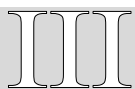




JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 10 de maio de 2024



Série

Número 11

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 15/2024 - Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outros - Alteração salarial e outras. 3

Portaria de Extensão n.º 16/2024 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Revisão global. 4

Portaria de Extensão n.º 17/2024 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.	5
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras.	6
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. - Revisão Salarial e Outras.	7
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Alteração salarial e outra e texto consolidado. ...	8
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Revisão global.	9
Convenções Coletivas de Trabalho:	
Contrato Coletivo de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras.	11
Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. - Revisão Salarial e Outras.	14
Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Alteração salarial e outra e texto consolidado.	18
Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Revisão global.	46
CCTV entre a ASSICOM - Associação da Indústria - Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira e o SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeira, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros - Revisão Parcial (Tabela Salarial). - Retificação.	89

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO
E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho**Despachos:**

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:**Portaria de Extensão n.º 15/2024****Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outros - Alteração salarial e outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 6 de 27 de março de 2024, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

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

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

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

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

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto de Portaria de Extensão no JORAM, n.º 6, de 27 de março de 2024, não foi deduzida oposição por parte dos interessados;

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

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outros - Alteração salarial e outras, publicadas no JORAM, n.º 6, III Série de 27 de março de 2024, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, 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 nos mesmos termos previstos no Acordo coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 10 de maio de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Portaria de Extensão n.º 16/2024

Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Revisão global.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 6, de 27 de março de 2024, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

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 empresas 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.

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

Artigo 1.º

1- As disposições constantes do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Revisão global, publicadas no JORAM, n.º 6, III Série de 27 de março de 2024, 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 aos 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 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - 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 tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 10 de maio de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Portaria de Extensão n.º 17/2024**Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 6, de 27 de março de 2024, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

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 pelas associações sindicais outorgantes;

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 empresas do mesmo setor de atividade;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

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 6, III Série, de 27 de março de 2024, não foi deduzida oposição por eventuais interessados;

Ao abrigo do disposto no n.º 1 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, nas 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, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no JORAM n.º 6, de 27 de março de 2024, 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 aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido e, que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - 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 tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 10 de maio de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, 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 de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras, publicado neste JORAM.

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 1 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 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 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 JORAM, III Série, n.º 11, de 10 de maio de 2024, é publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa 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 empresas 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 à alteração do contrato coletivo de trabalho.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO VERTICAL ENTRE A ACIF - CCIM - ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SITAM - SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA R.A.M. - PARA O SETOR DE ARMAZENAMENTO, ENGARRAFAMENTO, COMÉRCIO POR GROSSO E EXPORTAÇÃO DO VINHO DA MADEIRA NA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 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, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 11, de 10 de maio de 2024, 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 aos 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 natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Contrato Coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 10 de maio de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. - Revisão Salarial e Outras.

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e tendo presente o disposto nos números 1 a 3 do art.º 11.º da referida Lei, torna-se público ser intenção da Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, proceder à emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. - Revisão Salarial e Outras, publicado neste JORAM.

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 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 JORAM, III Série, n.º 11, de 10 de maio de 2024, é publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

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, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

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

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE A INSULAR PRODUTOS ALIMENTARES, SA. E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA, ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL - REVISÃO SALARIAL E OUTRAS.

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

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 11, de 10 de maio de 2024, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, 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 Coletivo de Trabalho, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 10 de maio de 2024. - 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 Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Alteração salarial e outra e texto consolidado.

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 Secretária Regional de Inclusão e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Alteração salarial e outra e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 12 de 29 de março de 2024, 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 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 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 12 de 29 de março de 2024, 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 pelos sindicatos outorgantes.

