÇÃO E AEROPORTOS.

2. As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, no momento do depósito deste AE e das suas subsequentes alterações, a respetiva portaria de extensão, por alargamento de âmbito, a todos os trabalhadores da Empresa não representados pelas organizações sindicais outorgantes.

3. Este AE abrange 1 empresa e um número médio de 550 trabalhadores.

4. O âmbito profissional e funcional do presente AE é o que decorre da cláusula 6.ª.

Cláusula 2ª**Vigência e denúncia**

1. O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará até dia 31 de dezembro de 2026, renovando-se por períodos de 12 meses enquanto não ocorrer a sua denúncia, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2. O presente AE só pode ser denunciado por qualquer das partes a partir do dia 1 de outubro de 2026 (inclusive) acompanhada de uma proposta comercial fundamentada nos termos legais.

3. O disposto no número anterior é também aplicável no caso de proposta de revisão.

4. A parte recetora da proposta deverá responder nos 30 (trinta) dias seguintes, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à receção da contraproposta.

Cláusula 3ª

Desconto das quotas sindicais

1.A Empresa respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador por escrito o solicite, devendo indicar o valor da quotização sindical ou a percentagem da retribuição a ser deduzida nesta, assim como a organização sindical à qual a quotização deverá ser entregue.

2.A entrega da quotização sindical, deduzida nos termos do número anterior, ao sindicato respetivo terá lugar até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 4ª

Habilitações mínimas

As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso em qualquer categoria profissional terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação profissional.

Cláusula 5ª

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 6ª

Categorias profissionais

1.Os trabalhadores da Empresa abrangidos pelo presente AE estão enquadrados numa das seguintes categorias profissionais:

- a) Técnico de Tráfego de Assistência em Escala - Placa - TTAE
- b) Operador de Assistência em Escala - OAE.
- c) Técnico de Manutenção de Equipamentos de Assistência a Avião - TMEAA

2. A caracterização das categorias profissionais é a seguinte:

2.1 - **O Técnico de Tráfego de Assistência em Escala (TTAE) - Placa** - é o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela Empresa, prepara o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento de aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas:

- Presta assistência, em terra, aos passageiros e respetiva bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das aeronaves; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa; assegura a formação técnica dos TTAE e OAE nas fases iniciais da carreira; desenvolve as atividades de aceitação e remessa de carga e correio; envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados, tendo em consideração a Qualificação Profissional Oficial aprovada pela ANQEP atualmente publicada no B.T.E. n.º 43, de 22/11/2015, na versão que em cada momento estiver em vigor.

2.2 - **O Operador de Assistência em Escala (OAE)** é o profissional que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela Empresa, desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas:

- Procedo ao carregamento e descarregamento das aeronaves; presta assistência nos terminais de bagagem, de carga e assistência na placa, controlando, encaminhando e acondicionando as bagagens carga e correio; pode organizar, encaminhar e preparar documentação de apoio às atividades desenvolvidas nas plataformas; pode assumir a responsabilidade pelo carregamento e descarregamento das aeronaves; presta assistência ao movimento de passageiros na placa; conduz e opera equipamentos de assistência ao avião; pode conduzir veículos dentro do perímetro do aeroporto, nomeadamente, transporte de passageiros e procede ao reboque de aviões.

- 2.3 - **O Técnico de Manutenção de Equipamento de Assistência a Avião (TMEAA)** é o profissional que executa trabalhos de ensaio operacional e funcional dos equipamentos, com vista à confirmação de avarias e deteção de anomalias e sua recuperação, bem como a preparação de trabalho de atividades e de matérias da área em que se encontra inserido. Pode acompanhar entidades externas que asseguram a manutenção dos equipamentos.

Cláusula 7ª

Atividade dos Trabalhadores

1. O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes da cláusula 6.ª.

2. Nos casos previstos na lei, a Empresa pode encarregar o trabalhador de funções não compreendidas na sua categoria profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

3. Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento, na proporção correspondente ao número de horas efetivamente prestadas no desempenho temporário de outras funções.

Cláusula 8ª

Retribuição Base Mínima Mensal

1. A retribuição base mínima mensal nas categorias constantes neste AE será a seguinte:

1.1 Carreira de TTAE

Nível	Tempo permanência	RBM € 2023	RBM € 2024	RBM € 2025	RBM € 2026
Iniciado	12 meses	-	875	915	965
Nível 1	12 meses	785	875	915	965
Nível 2	24 meses	815	905	945	995
Nível 3	24 meses	845	935	975	1025
Nível 4	36 meses	885	975	1015	1065
Nível 5	36 meses	925	1015	1055	1105

1.2 Carreira de OAE

Nível	Tempo permanência	RBM € 2023	RBM € 2024	RBM € 2025	RBM € 2026
Iniciado	12 meses	-	850	890	940
Nível 1	12 meses	760	850	890	940
Nível 2	24 meses	790	880	920	970
Nível 3	24 meses	820	910	950	1000
Nível 4	36 meses	860	950	990	1040
Nível 5	36 meses	900	990	1030	1080

1.3 Carreira de TMEAA

Nível	Tempo permanência	RBM € 2023	RBM € 2024	RBM € 2025	RBM € 2026
Iniciado	12 meses	-	850	890	940
Nível 1	12 meses	760	850	890	940
Nível 2	24 meses	790	880	920	970
Nível 3	24 meses	820	910	950	1000
Nível 4	36 meses	860	950	990	1040
Nível 5	36 meses	900	990	1030	1080

2.O ingresso nas carreiras profissionais é feito para o nível “Iniciado” e a evolução na carreira está sujeita aos requisitos constantes na cláusula 9.^a

3.A Retribuição Base Mensal Mínima dos trabalhadores a exercerem funções nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, integrados nos Níveis “Iniciado” e “Nível 1”, não poderá ser inferior ao valor legal mínimo em vigor na respetiva Região Autónoma.

Cláusula 9.^a**Evolução na carreira - Requisitos mínimos gerais**

1.A evolução na carreira e mudança de nível processar-se-á de acordo com os tempos de permanência referidos na Cláusula 8.^a para cada categoria profissional.

2.São requisitos para evolução na carreira:

- Avaliação de desempenho positiva, apurada em termos médios, por referência ao período de permanência no nível;
- Ausência de registo de sanção disciplinar superior à prevista na alínea b) do número 1, da cláusula 42^a;
- No caso de sanção disciplinar superior à prevista na alínea b) do número 1, da cláusula 42^a, a avaliação de desempenho relativa ao ano em que tal sanção seja aplicada não será considerada para efeitos do requisito previsto na alínea anterior.
- Prestação efetiva de trabalho de, pelo menos, 97% dos dias de trabalho correspondentes ao período de permanência em cada nível, sendo, para este efeito, contabilizado como tempo de trabalho efetivo as ausências descritas no n.º 5.

3. A evolução de nível verifica-se com efeitos ao primeiro dia do mês seguinte em que o trabalhador completa o tempo de permanência correspondente ao nível detido, nos termos da cláusula 8^a.

4. A evolução de nível não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

- Faltas injustificadas para além do limite de 2 seguidas ou 4 interpoladas, no período de permanência no nível correspondente;
- Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela Empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;
- Pendência de processo disciplinar;

5. Para efeitos da alínea d) do número 2 não contam as ausências por motivo de:

- Férias;
- Acidentes de trabalho;
- Doença profissional;
- Licença de maternidade, de paternidade e de adoção, (até ao limite da duração do período mínimo legal em cada momento em vigor);
- Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;
- Casamento ou nojo;
- Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;
- Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;
- Exercício de funções sindicais ou na Comissão de Trabalhadores, por membros das direções sindicais, delegados sindicais e membros da Comissão de Trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da Empresa.

6. No caso previsto na alínea c) do número 4, a evolução só não se efetivará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção disciplinar superior à prevista na alínea b) do número 1 da cláusula 42.^a; se do processo disciplinar resultar sanção de menor gravidade ou a ausência de sanção a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

7. Caso o trabalhador, decorrido o período de permanência previsto para o nível correspondente nos termos da tabela constante na cláusula 8.^a, à categoria profissional que detenha, não cumpra os requisitos elencados na presente cláusula, ficará retido no nível enquanto os mesmos não se verificarem cumpridos.

8. A evolução na carreira prevista nesta cláusula será sempre referenciada a um número de meses, seguidos ou interpolados, que esteja fixado no tempo de permanência estabelecido para o nível detido pelo trabalhador e no qual preencha os requisitos definidos para a mudança de nível.

9. Os resultados da avaliação do trabalhador serão sempre especificados e fundamentados, devendo ser comunicados, por escrito, ao trabalhador.

10. O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de Recursos Humanos, bem como um representante do SITAVA, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias úteis.

11. Em caso de incumprimento pela Empresa dos prazos e regras fixados no número anterior terá lugar a evolução prevista na carreira.

12. Nos casos previstos no número anterior, a evolução produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

Cláusula 10.^a

Desempenho de funções

1. Os trabalhadores com a categoria profissional de Operador de Assistência em Escala podem desempenhar funções de condução de autocarros e de manobra de pushback.

2. No desempenho de funções de motorista de autocarros terão direito em cada dia de exercício efetivo a um adicional de função de 3€.

3. No desempenho de funções de pushback terão direito em cada dia de exercício efetivo a um adicional de função de 3€.

4. Os trabalhadores com a categoria profissional de Técnico de Tráfego de Assistência em Escala a desempenhar funções na Placa, terão direito a um subsídio de responsabilidade de 90€/mensais, que também será pago na remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5. No caso de, ao abrigo do número 2 e número 3 da cláusula 7.^a, o trabalhador com a categoria de Operador de Assistência em Escala, desempenhar as funções referidas no número 4 desta cláusula, terá direito em cada dia de exercício efetivo a um adicional de função de 4,28€.