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 empresas 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 e imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE HOSPITALIZAÇÃO PRIVADA - APHP E A FESAHT - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DA AGRICULTURA, ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL E OUTRO - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRA E TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto na alínea a) 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 nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Alteração salarial e outra e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 12 de 29 março de 2024, 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 aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente Extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido e, que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - 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 tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 10 de maio de 2024. - 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 Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Revisão global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 514.º e 516.º nos n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, e 99.º a 101 do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, a eventual emissão de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Revisão global, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 12, de 29 de março de 2024, 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 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 12, de 29 de março de 2024, 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 do setor de atividade do handling ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, 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.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA ENTRE A PORTWAY - HANDLING DE PORTUGAL, SA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA MARINHA MERCANTE, AGÊNCIAS DE VIAGENS, TRANSITÁRIOS E PESCA (SIMAMEVIP) E OUTROS - REVISÃO GLOBAL.

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

Artigo 1.º

1 - As condições de trabalho constantes do Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Revisão global, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 12, de 29 de março de 2024, 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, pelas associações sindicais outorgantes, excetuando os trabalhadores filiados em sindicatos que sejam parte outorgante em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho vigente com o mesmo âmbito de aplicação, para a Região Autónoma da Madeira.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos 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 10 de maio de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Convenções Coletivas de Trabalho:

Contrato Coletivo de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras.

Artigo 1.º - Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, por um lado, e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira, por outro, é revisto o CCTV para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira, publicado na III Série do JORAM, n.º 16, de 17 de Agosto de 2018, com as alterações introduzidas e publicadas posteriormente, a última das quais na III Série do JORAM, n.º 4, de 28 de fevereiro de 2023.

Artigo 2.º - A revisão é como se segue:

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente Contrato coletivo de trabalho vertical (CCTV) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira que na Região Autónoma da Madeira se dedicam à Armazenagem, Engarrafamento, Comércio por Grosso e a Retalho e Exportação do Vinho Madeira e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 - [...]

2 - Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram por um período de 12 meses.

3 - [...]

4 - [...]

5 - [...]

6 - [...]

7 - [...]

Cláusula 13.ª

(Diuturnidades)

1 - [...]

- a) Para as categorias incluídas nos Graus de remuneração I e II, a quantia da diuturnidade é de 32,89€ cada;
- b) Para as categorias incluídas nos Graus de remuneração III e IV, a quantia da diuturnidade é de 30,59€ cada;
- c) Para as categorias incluídas nos Graus de remuneração V e VIII, a quantia da diuturnidade é de 27,53€ cada.

2 - [...]

§ Único - [...]

3 - [...]

4 - [...]

5 - [...]

Cláusula 14.^a**(Prêmios)**

1 - Aos profissionais com cursos de aperfeiçoamento e qualificação profissional será atribuída um prêmio mensal de 24,49€ por curso, até ao máximo de cinco cursos, a pagar a partir da conclusão do curso ou cursos ou, caso já os tenha completado, logo que entre em vigor o presente contrato.

2 - [...]

3 - [...]

4 - [...]

Cláusula 15.^a**(Subsídio de refeição)**

A todos os trabalhadores será garantido um subsídio de refeição, no valor de 7,50€, por cada dia completo de trabalho, pago em numerário, vales ou cartão de refeição.

Cláusula 16.^a**(Abono para falhas)**

1 - Os profissionais com a categoria de Técnico de Contas e Empregado de Serviço Externo que realizem pagamentos, terão direito a receber, além do ordenado mensal, um Abono para Falhas correspondente a 24,98€ por mês.

2 - [...]

3 - [...]

Cláusula 17.^a**(Acréscimo à Remuneração)**

1 - Para as categorias de Serralheiro Civil ou Mecânico de 1.^a e Fogueiro de 1.^a será acrescida à remuneração mensal constante da tabela salarial, 187,82€.

2 - Para as categorias de Serralheiro Civil ou Mecânico de 2.^a e Fogueiro de 2.^a será acrescida à remuneração mensal constante da tabela salarial, 194,65€.

3 - Para as categorias de Serralheiro Civil ou Mecânico de 3.^a e Fogueiro de 3.^a será acrescida à remuneração mensal constante da tabela salarial, 178,73€.

Cláusula 18.^a**(Remuneração do trabalho suplementar)**

1 - [...]

2 - [...]

3 - [...]

4 - [...]

5 - [...]

a) Mantém a redação em vigor, atualizando-se o valor para 4,55€.

b) [...]

c) [...]

6 - [...]