6. O adicional de funções previsto no número 2, no número 3 e no número 5 não será pago na remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 11.^a

Mudança de categoria profissional

1. Quando qualquer trabalhador adquirir habilitações profissionais ou escolares que lhe permitam a integração em outras categorias profissionais, terá direito preferencial no preenchimento de vagas na categoria profissional que pretenda ocupar.

2. No caso de mudança de categoria profissional de Operador de Assistência em Escala para Técnico de Tráfego de Assistência em Escala, a integração profissional será feita para o nível da nova categoria com a remuneração mensal base imediatamente inferior ao que o trabalhador detinha, iniciando-se a partir da data de integração na nova categoria a contagem do período de permanência para efeitos de posterior evolução.

3. No caso de o trabalhador já auferir remuneração base superior à do nível em que for integrado na nova categoria, manterá essa remuneração enquanto ela for superior à que corresponde à evolução na nova categoria.

Cláusula 12ª**Exercício de funções de TTAE Supervisor**

1 - É da competência da Empresa a seleção e nomeação para o exercício das funções de TTAE Supervisor, dada a especial relação de confiança que pressupõe.

2 - A nomeação para o exercício das funções de TTAE Supervisor depende de acordo escrito entre a Empresa e o TTAE selecionado.

3 - O acordo referido no número anterior pode cessar sem necessidade de qualquer fundamento, por comunicação escrita, com um aviso prévio mínimo de 30 ou 60 dias, consoante tiver durado, respetivamente, até 2 anos, ou mais de 2 anos.

4 - No caso de a cessação do acordo ser da iniciativa da Empresa, pode esta não observar o aviso prévio previsto no número anterior, tendo nesse caso o TTAE, sem prejuízo de deixar de exercer as funções de TTAE Supervisor, o direito de manter o subsídio mensal previsto na cláusula 13.ª durante o período correspondente ao aviso prévio em falta.

5 - No caso de cessação do exercício das funções de TTAE Supervisor, o trabalhador retomarà a categoria de TTAE e o exercício das atividades correspondentes a tal categoria profissional.

6 - Só podem ser nomeados para o exercício das funções de Supervisor, os trabalhadores enquadrados na categoria profissional de TTAE.

7 - A seleção para o exercício de funções de Supervisor será precedida de informação aos trabalhadores da Empresa para efeitos de, no prazo que for fixado, se poderem candidatar à nomeação.

8 - No caso de inexistência de candidatos, ou se os candidatos não reunirem os requisitos para serem escolhidos pela Empresa para o exercício das funções, será aberto recrutamento externo, se persistir a necessidade do respetivo preenchimento.

9 - O exercício temporário das funções de Supervisor, por motivo de substituição de Supervisor que se encontre impedido do exercício da função, só pode ser assegurado por trabalhador com a categoria de TTAE, sendo aplicável o disposto nos n.ºs 1 e 2 da presente Cláusula conferindo o direito ao subsídio mensal previsto na Cláusula 13.ª em proporção do período de exercício efetivo da função.

10 - O exercício temporário das funções de Supervisor cessará com o regresso ao serviço do TTAE Supervisor que tenha sido substituído, ou com o aviso prévio por parte do TTAE substituído ou da Empresa, por escrito, de 10 dias, sendo aplicável, nesse caso o disposto no n.º 5 da presente Cláusula.

11 - Salvo se o impedimento do Supervisor substituído tiver por motivo o gozo de licença parental, doença ou acidente de trabalho, a nomeação temporária para as funções de Supervisor não pode exceder 90 dias; findo esse prazo, mantendo-se a nomeação passará a ser aplicável o regime previsto nos n.ºs 3 a 5 da presente cláusula

12 - Compete ao Supervisor, nomeadamente:

- a) Demonstrar experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
- b) Ter responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- c) Orientar, coordenar e supervisionar com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;
- d) Tomar decisões de acordo com as tarefas que desempenha e definir prioridades no serviço;
- e) Reportar qualquer situação extraordinária ao superior hierárquico;
- f) Otimizar os recursos humanos e equipamentos;
- g) Cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela Empresa;
- h) Garantir o cumprimento das normas de Segurança e Saúde no trabalho.

Cláusula 13ª**Regime Remuneratório dos TTAE com funções de Supervisão**

1. Aos TTAE nomeados para o exercício de funções de supervisão e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal no valor de 88€ com efeitos a partir de 1 de agosto de 2023.

2. Com efeitos a partir de dia 1 de janeiro de 2024, o valor previsto no ponto 1 passará a ser de 94€.
3. Com efeitos a partir de dia 1 de janeiro de 2025, o valor previsto no ponto 1 passará a ser de 100€.
4. Com efeitos a partir de dia 1 de janeiro de 2026, o valor previsto no ponto 1 passará a ser de 108€.
5. O subsídio mensal referido na presente cláusula será pago na remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 14ª

Formação profissional

1 - A Empresa obriga-se a promover ações de formação profissional com vista à melhoria e à atualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente refrescamento e, quando for o caso, reconversão profissional e da higiene, saúde e segurança no trabalho.

2 - Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas ações de formação que lhes sejam proporcionadas pela Empresa.

3 - A seleção para a frequência das ações deverá ter lugar por critérios objetivos que assegurem as necessidades da Empresa e respeitem o princípio da igualdade de oportunidades.

4 - O tempo despendido nas ações de formação profissional cuja frequência seja imposta pela Empresa será considerado como de trabalho.

5 - O tempo despendido na frequência das ações de formação previstos no número anterior não deverá exceder o período normal de trabalho diário e semanal, devendo a Empresa, no estabelecimento dos horários das ações de formação, atender à sua natureza, complexidade e duração.

6 - O tempo considerado como de trabalho nos termos do n.º 4 será sempre equiparado a tempo de trabalho normal.

7 - Desde que o interesse da Empresa e o aproveitamento da formação o aconselhe, poderá ser mudado o horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar a ação.

8 - Se da mudança de horário resultar alteração dos dias de descanso, o trabalhador tem direito a gozar dias de descanso compensatórios.

9 - É permitida a prestação de trabalho, correspondente ao posto de trabalho normal, em concomitância com ações de formação; a prestação de trabalho que, somada ao tempo de formação, ultrapassar os limites da duração do período normal do trabalho, não será remunerada como trabalho suplementar até 2 horas.

10 - Quando, devido à frequência de ações de formação, nos termos do n.º 9, ocorram alterações do horário de turnos, deve ser contabilizado, para efeitos de pagamento de remuneração, o trabalho noturno que o trabalhador deixe de prestar por causa dessa alteração.

11 - Antes e após um período de formação profissional a tempo inteiro, deve ser garantido e observado um repouso mínimo de, pelo menos, 11 horas. A retoma ao serviço dar-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo deste repouso mínimo.

Cláusula 15ª

Local de trabalho.

Transferência

1 - Por local de trabalho entende-se todo o espaço geográfico do município em que se insere e em que o trabalhador esteja colocado, bem como municípios contíguos.

2 - A Empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

- a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- b) Quando outro motivo de interesse da Empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

3 - A comunicação de transferência deverá ser fundamentada por escrito e entregue ao trabalhador com antecedência não inferior a oito ou trinta dias em relação ao início da mesma transferência, consoante esta seja temporária ou definitiva, respetivamente.

4 - Tratando-se de transferência temporária, o trabalhador cumprirá no local de trabalho temporário o horário de trabalho em vigor do novo local de trabalho.

5 - A transferência temporária não pode exceder 7 meses.

6 - Quando a transferência seja do interesse da Empresa e implique mudança de residência, o trabalhador terá direito à concessão de 3 dias úteis de dispensa com retribuição a definir mediante acordo entre empresa e trabalhador.

7 - A Empresa custeará as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento, quando a transferência, temporária ou definitiva, for determinada pela Empresa.

8 - Deverão ser viabilizadas as transferências de local de trabalho aos trabalhadores, sempre que das mesmas não decorra qualquer encargo para a empresa e:

- a) se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da Empresa;
- b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados, desde que esta permuta ocorra dentro da mesma categoria profissional e seja aprovada pela Empresa.

9 - Em conformidade com o disposto na lei, os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo, salvo quando tal transferência resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

10 - No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.

11 - O disposto na presente cláusula, não é aplicável às transferências temporárias ou definitivas, que resultem da candidatura do trabalhador para vaga em outro local de trabalho.

12 - No caso previsto no número anterior, a empresa deve informar o trabalhador da data em que inicia funções no novo local de trabalho, com antecedência de, pelo menos, 10 dias, salvo acordo em sentido diferente.

Cláusula 16ª

Regulamentos Internos

1. A empresa pode elaborar regulamentos internos sobre organização e disciplina do trabalho.

2. Na elaboração dos regulamentos internos são ouvidos os delegados sindicais, através do SITAVA, que poderão dar parecer nos termos legais.

3. O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho ou através da plataforma digital interna, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

Cláusula 17ª

Uniformes e equipamentos de trabalho

1. A Empresa poderá exigir o uso de uniformes para o exercício de quaisquer funções quando o julgue conveniente e de acordo com as normas por ela definidas.

2. O uniforme e o calçado de segurança, cuja utilização seja exigida pela Empresa serão sempre fornecidos a expensas desta e são sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3. Os trabalhadores são fiéis depositários e responsáveis por todos os artigos que sejam propriedade da Empresa e que lhes estejam afetos para uso profissional individual.

4. Para cumprimento do disposto no número anterior, a Empresa garantirá as condições de organização de trabalho e de segurança adequada.

5. Na data da cessação do seu contrato de trabalho, os trabalhadores são obrigados a devolver à Empresa o uniforme e o calçado de segurança, sob pena de o valor dos mesmos ser deduzido nas quantias a lhes serem pagas emergentes da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 18ª

Obtenção de documentos

Os vistos que sejam necessários às deslocações em serviço, os registos criminais, os certificados de vacinação e outros documentos impostos diretamente pela prestação de serviço à Empresa, bem como as licenças que sejam exigidas por lei, serão custeadas pela Empresa.