TABELA SALARIAL E GRAUS DE REMUNERAÇÃO

GRAUS	CATEGORIAS	REMUNERAÇÕES
I	Administrador Diretor Gerente	1.420,40€
II	Chefe de Serviços Chefe de Contabilidade Chefe de Escritório Técnico de Contas Técnico Analista Técnico de Vinhos	1.155,40€
III	Chefe de Secção Tesoureiro Enc. Geral de Armazém Caixeiro Encarregado Responsável de Qualidade	1.033,50€
IV	Enc. de Armazém ou Fiel de Armazém Caixeiro Chefe de Secção Secretária de Direção Técnico de Informática de 1. ^a Caixa 1.º Escriturário Técnico de Qualidade Técnico Agrícola - Viticultura: Tanoeiro de 1. ^a	985,80€
V	2.º Escriturário 1.º Caixeiro Técnico de Informática de 2. ^a Fogueiro de 1. ^a Serralheiro Civil ou Mecânico de 1. ^a Tanoeiro de 2. ^a Responsável de Proteção de Dados Assistente de Laboratório Ajudante de Enc. de Armazém ou Fiel de Armazém Motorista de pesados Cobrador	959,30€
VI	2.º Caixeiro Serralheiro Civil ou Mecânico de 2. ^a Fogueiro de 2. ^a Serrador Condutor de Empilhadora Motorista de Ligeiros Dactilógrafo Estagiário de Escritório de 2.º ano	879,80€
VII	3.º Caixeiro Serralheiro Civil ou Mecânico de 3. ^a Fogueiro de 3. ^a Telefonista Empalhador ou Empalhadeira Contínuo Porteiro Guarda Trabalhador de Armazém Estagiário de Escritório do 1.º ano	853,30€
VIII	Engarrafadeira Servente Caixeiro Estagiário do 2.º ano	850,00€
IX	Caixeiro Estagiário do 1.º ano Aprendiz de Tanoeiro	850,00€
X ^(a)	Técnico de Contas	487,60€

(a) Profissionais em Regime Livre

Nota: A Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

Artigo 3.º - Os Outorgantes declaram que estimam estarem abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho 8 empregadores e 320 trabalhadores.

Funchal, 22 de março de 2024.

Pela ACIF-CCIM- Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira

Humberto Jardim - Mandatário
Pamela Araújo - Mandatária

Pelo SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira

Ivo Moniz da Silva - Membro da Direção
Jorge Spínola - Mandatário
Raquel Fernandes - Membro da Direção

Depositado em 8 de maio de 2024, a fl.ªs 86 verso do livro n.º 2, com o n.º 14/2024, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. - Revisão Salarial e Outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 - O presente Acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se na área da Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, as empresas outorgantes e, por outro, todos os trabalhadores representados pela Associação Sindical outorgante ao serviço daquelas.

2 - O número de trabalhadores e empresas abrangidas pelo presente ACT é de 2 e de 75.

3 - O presente ACT é aplicável a todos os trabalhadores com as categorias profissionais previstas nos anexos I e II, e aos trabalhadores que a esta aderirem.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 - O presente ACT entra em vigor após a sua publicação nos mesmos termos das leis.

2 - O prazo mínimo de vigência será de dois anos, com exceção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária que terá a duração mínima de 12 meses.

3 - Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

Cláusula 3.^a**(Denúncia)**

1 - O presente ACT não poderá ser denunciado sem que tenham decorrido vinte ou dez meses conforme se trate, respetivamente, do clausulado ou da tabela salarial.

2 - A parte que denunciar o ACT deverá, conjuntamente, enviar proposta dirigida à outra parte.

3 - A parte que receber a proposta de revisão tem o prazo de trinta dias para responder.

4 - Havendo ou não resposta, seguir-se-ão os termos ulteriores.

Cláusula 58.^a**(Subsídio de alimentação)**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 5,30 € por cada dia de trabalho efetivo e nos dias de descanso compensatório, decorrente do regime da adaptabilidade, e será atualizado anualmente.

2 -

3 -

4 -

5 - O referido subsídio de alimentação referido no n.º 1 desta cláusula, excecionalmente, em 2024 tem efeitos a partir de abril, mantendo-se em vigor a cláusula do n.º 1 para futuras revisões.

Cláusula 97.^a**(Retroatividade)**

1 - A Tabela salarial e a garantia de aumento mínimo, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024 até 31 de dezembro de 2024. O subsídio de alimentação, cláusula 58.^a, em 2024 produz efeitos a partir de abril.

2 - ...

3 - A garantia do aumento mínimo para os trabalhadores cuja tabela salarial de base seja superior têm um aumento de 32,50€ sobre a retribuição mensal a partir de 1 de janeiro de 2024.

Artigo 1.º

Remissão

Mantêm-se em vigor as matérias do ACT publicado III Série, n.º 9, de 14 de junho de 2022, que não estejam regulamentadas no presente ACT.

ANEXO II

Tabela Salarial de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

Classes	Categorias Profissionais	Tabela Salarial
A	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Encarregado Geral	1.568,00 €
B	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Moleiro ou Técnico de Fabrico	1139,00 €

C	Indústria de Massas Alimentícias - Encarregado Geral	1033,50 €
D	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Encarregado de Secção - Ajudante de Moleiro Indústria de Massas Alimentícias - Controlador Laboratório - Técnico do HCCP - Técnico de Laboratório	912,50 €
E	Indústria de Massas Alimentícias - Chefe de Expedição Técnico auxiliar de Laboratório	874,50 €
F	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Capataz - Auxiliar de Laboratório - Empacotador Encarregado Indústria de Massas Alimentícias - Encarregado de Turno (c/ um mínimo 6 operários) - Padaria - Padeiro - Forneiro - Amassador	864,50 €
G	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Operador de Máquinas Indústria de Massas Alimentícias - Operador de Máquinas de Fabrico - Operador de Máquinas de Embalar e de Serrar	864,50 €
H	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Ajudante de Encarregado de Secção - Ajudante de Operador de Máquinas - Operador de Silos Indústria de Massas Alimentícias - Ajudante de Operador de Máquinas de Fabrico	864,50 €
I	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Condutor de Silos - Ensacador Pesador - Saqueiro - Empacotador - Operário de Cargas e Descargas - Vigilante (Guarda ou Porteiro) Indústria de Massas Alimentícias - Trabalhador (não qualificado) - Porteiro	864,50 €
J	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Aprendiz ou auxiliar	864,50 €

L	Indústria de Massas Alimentícias - Aprendiz	850,00 €
----------	---	-----------------

BOLACHAS E BISCOITOS

Tabela salarial de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

CLASSES	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	SALÁRIO
A	Mestre ou técnico	890,00€
B	Ajudante de mestre ou técnico Operador de linha de fabrico Operador de máquinas de embalar	870,00€
C	Cilindrador de massas Misturador de massas Forneiro	866,50€
D	Ajudante de cilindrador de massas Ajudante de forneiro Empacotador Auxiliares (bolachas e biscoitos)	864,50€
E	Aprendiz	850,00€

Funchal, 24 de abril de 2024

Insular - Produtos Alimentares S.A. (Zona Franca da Madeira)

Na qualidade de mandatário

Carlos António Freitas Batista

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

Na qualidade de mandatários

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas

António da Silva dos Santos

Bruno Miguel V. Martins

Depositado em 8 de maio de 2024, a fl.ªs 86 verso do livro n.º 2, com o n.º 15/2024, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Alteração salarial e outra e texto consolidado.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, de 22 de abril de 2010 e posteriores alterações consolidadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 20, de 29 de maio de 2019, com as alterações introduzidas pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 11, de 22 de março de 2020, e pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 9, de 8 de março de 2022, são alteradas as cláusulas 1.ª e 36.ª e o anexo I, com a seguinte redação:

Artigo 2.º

Alteração das cláusulas 1.ª, 36.º e anexo I

Cláusula 1.ª

(...)

1- (...)

2 - O número de empresas abrangidas por este CCT é de 78 e o número de trabalhadores é de 9100.

3 - (...)

4 - (...)

Cláusula 36.ª

(...)

1- (...)

2- (...)