Cláusula 19ª

Proteção em casos de pirataria, terrorismo e sabotagem

1. Qualquer trabalhador que em serviço seja vítima de atos de pirataria terá direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual retenção.

2. Logo que se dê um alerta da existência de qualquer engenho explosivo, e/ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área limitada por um perímetro de segurança, enquanto se mantiver a emergência.

Cláusula 20ª

Trabalho fora do local de trabalho

1. Nas deslocações em serviço que impliquem a pernoita fora da residência habitual do trabalhador, o direito a ajudas de custo inicia-se com a partida do local de trabalho e termina com a chegada, após a viagem de regresso ao mesmo, e tem os seguintes valores diários:

- a) Deslocação em serviço no território nacional: € 30,00;
- b) Deslocação em serviço no estrangeiro: € 40,00.

2. O trabalhador cumprirá, no local de trabalho em que se encontre deslocado, o horário de trabalho que lhe for fixado para o efeito.

3. O cômputo e remuneração das horas extraordinárias, quando aplicável, dos trabalhadores deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste AE processar-se-ão nos moldes nele estabelecidos; o cômputo e remuneração das horas extraordinárias dos trabalhadores deslocados para locais não abrangidos pelo âmbito deste AE processar-se-ão nos moldes estabelecidos nas leis de trabalho locais.

4. O trabalhador gozará no local de trabalho em que se encontre deslocado o descanso semanal ali praticado.

5. Os transportes em serviço ou impostos pelas deslocações em serviço são fornecidos, ou pagos pela Empresa, assim como o alojamento com pequeno-almoço, caso a deslocação em serviço implique a necessidade de pernoita fora da residência do trabalhador.

6. O pagamento da ajuda de custo, prevista na alínea a) do n.º 1 da presente cláusula, inclui já o subsídio de refeição.

7. O pagamento da ajuda de custo, prevista na alínea b) do n.º 1 da presente cláusula, não inclui o subsídio de refeição, o qual será pago nos termos da Cláusula 37.ª.

Cláusula 21ª

Período normal de trabalho/Adaptabilidade

1. O período normal de trabalho será de 8 horas diárias e de 40 horas semanais nestes se incluindo os intervalos para descanso e refeição, respetivamente de 60 ou 30 minutos, nos termos previstos na Cláusula 27.ª.

2.O período normal de trabalho por mês de calendário dos trabalhadores a tempo completo pode ser aferido em termos médios, num período de referência de 2 meses de calendário, tendo por base o período mensal contratado de 164 horas.

3.No caso de trabalhadores a tempo parcial, para efeitos da aferição da média semanal, apurado em termos médios, num período de referência de 2 meses de calendário, tendo por base o período normal de trabalho mensal contratado, não podendo o período normal de trabalho semanal ultrapassar as 39 horas.

4. Em escalas de dimensão inferior a 15.000 movimentos por ano, pode ser instituído um regime de adaptabilidade a protocolar entre as partes outorgantes do presente AE.

Cláusula 22ª

Definições

1.Dia de trabalho - É constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída, constantes do horário de trabalho respetivo.

2.Dia útil - É o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal, nem com o dia de descanso complementar, nem com os feriados estabelecidos neste AE.

3.Descanso semanal obrigatório - É o constituído por:

- a) Domingo, nos horários regulares;
- b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

4. Descanso semanal complementar - É o constituído por:

- a) Sábado, nos horários regulares;
- b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

5. Turno - É constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respetivos.

6. Ciclo de rotação - É a sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário.

Cláusula 23ª

Intervalos de refeição e de descanso

1.O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de 60 minutos para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar, e de 30 minutos quando se destine a pequeno-almoço e a ceia, de forma que o trabalhador não preste mais de 5 horas de trabalho efetivo consecutivo.

2.O intervalo para descanso e tomada de almoço e jantar só será inferior a 60 minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

3.Os trabalhadores que tenham um período normal de trabalho diário igual ou inferior a 5 horas prestam trabalho em jornada contínua.

4. O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para entrada no dia imediato será de 11 horas.

5. Quando exista trabalho suplementar em prolongamento, o trabalhador só deverá retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de 11 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho.

6. Quando o trabalho suplementar se situe para além das 00h00, o trabalhador só retomar o serviço após um descanso mínimo de 11 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho; a retoma do serviço dar-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo do repouso mínimo.

Cláusula 24ª

Horários de turnos

1. Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, serão organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos.

2. Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos Trabalhadores, desde que seja sempre dada prioridade à eficiência dos turnos.

3. São permitidas trocas de horários, por acordo, desde que solicitadas com 72 horas de antecedência, e seja respeitado o período mínimo de descanso de 11 horas entre dois dias consecutivos de trabalho, e quando abranja dias de descanso, seja assegurado no âmbito das próprias trocas, o gozo de pelo menos um dia de descanso semanal, equivalente ao obrigatório.

4. A cada turno de 4 ou 5 dias de trabalho devem seguir-se 2 dias consecutivos de descanso, salvo acordo celebrado entre a empresa e o trabalhador que disponha de forma diferente.

5. No horário de trabalho, os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após os Descansos Obrigatórios Complementares e Semanais, salvo acordo celebrado entre a empresa e o trabalhador que disponha de forma diferente.

6. A alteração de turno prevista no número anterior implica o aviso ao trabalhador, por escrito, com, pelo menos, 72 horas de antecedência.

7. Em escalas de dimensão inferior a 15.000 movimentos por ano, pode ser instituído um regime de organização de turnos diferente do previsto na presente Cláusula a protocolar entre os outorgantes do presente AE.

Cláusula 25ª

Horários de Trabalho

1. A definição de horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites legais e dos previstos na presente convenção.

2. Em caso de alteração dos horários de trabalho, a empresa deverá informar e consultar as estruturas representativas dos trabalhadores no mesmo prazo em que os trabalhadores são informados.

3. As estruturas representativas dos trabalhadores, se assim entenderem, poderão transmitir à empresa propostas de alteração/melhoramento dos horários de trabalho, até ao dia 10 de cada mês, e a empresa analisará tais propostas, implementando-as, se possível, no mês seguinte.

Cláusula 26ª

Mapas de horário de trabalho

1) Os mapas de horário de trabalho devem ser afixados nos locais de trabalho a que respeitam, de forma bem visível, e deles devem constar obrigatoriamente:

- a) Denominação da Empresa;
- b) Atividade exercida;
- c) Local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;
- d) Nome dos trabalhadores abrangidos;
- e) Horas de início e termo do período normal de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso/refeição;
- f) Dia de descanso semanal obrigatório e de descanso complementar;
- g) Escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;
- h) Outras indicações pertinentes sobre o regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho, que sejam aplicáveis.
- i) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

2. Os mapas de horário de trabalho, bem como as suas alterações devem ser afixados com antecedência não inferior a 3 dias em relação à data do início da aplicação dos horários ou das suas alterações.

3. O disposto no número anterior não é aplicável em caso de necessidade de substituição de trabalhador que faltou ao trabalho de forma imprevista, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

4. Serão remetidas cópias dos mapas de horário de trabalho ao Sindicato que representa os trabalhadores abrangidos.

5. Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e obriga à observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula e na cláusula anterior.

Cláusula 27ª

Horas de refeição

1. Os períodos dentro dos quais, nos termos da Cláusula 23.ª (Intervalos de refeição e descanso), deverão ser tomadas as refeições e que constarão dos horários de trabalho, poderão ter as amplitudes seguintes:

Pequeno-almoço - entre as 06h30 e as 09h30;

Almoço - entre as 11h00 e as 15h00;

Jantar - entre as 18h30 e as 22h00;

Ceia - entre as 00h00 e as 05h00.

2. Dos horários de trabalho deverá constar, em relação a cada trabalhador ou conjunto de trabalhadores, o intervalo de descanso em que devem ter lugar o repouso e a tomada de refeição.

3. Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela Empresa, desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no n.º 1, só podendo a sua duração ser inferior a 60 minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

Cláusula 28ª

Trabalho suplementar

1. Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem à Empresa a sua dispensa.

2. Sem prejuízo do disposto na lei, não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar:

- a) Os trabalhadores com deficiência
- b) As mulheres grávidas
- c) Os trabalhadores com filho(s) de idade inferior a 12 meses

3. A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

4. O trabalhador que prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório terá direito a um dia de descanso compensatório a gozar, por acordo, nos 120 dias seguintes, sendo que se o gozo não se revelar possível, o descanso compensatório será pago tendo por referência um dia normal de trabalho.

5. O disposto no número anterior pressupõe que seja garantido ao trabalhador, pelo menos, um dia de descanso em cada período de 7 dias que se compreender no período de 120 dias.

6. A antecipação na entrada ou o atraso na saída para além de 15 minutos em relação às horas previstas no horário de trabalho, quando solicitadas pela Empresa, determinarão o pagamento de:

- a) 1/2 hora de trabalho suplementar, se o trabalho prestado se situar entre os 16 e os 40 minutos.
- b) 1 hora de trabalho suplementar, se o trabalho tiver duração compreendida entre os 41 e os 60 minutos.

7. Todo o trabalho suplementar tem que ser prévia e expressamente validado pela Empresa.

Cláusula 29ª

Dias de descanso semanal

Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, sendo um de descanso obrigatório e outro de descanso complementar.

Cláusula 30ª**Feriados**

1. São feriados obrigatórios os previstos na lei, e ainda os seguintes:

- Terça-Feira de Carnaval;
- Feriado municipal do local habitual de trabalho;
- Os que, na legislação regional aplicável, sejam observados nas Regiões Autónomas como feriados próprios.