3- Nos estabelecimentos onde não se confeccionem ou sirvam refeições, os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição que não pode ser inferior a 6,10 € (seis euros e dez cêntimos) por cada dia efetivo de serviço.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

ANEXO I

Retribuição base

1- Auxiliares de ação médica

Categoria	Retribuição base (em euros)
Auxiliar de ação médica especialista	885,00€
Auxiliar de ação médica - Nível III	842,50€
Auxiliar de ação médica - Nível II	832,50€
Auxiliar de ação médica - Nível I	827,50€

2 - Serviços administrativos

Categoria	Retribuição base (em euros)
Coordenador geral de serviços	1 095,00€
Gestor de serviços administrativos	1 040,00€
Técnico administrativo/ técnico secretariado III	885,00€
Técnico administrativo/ técnico secretariado II	845,00€
Técnico administrativo/ assistente administrativo I	835,00€

3 - Serviços Gerais

Categoria	Retribuição base (em euros)
Gestor de serviços gerais	1 033,00€
Auxiliar de serviços gerais - III	837,50€
Auxiliar de serviços gerais - II	827,50€
Auxiliar de serviços gerais - I	822,50€
Motorista	840,00€

4 - Gestão

Categoria	Retribuição base (em euros)
Diretor coordenador - D1	1 210,00€
Diretor - D2	1 140,00€
Diretor - D3	1 070,00€
Subdiretor - D 4	1 045,00€
Técnico especialista - T1	1 035,00€
Técnico especialista - T2	1 005,00€
Técnico II - T3	990,00€
Técnico I - T4	980,00€
Técnico - T5	975,00€
Técnico - adjunto - T6	955,00€
Técnico estagiário	860,00€

5 - Técnicos de saúde

Categoria	Retribuição base (em euros)
Diretor	1 265,00€
Gestor	1 205,00€
Técnico de Saúde especialista	1 135,00€
Técnico de saúde - III	1 075,00€
Técnico de saúde - II	1 050,00€
Técnico de saúde - I	1 025,00€

6 - Segurança e saúde no trabalho

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho II	955,00€
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho I	905,00€

7 - Segurança

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico de segurança II	945,00€
Técnico de segurança I	905,00€

8 - Serviços técnicos de manutenção

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico de manutenção - Chefe	945,00€
Técnico de manutenção II	905,00€
Técnico de manutenção I	835,00€

9 - Cozinha e restauração

9.1 - Cozinha

Categoria	Retribuição base (em euros)
Chefe de cozinha	965,00€
Cozinheiro III	925,00€
Cozinheiro II	840,00€
Cozinheiro I	830,00€

9.2 - Mesa/bar

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico de restauração - Chefe	925,00€
Técnico de restauração II	840,00€
Técnico de restauração I	830,00€

10 - Economato

Categoria	Retribuição base (em euros)
Ecónomo II	900,00€
Ecónomo I	840,00€

Lisboa, 5 de março de 2024.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP:

Oscar Gaspar, presidente da APHP, mandatário.
Carlos Alcântara, vogal da APHP, mandatário.
Ana César Machado, secretária-geral, mandatária.

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

Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos da Purificação Dantas, mandatário.

Texto consolidado**CAPÍTULO I****Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.^a****Área e âmbito**

1 - Este contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas que exercem a sua atividade no setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas representadas pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras associações sindicais signatárias.

2 - O número de empresas abrangidas por este CCT é de cerca de 78 e o número de trabalhadores é de 9100.

3 - A área de aplicação do presente CCT é definida pelo território nacional.

4 - O presente CCT substitui na íntegra o publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 43, de 22 de novembro de 2000, e n.º 44, de 29 de novembro de 2001.

Cláusula 2.^a**Vigência, renovação automática e sobrevivência**

1 - O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, tem um período mínimo de vigência de três anos e renova-se sucessivamente.

2 - As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período mínimo de 12 meses, são revistas anualmente e reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3 - Qualquer das partes pode denunciar o presente CCT, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, não se considerando denúncia a mera proposta de revisão do CCT.

CAPÍTULO II**Contrato de trabalho****Cláusula 3.^a****Condições gerais de admissão**

Só podem ser admitidos os trabalhadores que preencham os seguintes requisitos gerais:

- a) Terem mais de 16 anos de idade;
- b) Serem titulares da escolaridade mínima obrigatória definida por lei;
- c) Possuírem certificados de aptidão profissional ou documento equivalente sempre que tal seja legalmente exigido para o exercício da profissão respetiva.

Cláusula 4.^a**Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são classificados numa das categorias profissionais prevista no anexo II, de acordo com as funções desempenhadas.

Cláusula 5.^a**Condições gerais de progressão**

1 - A progressão em determinada carreira depende cumulativamente:

- a) Da obtenção das habilitações e ou qualificações exigidas para a categoria em questão;
- b) Do mérito do trabalhador, nos termos previstos na cláusula seguinte.

2 - Sempre que a progressão na carreira tenha como elemento o fator tempo, considera-se apenas aquele em que tenha havido efetivo exercício de funções, não se considerando como tal quaisquer ausências, ainda que justificadas por qualquer título, excetuando-se apenas os períodos de descanso e férias, bem como todas as ausências que nos termos da lei sejam consideradas como tempo efetivo de serviço.

3 - O exercício dos cargos de gestão é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

Cláusula 6.^a

Avaliação do desempenho profissional

1 - O mérito constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.

2 - As entidades empregadoras instituirão sistemas de avaliação de desempenho organizados e estruturados, cujas regras técnicas devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.

3 - Os sistemas referidos no número anterior devem estar em pleno funcionamento no prazo de três anos contado do início de vigência do presente CCT.

4 - Os trabalhadores ao serviço de entidades empregadoras que não instituíam sistema de avaliação de desempenho progridem na carreira por mero decurso do tempo, contado nos termos do número 2 da cláusula anterior, considerando-se a sua promoção quando se esgote o período máximo de referência para o nível profissional em que se encontra classificado.

Cláusula 7.^a

Efeitos da falta de título profissional

1 - Sempre que o exercício de determinada atividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.

2 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando o título profissional é retirado ao trabalhador, por decisão que já não admita recurso, o contrato caduca logo que as partes sejam notificadas da decisão.

3 - Quando a decisão de retirar o título profissional ao trabalhador revestir natureza temporária, o trabalhador fica, durante esse período, impossibilitado de prestar serviço, aplicando-se-lhe o regime de faltas injustificadas.

Cláusula 8.^a

Enquadramento em níveis de retribuição

1 - As categorias profissionais previstas no presente CCT são enquadradas nos níveis mínimos de retribuição previstos no anexo I.

2 - As categorias profissionais que constituam cargos de gestão podem ser desempenhadas em regime de acordo de comissão de serviço, no âmbito da qual será convencionada a respetiva retribuição.

3 - Os cargos de gestão podem também ser instituídos por disposição originária ou subsequente do contrato de trabalho, a qual estipula as condições do seu exercício, bem como a categoria profissional a que o trabalhador será reconduzido quando ocorrer a cessação das funções de gestão.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 9.^a

Princípio geral

1 - A entidade empregadora e o trabalhador devem, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, proceder de boa fé.

2 - Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade e qualidade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 10.^a**Deveres da entidade empregadora**

A entidade empregadora deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a empresa, estabelecimento ou atividade da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 11.^a**Deveres do trabalhador**

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como ordens e instruções dadas pela entidade empregadora;
- j) Promover o bem-estar dos clientes;
- k) Respeitar a intimidade do doente, mantendo estrito sigilo sobre as informações, elementos clínicos ou da sua vida privada de que tome conhecimento;
- l) Tratar apenas os dados pessoais de doentes, de trabalhadores ou de qualquer pessoa que se relacione com o empregador que sejam estritamente necessários ao exercício das suas funções;
- m) Manter estrito sigilo sobre todos os dados pessoais tratados, promovendo e executando todos os atos tendentes a assegurar o referido sigilo;
- n) Assegurar em qualquer circunstância a assistência aos doentes, não se ausentando nem abandonando o seu posto de trabalho sem que seja substituído.