2. A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da Empresa.

Cláusula 31ª**Férias**

1. Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de 23 (vinte e três) dias úteis.

2. A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas durante todo o ano civil a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, sem qualquer falta;
- b) Dois dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
- c) Um dia de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;

3. Para efeitos do número anterior, são consideradas faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efetivo as ausências ao trabalho constantes no n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho.

4. As férias poderão ser gozadas interpoladamente, em mais do que um período, de acordo com a lei, podendo ser planeados até 3 períodos, não obstante a possibilidade de, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, serem planeados mais períodos.

5. As férias serão fixadas em função dos dias de folga da rotação de cada trabalhador.

6. No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato, salvo acordo em sentido diferente.

7. No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo fixado no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

8. Da aplicação do disposto nos números 6 e 7 não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

9. No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a 6 meses, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, sendo estas gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo em sentido diferente.

Cláusula 32ª**Marcação de férias**

1. Os períodos de férias serão fixados por acordo entre a Empresa e o trabalhador, com observância do disposto nos números seguintes.

2. Tendo em vista uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue:

Janeiro	2 pontos por cada dia de férias
Fevereiro	2 pontos por cada dia de férias
Março	4 pontos por cada dia de férias
Abril	4 pontos por cada dia de férias
Mai	6 pontos por cada dia de férias
Junho	8 pontos por cada dia de férias
Julho	8 pontos por cada dia de férias
Agosto	10 pontos por cada dia de férias
Setembro	8 pontos por cada dia de férias
Outubro	6 pontos por cada dia de férias
Novembro	2 pontos por cada dia de férias
Dezembro	4 pontos por cada dia de férias
De 20 de Dezembro a 10 de Janeiro	10 pontos por cada dia de férias
Na semana anterior ao domingo de Páscoa	8 pontos por cada dia de férias

3. Na marcação das férias dos trabalhadores ter-se-ão em conta as seguintes normas:

- A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
- A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;
- Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de um mês de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;
- Anualmente, e antes de 1 de dezembro, a Empresa publicará a lista de pontuação e a ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano.

4. Na falta de acordo, a Empresa fixará o período de férias, nos termos da lei, entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvindo as organizações representativas dos trabalhadores.

5. Quando houver lugar a acerto de dias de férias, estes serão gozados até 30 de abril do ano seguinte.

6. Para os trabalhadores em regime de turnos, o início do período de férias será fixado a seguir ao dia de descanso semanal e utilizada a sua escala e rotação, para determinar os dias úteis e dias de descanso, salvo acordo entre a Empresa e o trabalhador que disponha de modo diferente.

7. Se entre o momento da marcação das férias e o do respetivo gozo se verificar mudança de horário do trabalhador, o início do gozo das férias será ajustado ao início de um turno, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

8. Atenta a natureza e especificidade da atividade da Empresa, salvo situações muito excecionais a serem avaliadas e decididas pela Empresa, esta reserva-se o direito a não aceitar a marcação de férias no período de 15 de dezembro a 10 de janeiro, bem como nos meses de julho e agosto no Aeroporto de Faro.

Cláusula 33ª

Subsídio de turno/trabalho noturno

1. Os trabalhadores que se encontrarem a prestar trabalho em regime de turnos, e enquanto estiverem neste regime, têm direito um subsídio de turnos, o qual será também pago na remuneração de férias, no subsídio de férias e no subsídio de natal, nos seguintes termos:

- Trabalhadores que integrem, sem qualquer restrição ou limitação de horário, incluindo descansos, por motivos a si respeitantes, de saúde ou outros, “Turnos rotativos com folgas rotativas”: o valor de 115€ mensais
- Trabalhadores que integrem, com restrições ou limitação de horário, incluindo descansos, por motivos a si respeitantes, de saúde ou outros, “Turnos rotativos com folgas rotativas”: o valor de 65€ mensais.
- Trabalhadores que integrem, por motivos de restrição ou limitação de horário, incluindo descansos, a si respeitantes, de saúde ou outros, “Turnos rotativos com folgas fixas”: o valor de 30€ mensais.
- Trabalhadores que integrem, por motivos de restrição ou limitação de horário, incluindo descansos, a si respeitantes, de saúde ou outros, “Turnos fixos com folgas rotativas”: o valor de 30€ mensais.

3. Aos trabalhadores a tempo parcial, o subsídio previsto no n.º anterior será pago na proporção do seu Período Normal de Trabalho.

4. Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 22h00 e as 05h00.

5. O trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25%, sobre o valor/hora apurado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times 40} = \text{valor hora}$$

Cláusula 34ª

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

1.1 - Em dia útil de trabalho:

- a) 50% pela primeira hora ou fração desta;
- b) 75% por cada hora ou fração subsequente

1.2 - Em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dias feriados: 100% por cada hora ou fração subsequente.

2 - Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal, mas em prolongamento de dias de descanso semanal ou complementar, ou de dias feriados será sempre remunerado com o acréscimo de 100% por cada hora ou fração subsequente.

3 - Quando a utilização do trabalho suplementar ultrapassar o limite anual de 200 horas, o trabalhador pode recusar-se legitimamente à respetiva prestação, sem prejuízo do disposto na lei.

Cláusula 35ª

Retribuição e subsídio de férias

1. Sem prejuízo do disposto no presente A.E., a retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2. Para além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a subsídio de férias, o qual, sem prejuízo do disposto no presente A.E., compreende a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3. O subsídio de férias será pago de uma só vez, no mês de junho de cada ano, podendo ser pago de forma diferente mediante acordo entre a Empresa e o trabalhador.

4. O valor do subsídio de férias, terá por referência um período de férias de 22 dias úteis.

Cláusula 36ª

Subsídio de Natal

1. Sem prejuízo do disposto no presente A.E., os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal, de valor igual a um mês de retribuição, o qual será pago de uma só vez, no mês de novembro de cada ano, podendo ser pago de forma diferente mediante acordo entre a Empresa e o trabalhador.

2. No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

3. O disposto no número anterior, é igualmente aplicável nas situações de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 37ª**Subsídio de refeição**

1. Os trabalhadores têm direito ao um subsídio de refeição de 5,20€, por cada dia completo e efetivo de trabalho.
2. A partir de janeiro de 2024, o valor do subsídio de refeição passará ao valor diário de 6,836€, e será pago em cartão/vales de refeição.

Cláusula 38ª**Subsídio de assiduidade**

- 1 - Será pago a cada trabalhador um subsídio de assiduidade mensal, nos termos da seguinte tabela e de acordo com as regras previstas na presente cláusula:

Nível:	Valor:
Iniciado	50€
Nível 1	100€
Nível 2	125€
Nível 3	150€
Nível 4	150€
Nível 5	150€

2. Para ter direito ao subsídio de assiduidade mensal, o trabalhador:
 - a) deve prestar serviço nos dias em que estiver escalado, pelo período do mês inteiro.
 - b) não deve ter absentismo não autorizado, incluindo doença ou não comparecimento no local de trabalho (excetuando-se as ausências por acidente de trabalho e férias).
 - c) deve apresentar-se pontualmente ao trabalho.
 - d) não deve estar envolvido em nenhuma ação disciplinar
 - e) deve concluir todas as formações atribuídas nos tempos estipulados, sejam estas presenciais ou através de plataformas digitais.
3. No caso de trabalho a tempo parcial, o subsídio de assiduidade será proporcional ao Período Normal de Trabalho contratado.
4. O pagamento do subsídio de assiduidade será processado mensalmente, com um mês de atraso em relação ao mês de trabalho realizado.
5. No caso de denúncia do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, não será devido o subsídio de assiduidade do mês de cessação do contrato.
6. No caso de caducidade do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio na proporção da duração do contrato do mês da cessação, preenchidos que sejam os requisitos previstos nesta cláusula, com as devidas adaptações no que respeita à alínea a) do número 2.
7. Se o trabalhador estiver, à data do pagamento, sujeito a processo disciplinar, o pagamento ficará suspenso até ao final desse processo (incluindo eventual impugnação judicial) e só será executado se o processo for encerrado sem sanção disciplinar.
8. O subsídio previsto na presente cláusula, não será pago na remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 39ª**Medicina do Trabalho**

1. Conforme decorre da legislação em vigor, a medicina do trabalho é obrigatória.
2. A Empresa assegurará serviços de saúde ocupacional, que garantirão as atividades de medicina do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3. Os serviços médicos têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

Cláusula 40ª

Segurança e Saúde no Trabalho

1 - Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção de riscos profissionais e sobre a segurança e saúde nos estabelecimentos da empresa, no quadro da legislação nacional e europeia sobre a matéria.

2 - Os trabalhadores estão obrigados ao cumprimento de toda as leis, normativos e procedimentos de segurança e saúde no trabalho, devendo sempre utilizar os equipamentos de proteção individual (EPI) fornecidos pela Empresa.

Cláusula 41ª

Retribuição em caso de morte de trabalhador

A cessação do contrato de trabalho por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a Empresa do pagamento integral da retribuição do mês em que ocorra o falecimento, bem como todas as demais importâncias de que o mesmo fosse credor.

Cláusula 42ª

Sanções Disciplinares

1 - As sanções disciplinares aplicáveis pela empresa, no exercício do poder disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição e de antiguidade, até 24 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 60 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2. Sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um trabalhador, este terá direito, em substituição da reintegração, a optar por uma indemnização, nos termos da lei.

Cláusula 43ª

Crédito de horas para atividade sindical

1. Para o exercício da atividade sindical, são atribuídos os seguintes créditos:

- a) Delegado sindical, um dia de trabalho por mês;
- b) Membro de direção de associação sindical, quatro dias de trabalho por mês;

2. O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

3. Sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, o trabalhador deve informar o empregador, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

4. Não pode haver lugar a acumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

Cláusula 44ª

Faltas de representantes dos trabalhadores

1. A ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito de retribuição.

2. A ausência de delegado sindical motivada pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício das correspondentes funções considera-se justificada, nos termos do número anterior.