2 - O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora, como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aqueles lhes forem atribuídos.

Cláusula 12.^a**Garantias do trabalhador**

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar -lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

- d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei;
- g) Ceder trabalhadores para utilização de terceiros, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 13.ª

Poder de direção

Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.

Cláusula 14.ª

Funções compreendidas no objeto do contrato de trabalho

1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas competências e qualificação profissional.

2 - A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para a categoria profissional constante do anexo I deste CCT, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 - Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

Cláusula 15.ª

Mobilidade funcional

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

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

3 - O trabalhador tem direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas, não adquirindo, contudo, quando retomar as funções compreendidas na atividade contratada, a categoria nem qualquer outro direito inerente ao estatuto correspondente às funções que exerceu temporariamente, salvo se ultrapassar os dois anos.

SECÇÃO II**Duração e organização do tempo de trabalho****Cláusula 16.^a****Tempo de trabalho**

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e no presente CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a**Duração do tempo de trabalho**

1 - O período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias nem a 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados nas empresas e de regimes específicos previstos na lei e no presente CCT.

2 - Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados com o acordo do trabalhador dentro de um período de referência de 6 meses, no respeito pelas seguintes regras:

- a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas;
- b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 48 horas.

3 - Há, com caráter excepcional, tolerância de quinze minutos para transmissão da informação clínica pertinente ao trabalhador que inicia a laboração no mesmo posto de trabalho na mudança de turno e para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

Cláusula 18.^a**Organização do tempo de trabalho**

1 - Dentro dos condicionalismos previstos no presente CCT e na lei, é da competência das entidades empregadoras estabelecer os horários de trabalho do pessoal ao seu serviço.

2 - Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve:

- a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
- c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

3 - A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e organização dos horários de trabalho.

4 - A jornada de trabalho diária será, em regra, interrompida por intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.

5 - Exceionalmente em alguns serviços, nomeadamente nos serviços de cozinha e limpeza, desde que haja acordo do trabalhador, o intervalo previsto no número anterior pode ter a duração de quatro horas.

6 - O intervalo para refeição ou descanso pode ser reduzido ou suprimido quando a organização do trabalho de serviços de prestação de cuidados permanentes de saúde e a especificidade das funções aconselhe a prestação contínua de trabalho pelo mesmo trabalhador, por período superior a seis horas, o intervalo de descanso pode ser reduzido para trinta minutos, os quais se consideram incluídos no período de trabalho, desde que o trabalhador continue adstrito à atividade.

7 - Entre dois períodos diários e consecutivos de trabalho devem observar-se no mínimo onze horas de período de descanso diário, sem prejuízo do que se estabelece no número seguinte.

8 - O horário de trabalho do pessoal afeto ao serviço de receção, tratamentos e cuidados a doentes, quando assegurado em regime de continuidade, pode ser organizado sem observância do período de descanso diário previsto no número anterior, por um período máximo de vinte e quatro horas.

9 - O período máximo de vinte e quatro horas a que se refere o número anterior deverá ser contado entre o Início do primeiro período diário e o termo do último, não devendo o mesmo trabalhador iniciar novo período diário sem que decorra tempo equivalente à diferença obtida entre os períodos de descanso que efetivamente teve e aqueles que teria por aplicação da regra constante do número 6 desta cláusula.

Cláusula 18.^a-A**Permuta de horário**

1 - A permuta de horário de trabalho entre trabalhadores é permitida, mediante acordo dos interessados e prévia autorização do empregador, que poderá ser recusada desde que haja razão fundamentada.

2 - A permuta não está sujeita ao cumprimento de regras e/ou formalismos previstos para a elaboração ou alteração do horário de trabalho, mas tem de ser registada.

3 - O trabalhador interessado na permuta de horário deve comunicar ao empregador essa intenção, por escrito, em impresso próprio posto à disposição pelo empregador.