3. O trabalhador ou a estrutura de representação coletiva em que se integra comunica à empresa, por escrito, as datas e o número de dias em que aquele necessita de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas 48 horas posteriores ao primeiro dia de ausência.

4. A inobservância do disposto no número anterior torna a falta injustificada.

Cláusula 45ª

Aplicação da convenção em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento

1. Para efeitos do disposto na lei sobre transmissão de Empresa ou estabelecimento, são também considerados os representantes dos trabalhadores as associações sindicais.

2. Havendo lugar a transmissão de Empresa ou estabelecimento, observar-se-á o regime legal em matéria de Instrumento de Regulamentação Coletiva aplicável.

Cláusula 46ª

Comissão Paritária

1. A Empresa e o SITAVA, outorgantes deste AE, constituirão uma Comissão Paritária, à qual competirá proceder à interpretação do mesmo.

2. A Comissão Paritária será constituída por 2 elementos efetivos e um suplente de cada uma das partes outorgantes.

3. A Comissão Paritária reunirá, a pedido escrito de qualquer das partes, num prazo de 15 dias, podendo, porém, ser acordado prazo diferente.

4. As deliberações da Comissão Paritária tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas.

5. Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

6. A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a comunicação à outra parte.

7. A Comissão Paritária tem competência para criar profissões/categorias profissionais, definir as respetivas funções e fazer o seu enquadramento, desde que estejam presentes todos os elementos efetivos e sejam aprovadas por unanimidade.

Cláusula 47ª

Concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva

O presente AE afasta a aplicação de todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, negociais ou não negociais, que tenham o mesmo ou idêntico âmbito de aplicação.

Cláusula 48ª

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 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 determinado.

4. Ao trabalhador a tempo parcial, sem prejuízo do disposto no presente AE, é aplicável o regime previsto na lei que, pela sua natureza, não implique a prestação de trabalho a tempo completo.

5. O trabalhador a tempo parcial tem direito:

- a) À retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, designadamente os subsídios consagrados neste Acordo de Empresa na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal de trabalhador a tempo completo, em situação comparável;
- b) Ao subsídio de refeição na íntegra, exceto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

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

Cláusula 49ª

Acordo de adesão

No caso de a empresa receber, ao abrigo do artigo 504.º do Código do Trabalho, alguma proposta de celebração de adesão ao presente AE esta dará conhecimento de tal facto ao SITAVA.

Cláusula 50ª

Disposições finais/transitórias

1. Os trabalhadores são integrados, à data em que lhes for aplicável o presente AE, na categoria profissional correspondente prevista na cláusula 6.ª e no nível previsto na tabela salarial respetiva, na cláusula 8.ª, da seguinte forma:

- a) Os trabalhadores que tenham menos de 364 dias enquadram-se no nível 1 e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2023;
- b) Os trabalhadores que tenham mais de 1 ano na empresa e menos de 2 anos, enquadram-se no nível 2 e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2023;
- c) Os trabalhadores que tenham mais de 2 anos na empresa e menos de 4 anos, enquadram-se no nível 3 e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2023;
- d) Os trabalhadores que tenham 4 ou mais anos na empresa, enquadram-se no nível 3 durante 1 ano e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2023. Após esse ano de permanência, estes Trabalhadores passarão ao nível 4 e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2024.

2. Os trabalhadores que venham a ser abrangidos pelo AE após 1 de agosto de 2023 serão integrados no nível correspondente ao tempo de permanência na empresa que detinham em 1 de agosto de 2023, produzindo a integração efeitos a partir da data a que lhe passe a ser aplicável o AE.

3. Os trabalhadores que venham a ser admitidos após 31 de dezembro de 2023 ingressam no nível “Iniciado” da correspondente categoria profissional, nos termos previstos na cláusula 8.ª.

4. Os trabalhadores que detinham a categoria profissional anteriormente denominada por «Supervisor», passam a deter a categoria de Técnico de Tráfego de Assistência em Escala.

5. Os valores previstos nas tabelas constantes na cláusula 8.ª produzem efeitos a contar do dia 1 de janeiro do ano a que respeitem, com exceção dos relativos ao ano de 2023, que produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2023.

6. A partir da data em que o presente Acordo de Empresa for aplicado ao trabalhador, são extintas todas as prestações pecuniárias ou em espécie, com natureza retributiva ou não, não previstas no presente AE, nomeadamente a título exemplificativo as seguintes: Winter bonnus, summer bonnus, bónus condução/motorista autocarros, prémios de desempenho, prémios de produtividade e avenças de parqueamento.

7. A Empresa dispõe até final do verão IATA de 2023 para proceder à adequação dos horários de trabalho às regras constantes no presente AE.

8. A majoração de férias prevista no n.º 2 da cláusula 31.ª, aplica-se a partir das férias que se vencerem em 01/01/2025, tendo por referência à prestação de trabalho no ano civil de 2024.

9. O disposto no n.º 4 da cláusula 31.ª, aplica-se às férias que sejam gozadas a partir de 01/01/2024.

10. A pontuação prevista no número 2 da Cláusula 32.^a, incide sobre as férias gozadas em 2024 e será tida em conta na marcação das férias de 2025.

Cláusula 51^a

Carácter globalmente mais favorável do acordo de empresa

1. O regime constante do presente AE considera-se globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação coletiva, negociais ou não negociais, anteriormente aplicados, ou potencialmente aplicáveis, e prevalece sobre as disposições legais, convencionais ou constantes de normativos internos anteriormente aplicadas.

2. Deixam de vigorar, em conformidade com o disposto no número anterior, com efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente AE, quaisquer normas que com o mesmo se mostrem incompatíveis ou regulem matérias nele previstas, passando o presente AE, na área e âmbito definido na Cláusula 1.^a, a ser o único instrumento de regulamentação coletiva aplicável ao empregador outorgante e aos trabalhadores pelo mesmo abrangidos.

Lisboa, 31 de julho de 2023.

Pela Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal:

Carlos Javier López Cambil - Mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa - Dirigente.

Fernando José Miguel Pereira Henriques - Dirigente.

Depositado em 21 de agosto de 2023, a fl. 38 do livro n.º 13, com o n.º 250/2023, 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 33, de 08/09/2023).

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Revisão global.

O presente acordo altera a seguinte revisão:

O presente acordo altera o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, (alteração salarial e outras e texto consolidado), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de outubro de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais, pessoas singulares ou coletivas que sejam proprietárias de laboratórios de análises clínicas/patologia clínica/medicina laboratorial, de capitais privados e com estabelecimento em território nacional, representadas pela Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço desde que representados pela associação sindical signatária.

2- O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, são neste momento abrangido pela presente convenção 2000 trabalhadores e 70 empregadores.

Cláusula 2.^a

(Área)

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

Cláusula 3.^a**(Vigência e revisão)**

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

2 - As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeito a partir de janeiro de cada ano. Excepcionalmente no presente ano vigoram pelo período de 1 de junho a 31 de dezembro de 2023.

3 - No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

4 - Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

5 - A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

6 - O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até trinta dias após a data da sua receção.

7 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

8 - A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

9 - A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

**Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho,
aprendizagem, estágio e carreira profissional**Cláusula 4.^a**(Condições gerais de admissão)**

Os trabalhadores só poderão ser admitidos nas seguintes condições:

1- Trabalhadores administrativos:

- a) Idade mínima - 18 anos;
- b) Habilitações literárias - Curso geral do comércio ou equivalente a partir da entrada em vigor da presente convenção, com exceção dos quadros superiores, contabilista/técnico de contas e secretária de direção;
- c) Para as categorias excecionadas na alínea anterior será exigido o curso complementar dos liceus ou cursos superiores ou médio-superiores adequados.

2- Trabalhadores auxiliares administrativos:

- a) Idade mínima - 18 anos;
- b) Habilitações literárias - Escolaridade obrigatória.

3- Trabalhadores paramédicos:

- a) Técnico superior de laboratório - O curso adequado do ensino superior;
- b) Técnico paramédico diplomado - Curso oficial adequado;
- c) Aos trabalhadores que desempenhem ou tenham desempenhado funções previstas para as categorias do grupo I do anexo I e que não tenham as habilitações literárias estabelecidas nas alíneas anteriores aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 320/1999, de 11 de agosto, continuando a exercer as funções.

4-Restantes trabalhadores:

- a) Idade mínima - 18 anos;
- b) Habilitações literárias - As habilitações legais mínimas.

Cláusula 5.^a

(Classificação profissional)

1 - Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 - Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem a desempenhar as funções descritas para as profissões previstas no grupo I, anexo I, e sejam titulares do curso adequado, serão classificados de acordo com as designações profissionais constantes do referido grupo.

3 - Os trabalhadores que se encontrem a desempenhar as funções correspondentes às categorias previstas no grupo I mas não titulados com o curso adequado são classificados como técnicos de análises clínicas e técnicos de análises anatómicas sem curso.

4 - Todos os trabalhadores que não possuam as habilitações mínimas exigidas para a categoria profissional, mas que já exerçam as respetivas funções ficam isentos da exigência das referidas habilitações.

5 - Os trabalhadores, abrangidos pelo presente CCT, cujas categorias profissionais foram nele extintas, mantêm as respetivas funções e níveis remuneratórios.

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

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

2 - Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeito a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 - O período de experiência é de quinze dias, salvo para as categorias profissionais de chefia, quadros técnicos do grupo I do anexo I e secretária de direção, que é de noventa dias.

Cláusula 7.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime de contrato a prazo, salvaguardando-se o lugar e demais direitos e regalias do profissional substituído, o qual, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

Cláusula 8.^a

(Exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais)

1- Quando algum trabalhador exercer com regularidade funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2- Aos trabalhadores classificados nas profissões e categorias profissionais previstas no grupo III do anexo I é expressamente proibido exercer funções inerentes às compreendidas nos restantes grupos daquele anexo por motivo de substituição ou acumulação.

Cláusula 9.^a

(Promoção e acesso - Princípio geral)

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe ou categoria superior ou, ainda, a mudança para serviço de natureza e hierarquia diferentes a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 10.^a**(Preenchimento de vagas e acessos automáticos)**

1 - As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores deverão ser preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

2 - Em qualquer secção ou serviço, havendo mais do que um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de competência, de melhor classificação, maior antiguidade e maior idade.

3 - Sem prejuízo dos números anteriores, para os assistentes administrativos III e nos assistentes administrativos II, o acesso ao nível superior far-se-á automaticamente após três anos de permanência no nível, contando, para o efeito, o tempo já prestado à data da entrada em vigor desta convenção.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partesCláusula 11.^a**(Deveres da entidade patronal)**

1- São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- b) Concorrer para a promoção da valorização profissional dos trabalhadores;
- c) Passar aos trabalhadores certificados devidamente autenticados, quando por estes solicitados após a cessação do contrato de trabalho, donde conste, além da categoria, a data da admissão e respetiva retribuição, podendo os certificados conter quaisquer outras referências, no caso de expressamente solicitadas, por escrito, pelos trabalhadores;
- d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, ou membros de comissões de trabalhadores, no âmbito da lei em vigor;
- e) Acatar as deliberações das comissões paritárias;
- f) Cobrar, relativamente aos trabalhadores que o autorizem, mediante acordo por escrito do trabalhador, nos termos legais, e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respetivo mapa de quotização convenientemente preenchido, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se referem;
- g) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores com funções de chefia e fiscalização que tratem com correção os trabalhadores sob a sua orientação;
- h) Fornecer aos trabalhadores os elementos do seu processo individual sempre que o solicitem e desde que não sejam confidenciais;
- i) Segurar todos os trabalhadores.

2 - Deve ainda a entidade patronal para proteção dos trabalhadores em contacto com radiações ionizantes e instalações onde existam substâncias radioativas naturais ou isótopos radioativos, produtos tóxicos ou ambiente de luz inactínica:

- a) Assegurar que os trabalhadores sejam sujeitos a exames médicos adequados periódicos, segundo a lei, constando estes, no mínimo, na determinação da fórmula hemoleucocitária e contagem de plaquetas, salvo nos casos em que a Comissão de Proteção contra as Radiações Ionizantes julgue necessário estabelecer prazos mais curtos;
- b) Assegurar o controle de licenciamento e elaboração das instalações pela Comissão de Proteção contra as Radiações Ionizantes e das doses de radiações recebidas pelos trabalhadores profissionalmente expostos por dosimetria fotográfica obrigatória, a qual será exclusivamente efetuada pelo organismo oficial competente;
- c) Manter os registos dos resultados dos exames médicos e do controle das doses das radiações recebidas e delas dar conhecimento diretamente aos interessados e facultá-los às entidades oficiais competentes sempre que estas os solicitem;
- d) Transferir o trabalhador para outros serviços sem diminuição de remuneração ou perda de quaisquer direitos adquiridos sempre e logo que:

As, doses de radiações recebidas, a contaminação interna ou a intoxicação atingir tais valores que a Comissão de Proteção contra as Radiações ionizantes ou outras entidades competentes o recomendem ou ainda quando razões de ordem médica o aconselhem.

Em virtude de funções exercidas em contacto com radiações ionizantes ou produtos tóxicos aquelas tenham originado uma doença profissional;

- e) Informar, sempre que pedido pelos trabalhadores, das condições de proteção contra as radiações e manejo de substâncias tóxicas do meio em que laboram.

Cláusula 12.^a**(Deveres do trabalhador)**

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- b) Cumprir de forma diligente, assídua e pontual, com lealdade, competência e zelo as funções que lhe foram cometidas;
- c) Guardar sigilo e ética profissional, não praticando deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar tanto os doentes como a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- d) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, doentes e demais pessoas que entrem em relação com a entidade patronal;
- h) Não lesar os interesses patrimoniais da entidade patronal;
- i) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus inferiores hierárquicos;
- j) Abster-se de praticar actos lesivos de economia nacional;
- k) Acatar as deliberações das comissões paritárias.

Cláusula 13.^a**(Garantias dos trabalhadores)**

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir em contravenção com a lei e este contrato;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o profissional conheça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Transferir o trabalhador para outro estabelecimento embora pertencente à mesma empresa sem prejuízo do disposto na cláusula 21.^a;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços dos trabalhadores;
- g) Baixar de categoria e diminuir a retribuição de qualquer trabalhador.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção com o disposto no número 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no número 3 da cláusula 51.^a

Cláusula 14.^a**(Direito à greve)**

É garantido o exercício do direito à greve nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalhoCláusula 15.^a**(Período normal de trabalho)**

1 - Para os trabalhadores abrangidos por este contrato o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias ou cinco dias e meio, conforme as disposições dos números seguintes.

2 - Excetuam-se do cômputo de horas estabelecido no número anterior os trabalhadores que tenham horários em prática em tempo inteiro inferiores de os que, pelas funções, se exponham, designadamente, a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos.

3 - Por necessidade de serviço é permitido o regime de tempo parcial.

4 - Consideram-se regime de tempo parcial os horários inferiores a trinta e cinco horas semanais, com respeito pelos horários, em prática, parciais remunerados o tempo inteiro.

5 - Face às necessidades de organização das empresas, o período normal de trabalho semanal poderá abranger o sábado, no primeiro período (até às 13h00).

Cláusula 16.^a

(Intervalos do horário de trabalho)

1 - O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que o trabalhador não tenha mais do que cinco horas de trabalho consecutivo.

2 - O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a doze horas, salvo se entre o trabalhador e a entidade patronal for acordado um intervalo de menor duração.

Cláusula 17.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1 - Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos diretivos ou de chefia, bem como as categorias profissionais compreendidas no grupo I do anexo I e secretário/a de direção.

2 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicional que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário.

3 - Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador.

Cláusula 18.^a

(Trabalho extraordinário)

1 - Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 - Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de cento e cinquenta horas de trabalho extraordinário.

3 - Só em casos imprescindíveis, justificáveis e imprevisíveis poderá haver trabalho extraordinário.

4 - O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 75 % se for diurno;

b) 100 % se for noturno, incluindo a remuneração especial devida por trabalho noturno.

Cláusula 19.^a

(Trabalho noturno)

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

2 - A remuneração do trabalho noturno será igual à remuneração normal acrescida de 25%.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 20.^a

(Local de trabalho)

Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado. Porém, o local de trabalho poderá ser mudado a acordo das partes.

Cláusula 21.^a**(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)**

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

2 - No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 53.^a salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

4 - Não são consideradas transferências, para efeito desta cláusula, as deslocações provisórias, as quais ficam sujeitas ao regime previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 22.^a**(Deslocações)**

1 - A realização transitória da prestação do trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação e rege-se pelo disposto nos números seguintes.

2 - Regime de deslocações:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa o local de trabalho;
- b) Deslocação fora da localidade onde se situa o local de trabalho que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho ou à sua residência habitual;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa o local de trabalho que não permite o regresso diário do trabalhador, com alojamento no local onde o trabalho se realiza.

3 - Nos casos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 2, a entidade patronal pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes, se for caso disso, entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagamento do almoço contra a entrega de fatura, até ao limite fixado no número 8, desde que o trabalho a efetuar no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro da primeira parte do período normal de trabalho diário.

4 - No caso previsto na alínea *c)* do número 2 o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

- a) A um subsídio de 3,50 € por cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento até aos limites fixados no número 8;
- c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago como trabalho normal.

5 - Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o número 2 desta cláusula consideram-se efetuadas nos transportes adequados.

6 - Só poderão ser efetuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este aceite e a entidade patronal o autorize.

7 - Aos trabalhadores que se deslocarem em viatura própria será pago o coeficiente de 0,36 € por quilómetro percorrido.

8 - Os valores fixados na alínea *b)* do número 3 e a, alínea *b)* do número 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar 13,30 €;
Alojamento com pequeno-almoço 49,40 €.

9 - Os valores indicados no número anterior poderão ser melhorados por decisão da entidade patronal.

CAPÍTULO VI**Da retribuição****Cláusula 23.^a****(Tabela de remunerações)**

1 - As remunerações mínimas mensais para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo II.

2 - Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono de falhas de 28,00€, enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, assumindo os mesmos, por via disso, a responsabilidade por eventuais falhas de caixa que forem detetadas.

3 - Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 45,50 € no exercício efetivo dessas funções.

4 - Os subsídios referidos nos números anteriores não integram, para qualquer efeito, a remuneração.

5 - Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12 : Rs \times 52 = Rh$$

Rh = Retribuição horária;

Rm = Retribuição mensal;

Rs = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 24.^a**(Serviços de urgência)**

1 - Quando o horário de trabalho não se encontre organizado em regime de turnos, o qual dever ser adotado quando haja prestação de trabalho por serviços de urgência, deverão as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos pela presente portaria respeitar o regime estabelecido nos números seguintes.

2 - Sempre que o trabalhador, por motivos de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 38,40€, 39,30€ e 40,25€ respetivamente, em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efetiva de trabalho.

3 - Quando haja prestação de trabalho, o trabalhador tem direito a ser remunerado, de acordo com os suplementos legalmente fixados, quanto ao tempo de trabalho efetivamente prestado.

4 - O trabalho efetivamente prestado em dia de descanso semanal e ou complementar confere ainda ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

5 - Quando a prestação efetiva de trabalho se verifique em dias diferentes dos previstos no número anterior, aquela confere ao trabalhador o direito a meio dia de descanso no primeiro período de trabalho diário do dia útil seguinte.

6 - Para os trabalhadores que prestem serviço de urgência de acordo com os números anteriores os dias de descanso semanais e complementares só poderão deixar de coincidir com o domingo e sábado uma vez em cada mês.

7 - Compete é entidade patronal assegurar o transporte para efeitos das deslocações dos trabalhadores em serviço de urgência.

8 - Os serviços de urgência só podem ser assegurados pelo mesmo trabalhador durante dois dias úteis em cada período semanal, não podendo o mesmo estar de serviço nos dias de descanso semanal e complementar seguintes.

Cláusula 25.^a**(Diuturnidades)**

1 - Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 16,39 € por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - À data da entrada em vigor do presente contrato mantém-se o período de cinco anos por cada diuturnidade vencida até esta data.

3 - O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

4 - As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva.

5 - Para efeitos de cálculo das diuturnidades, conta-se todo o tempo de permanência do trabalhador ao serviço da mesma entidade patronal desde a data da respetiva admissão, com respeito pelo estabelecido nos números 1 e 2.

Cláusula 26.^a

(13.º mês)

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de 13.º mês correspondente a um mês de retribuição.

2 - No ano de admissão, os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem de serviço efetuado no dia 15 de dezembro.

3 - Cessando o contrato individual de trabalho o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de janeiro do ano de cessação.

4 - O subsídio de 13.º mês deverá ser pago até dia 15 de dezembro.

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 27.^a

(Subsídio de férias)

1 - Antes do início das férias a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

2 - No caso de férias interpoladas, o respetivo subsídio poderá ser pago, a pedido do trabalhador, antes do início de cada período e na proporção correspondente.

Cláusula 28.^a

(Subsídio de alimentação)

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,40 € por cada período de trabalho diário efetivamente prestado.

2 - O subsídio de alimentação referido no número anterior não integra o conceito de remuneração e será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois de um período de refeição salvo o disposto no número seguinte.

3 - Para os trabalhadores em regime de tempo parcial, o subsídio é devido desde que haja efetiva prestação de serviço em relação ao período de tempo a que está obrigado e o mesmo se prolongue para além das 14h00 ou das 20h00.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

(Descanso semanal)

1 - Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, que será obrigatoriamente o domingo. O sábado é considerado dia de descanso semanal complementar, total ou parcialmente, conforme o horário semanal praticado.

2 - Os trabalhadores que prestem trabalho no dia de descanso semanal, terão direito a descansar, igual período num dos três dias seguintes, além de remuneração especial devida.

Cláusula 30.^a**(Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados)**

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, no dia ou meio-dia de descanso complementar, bem como nos feriados, será pago com um suplemento, que acrescerá à retribuição mensal e que é igual a 100 % da retribuição diária.

Cláusula 31.^a**(Feriados)**

São designados feriados os seguintes dias: os feriados obrigatórios legais, feriado municipal, Sexta-Feira Santa, ou em substituição, noutro dia com significado no período da Páscoa e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 32.^a**(Férias)**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da retribuição normal, salvo se optarem pelo gozo das mesmas entre 1 de outubro e 31 de maio, caso em que terão direito a 25 dias úteis.

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

3 - Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil o trabalhador terá direito após o decurso do período experimental a um período de férias de dez dias consecutivos.

4 - A entidade patronal poderá encerrar o estabelecimento nos termos legais.

Cláusula 33.^a**(Marcação do período de férias)**

1 - A marcação da época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 - Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de maio e 30 de outubro, devendo, contudo, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com antecedência nunca inferior a quinze dias.

3 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 - As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 34.^a**(Cessação do contrato de trabalho)**

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 35.^a**(Doença no período de férias)**

1 - Se o trabalhador adoecer durante o período de férias serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 - Quando a baixa por doença se verificar no início de férias, estas serão adiadas nos termos do número anterior.

3 - Os dias de férias que excederem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifica serão gozados no 1.º trimestre do ano civil imediato.

4 - Os profissionais que pelo disposto no número anterior não tenham gozado férias ou as tenham reduzido não perdem direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

5 - A prova de situação de doença presta nos números 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por atestado médico, sem prejuízo ao direito de fiscalização ao controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 36.^a

(Alteração de marcação de férias)

1 - Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo de seu interesse, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará os trabalhadores dos prejuízos. que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozaram integralmente as férias na época fixada.

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

Cláusula 37.^a

(Retribuição durante as férias)

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efetivamente ao serviço.

Cláusula 38.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 39.^a

(Definição de falta)

1 - Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 - Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um período normal de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 40.^a

(Faltas justificadas)

São consideradas faltas justificadas:

1 - As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

2 - Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

3 - Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

4 - Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

5 - Aplica-se o disposto no número 2 em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

6 - A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

7 - A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

8 - A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos do Código de Trabalho;

9 - A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

10 - A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

11 - A motivada por luto gestacional, nos termos do Código de Trabalho;

12 - A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do Código de Trabalho;

13 - A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

14 - A autorizada ou aprovada pelo empregador;

15 - A que por lei seja como tal considerada.

Cláusula 41.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo as dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a um subsídio de previdência respetivo ou seguro, e ainda as dadas nos termos do número 12 da cláusula anterior, na parte em que exceda o crédito de horas previsto neste contrato e na lei.

Cláusula 42.^a

(Faltas por dias de nojo)

1 - O direito a faltar dias consecutivos por falecimento do cônjuge, parente ou afim, inicia-se no próprio dia ou no dia seguinte ao conhecimento de tal ocorrência, consoante tal conhecimento se concretize no início do período normal de trabalho ou na parte final deste. Se tal conhecimento se concretizar no segundo período de trabalho, a ausência neste período cumulará com o último período da falta que estiver por gozar por tal motivo.

2 - O direito de o trabalhador faltar justificadamente dias consecutivos por falecimento de cônjuge, parente ou afim não inclui dias de descanso e/ou feriados intercalares, pela simples razão de tal direito se reportar a ausências ao trabalho e não a dias de calendário.

Cláusula 43.^a

(Participação e justificação da falta)

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

2 - Quando forem imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal no prazo máximo de cinco dias ou logo que possível, em casos de força maior, devidamente justificados.

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

4 - A entidade patronal, em qualquer caso de falta justificada, poderá exigir ao trabalhador, no prazo de dez dias, a prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 44.^a

(Desconto do tempo de ausência)

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$D = RH \times HNT$$

sendo:

D = Remuneração a descontar;

RH = Remuneração hora;

HNT = Número de horas não trabalhadas no mês.

Cláusula 45.^a**(Momento e forma de desconto)**

1 - Nos casos em que as faltas impliquem a perda de vencimento, este poderá ser substituído, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite do terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 - Neste caso, porém, as férias não podem ser reduzidas a menos de vinte dias.

Cláusula 46.^a**(Licença sem retribuição)**

1 - A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 - O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 47.^a**(Impedimentos prolongados)**

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, com exceção daquelas que pressupõem efetiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 48.^a**(Cessação ou extinção do contrato de trabalho)**

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por denuncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Por caducidade;
- e) Quando se verificarem outras situações previstas na lei.

Cláusula 49.^a**(Cessação por mútuo acordo)**

1 - É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo quer este tenha ou não prazo de vigência, devendo constar de documento assinado por ambas as partes.

2 - Desse documento, podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3 - São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 50.^a**(Rescisão com justa causa)**

1 - Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra.

2 - A rescisão, produz efeitos a partir do momento em que a respetiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, presumindo-se esse conhecimento no quinto dia, posterior ao envio de carta registada com aviso de receção.

3- Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 51.^a

(Rescisão sem justa causa de rescisão por iniciativa patronal)

- 1 - São proibidos os despedimentos em contravenção com as disposições da legislação em vigor e do presente contrato.
- 2 - A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado no capítulo XII (Disciplina).
- 3 - Sendo provada a inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração. O trabalhador pode optar pela indemnização, que, sem prejuízo do mínimo de três meses, deverá ser um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fração.
- 4 - O despedimento dos profissionais candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais, dos que exerçam ou tenham exercido cargos de dirigentes sindicais, ou tenham sido delegados sindicais, rege-se pelas disposições legais aplicáveis, sem prejuízo de regime mais favorável estabelecido na presente convenção.

Cláusula 52.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa patronal)

Considera-se justa causa para a rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, que do número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

Cláusula 53.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

1- Entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos;
- f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) A lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) A ofensa à honra ou dignidade do trabalhador.

2 - Nos casos previstos na alínea *b)* e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a rescindir o contrato e a ser indemnizado, nos termos do número 3 da cláusula 51.^a

Cláusula 54.^a**(Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador)**

1 - Os profissionais poderão em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho, avisando por escrito a entidade patronal com antecipação nunca inferior a dois meses ou a um mês consoante o trabalhador tenha mais ou menos de dois anos completos de serviço.

2 - A falta de aviso prévio, previsto no número anterior, obriga o profissional ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 55.^a**(Transmissão, extinção ou fusão da exploração)**

1 - Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente, nos termos previstos neste contrato.

2 - A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão e emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 - Para os efeitos do disposto no número anterior deve o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de receção, a endereçar para os respetivos domicílios conhecidos na empresa.

4 - No caso de a empresa cessar a sua atividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei e neste contrato, salvo em relação aos trabalhadores que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outro estabelecimento, sendo-lhes garantidos por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua atividade.

5 - Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalhoCláusula 56.^a**Parentalidade**

O regime de proteção da parentalidade fica sujeito às normas previstas no Código do Trabalho e respetiva regulamentação.

Cláusula 57.^a**(Trabalhadores-estudantes)**

Nesta matéria aplica-se o disposto na lei.

CAPÍTULO X

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindicalCláusula 58.^a**(Princípios gerais)**

1- É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua atividade represente a categoria respetiva.

2 - Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 - À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 59.^a**(Direito de reunião)**

1- Os trabalhadores têm o direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 - Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalhos sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

3 - As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respetiva empresa, na hipótese prevista no número 2.

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

5 - Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dirigida a entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 - Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado, no interior da empresa, quando o haja.

Cláusula 60.^a**(Instalações para os delegados sindicais)**

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, nos termos da lei e sempre que estes o requirem, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 61.^a**(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)**

1 - Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 - Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

Cláusula 62.^a**(Crédito de horas)**

1- Para o exercício das suas funções cada membro da direção das associações sindicais beneficia de um crédito de quatro dias por mês.

2 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 - Os créditos de horas atribuídos nos números anteriores são referidos ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo e não determinam perda de retribuição.

4 - A direção da associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

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

Cláusula 63.^a**(Número de delegados sindicais)**

1 - O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados - Um delegado;
- b) Empresa com cinquenta a noventa e nove trabalhadores sindicalizados - Dois delegados;
- c) Empresa com cem ou mais trabalhadores sindicalizados - Três delegados.

2 - As direções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 - O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

CAPÍTULO XI

Segurança SocialCláusula 64.^a**(Princípios gerais)**

1 - O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança e higiene.

2 - A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as diretivas das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 - Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 65.^a**(Reconversão dos trabalhadores no caso de incapacidade)**

Em caso de incapacidade parcial permanente ou temporária para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 66.^a**(Acidentes de trabalho)**

Em acidente de trabalho, a entidade patronal diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros em que os trabalhadores estão obrigatoriamente seguros, declarando para o efeito a retribuição efetiva dos trabalhadores e consequentes atualizações.

CAPÍTULO XII

DisciplinaCláusula 67.^a**(Sanções disciplinares)**

1 - As infrações disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- d) Despedimento.

2 - Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infração e ao comportamento anterior.

3 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração doze dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

4 - As entidades patronais devem comunicar aos sindicatos respetivos, quanto aos trabalhadores sindicalizados, a aplicação das penalidades previstas na alínea *b)* e seguintes do número 1 desta cláusula.

5 - Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas nas alíneas *c)* e *d)* do número 1 sem previamente ser ouvido em auto.

Cláusula 68.^a

(Processo disciplinar)

1 - A entidade patronal tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço

2 - O poder disciplinar é exercido diretamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador sob a direção e responsabilidade daquela.

3 - O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos sessenta dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração, ou decorrido um ano sobre a prática da infração, exceto se esta envolver responsabilidade criminal.

Cláusula 69.^a

(Tramitação do processo disciplinar)

A aplicação de qualquer sanção, com exceção de repreensão simples e registada, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade.

Cláusula 70.^a

(Nota de culpa)

Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores, se a houver.

A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de receção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação.

Cláusula 71.^a

(Garantias de defesa do arguido)

1 - O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis, contados a partir da data de receção da notificação ou da data em que esta se deva considerar feita.

2 - Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infração, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

3 - Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da estrutura representativa dos trabalhadores, se a houver, o qual deve ser dado uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquela.

4 - Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e, reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à estrutura representativa dos trabalhadores.

5 - No caso de a decisão da entidade patronal ter sido a do despedimento com justa causa e o parecer da estrutura representativa dos trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 - O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir estrutura representativa dos trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.

7- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento que apesar disso tenha sido declarado.

Cláusula 72.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer ou candidatar-se a funções em organismo sindical ou de previdência ou delegado sindical;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 73.^a

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 74.^a

(Comissão paritária)

1 - Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 - Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o presente contrato;
- b) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

3 - Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos trinta dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 - A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de quinze dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 - Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão todavia, direito a voto.

6 - Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 - A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 - As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, não sendo permitidas as abstenções, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 75.^a

(Sucessão de regulamentação)

1 - As partes outorgantes consideram expressamente o presente contrato globalmente mais favorável do que as matérias dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho vigentes até à data de entrada em vigor desta convenção.

2 - Da aplicação do presente contrato não poderá resultar baixa de categoria, bem assim, diminuição de remuneração, nem dos quantitativos de abonos para falhas, da remuneração de isenção de horário de trabalho, das ajudas de custo e das despesas de deslocação resultantes de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho à data da publicação ou da supressão de quaisquer regalias de carácter permanente concedidas fora do âmbito daqueles instrumentos.

3 - A entrada em vigor da presente convenção, substitui as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de outubro de 2010.

ANEXO I

Categorias profissionais, definição de funções

Nota inicial - No âmbito da negociação do presente instrumento coletivo de trabalho, os respetivos subscritores acordaram adequar a nomenclatura de algumas categorias profissionais, atualizando a correspondente denominação. Por outro lado, tendo em conta a realidade vivida no sector, eliminaram algumas categorias e criaram uma nova, de forma a corresponder às necessidades atuais.

Assim, a antiga categoria profissional de escriturário passa a designar-se por assistente administrativo; é criada uma nova categoria designada por técnico em rede de sistemas de computador; são eliminadas as categorias profissionais de técnico superior, massagista, contínuo e estagiários dos 1.º e 2.º anos.

Grupo I

Técnicos de diagnóstico e terapêutica

Diretor técnico de laboratório - É o profissional que exerce as funções de supervisão sob o ponto de vista técnico quanto à organização, programação, coordenação, validação e funcionamento das atividades desenvolvidas pelos laboratórios.

Esta função só pode ser exercida por especialistas em patologia clínica ou em análises clínicas inscritos, respetivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos.

Técnico superior especialista de laboratório - É o profissional especialista em patologia clínica ou em análises clínicas inscrito, respetivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos, e que exerce as suas funções e competência de acordo com a *leges artis* e a legislação em vigor para as respetivas profissões e especialidades.

Pode substituir o diretor técnico nos seus impedimentos.

Técnico superior de laboratório - É o trabalhador que planeia, orienta e supervisa o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução de análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado (curso universitário).

Técnico de análises anátomo-patológicas - É o trabalhador que procede à recolha e preparação de amostras de tecidos orgânicos para observação microscópica. Executa as tarefas fundamentais de um técnico de análises clínicas.

Técnico de análises clínicas - É o trabalhador que executa análises depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos, observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico.

Grupo II

Técnicos auxiliares

Auxiliar de laboratório - É o trabalhador que lava, prepara e esteriliza o material, distribui-o e recebe produtos para análise. Presta funções simples de apoio a técnicos de análises clínicas. Pode fazer pequenos serviços exteriores referentes ao funcionamento dos serviços de laboratório.

Grupo III

Administrativos e outros

Assistente de consultório - É o trabalhador que executa trabalhos, auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas; recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário; atende o telefone, marca consultas; preenche fichas e precede ao seu arquivo recebe o preço da consulta; arruma e esteriliza os instrumentos médicos necessários à consulta.

Chefe de serviço - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena e dirige o trabalho de um grupo de profissionais.

Contabilista/técnico/a oficial de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento dos resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direção-geral das Contribuições e Impostos.

Técnico em rede e sistemas de computador - É o trabalhador que para além de operar redes de sistemas, mantém e repara as mesmas, instala equipamentos de computador, programas informáticos de rede e sistemas operativos com as respetivas aplicações.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo, procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados, prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

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

Empregado/a de serviço externo - É o trabalhador que efetua, normal e predominantemente fora da sede do seu local de trabalho, serviços de informação, de entrega de documentos e pequenos pagamentos e cobranças.

Motorista de ligeiros - É o trabalhador que conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; encarrega-se da carga que transporta.

Rececionista (laboratório ou consultório) - É o trabalhador que recebe os doentes a quem dá orientações; atende o telefone e marca consultas; preenche e arquiva fichas e outros documentos; recebe a importância das consultas.

Técnico de contabilidade - É o profissional que:

1 - Organiza e classifica os documentos contabilísticos do estabelecimento: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respetivo;

2 - Efetua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;

3 - Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas e receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;

4 - Prepara, para gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes de resultados e outra documentação legal obrigatória;

5 - Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Trabalhador/a de limpeza - É o trabalhador que executa a limpeza das instalações, procede ao tratamento das roupas de serviço e faz ainda pequenos serviços externos.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Níveis		Profissões e categorias profissionais	RM
I	A	Diretor técnico	1 250,00 €
	B	Técnico superior de laboratório especialista	1 100,00 €
	C	Técnico superior de laboratório	980,00 €
	D	Contabilista/técnico oficial de contas Chefe de serviços administrativos	940,00 €
II	Chefe de secção Secretário de direção Técnico de análises clínicas (com curso) Técnico de análises anátomo-patológicas (com curso) Técnico de contabilidade Técnico em redes e sistemas de computadores	880,00 €	
III	Assistente administrativo I Técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) Técnico de análises clínicas (sem curso)	830,00 €	
IV	Assistente de consultório com + de 3 anos Motorista de ligeiros Assistente administrativo II Rececionista (laboratório/consultório) com + de 3 anos	810,00 €	
V	Assistente de consultório até 3 anos Auxiliar de laboratório com + de 5 anos Assistente administrativo III Rececionista (laboratório/consultório) até 3 anos	790,00 €	
VI	Auxiliar de laboratório até 5 anos Empregado de serviços externos	770,00 €	
VII	Trabalhador de limpeza	760,00 €	

Lisboa, 24 de agosto de 2023.

Pela Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC:

Sandra Elisabete Gomes Vieira, na qualidade de mandatária.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Catarina Maria da Silva Fachadas, na qualidade de mandatária.

Pelo SIPAF - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos Dantas, na qualidade de mandatário.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 18 de setembro de 2023, a fl. 45 do livro n.º 13, com o n.º 307/2023, 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 36, de 29/09/2023).

CORRESPONDÊNCIA

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

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
IMPRESSÃO
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva
Departamento do Jornal Oficial
Número 181952/02

Preço deste número: 20,71 € (IVA incluído)