Cláusula 19.^a**Isenção de horário de trabalho**

1 - As entidades empregadoras e os seus trabalhadores podem acordar por escrito na prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de gestão, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Exercício de funções de nível técnico, numa das duas categorias mais elevadas de cada carreira profissional, excluídas as que constituam cargos de gestão;
- e) Exercício de funções de vigilância de instalações, equipamentos ou doentes que devam ser exercidas em condições de intermitência temporal, flexibilidade do horário de trabalho ou variação do período normal de trabalho diário ou semanal.

2 - Quando nada for regulado no acordo de IHT, este fica limitado ao período normal de trabalho.

Cláusula 20.^a**Trabalho a tempo parcial**

1 - As entidades empregadoras e os seus trabalhadores podem acordar na prestação de trabalho a tempo parcial, definido por qualquer valor percentual inferior a 80% do período normal de trabalho semanal.

2 - O período normal de trabalho semanal poderá ser variável em cada semana, determinando-se o valor percentual referido no número 1 anterior em função da média de horas de trabalho semanal, calculada para o período de um ano, contado do início da prestação de trabalho.

3 - Para efeitos de seleção do regime aplicável a determinado trabalhador a tempo parcial, considera-se que a sua prestação é equiparada à prestação típica prevista em termos gerais no presente CCT e nas normas legais, para a categoria profissional atribuída, sendo-lhe consequentemente aplicável o regime de prestações retributivas e acessórias mínimas, previsto nestes instrumentos, reduzidas proporcionalmente ao período normal de trabalho respetivo.

Cláusula 21.^a**Trabalho noturno e trabalhador noturno**

1 - Considera-se noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 23h00 e as 8h00 do dia seguinte.

2 - O trabalho prestado por trabalhadores noturnos não está sujeito a especiais limites nos casos de vigência do regime da adaptabilidade.

3 - Os trabalhadores noturnos a exercer funções de receção, tratamentos e cuidados a doentes, assegurados em regime de continuidade, não estão sujeitos aos limites na prestação de trabalho noturno.

4 - Considera-se trabalhador noturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia, ou outra definida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5 - Para apuramento da média referida no número anterior não se contam os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados.

6 - O empregador deve assegurar exames de saúde gratuitos e sigilosos ao trabalhador noturno destinados a avaliar o seu estado de saúde, na data de admissão e posteriormente em intervalos regulares e no mínimo anualmente.

7 - O empregador deve avaliar os riscos inerentes à atividade do trabalhador, tendo presente, nomeadamente, a sua condição física e psíquica, antes do início da atividade e posteriormente, de seis em seis meses, bem como antes da alteração das condições de trabalho.

8 - O empregador deve conservar o registo da avaliação efetuada de acordo com o número anterior.

9 - Sempre que possível, o empregador deve assegurar a trabalhador que sofra de problema de saúde relacionado com a prestação de trabalho noturno a afetação a trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

10 - O empregador deve consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na falta destes, o próprio trabalhador, sobre a afetação a trabalho noturno, a organização deste que melhor se adapte ao trabalhador, bem como sobre as medidas de segurança e saúde a adotar.

Cláusula 22.^a

Trabalho em regime de turnos

1 - Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2 - Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 - (Revogado.)

4 - O empregador deve organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho de forma a que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de proteção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

5 - O empregador deve assegurar que os meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

6 - O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

7 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores em regime de turno não podem abandonar o seu posto de trabalho sem terem assegurado o seu provimento pelo trabalhador que lhes vai suceder, devendo nele permanecer enquanto tal não aconteça, acionando de imediato as medidas fixadas para a situação pela entidade empregadora, salvo motivo atendível.

8 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho

9 - O trabalhador por turnos não pode, sem o seu acordo, fazer mais de duas noites consecutivas na mesma semana, salvo situações justificadas, sendo que em qualquer caso não pode ultrapassar 3 noites consecutivas.

Cláusula 23.^a

Descanso semanal

1 - Os trabalhadores têm um dia de descanso semanal obrigatório por semana que, nos estabelecimentos com laboração ao domingo, poderá não ocorrer nesse dia, embora nele deva recair preferencialmente.

2 - Os trabalhadores têm também direito a um dia de descanso semanal complementar, a gozar ao sábado, exceto para os trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos autorizados a laborar aos fins-de-semana, para os quais serão os dias que por escala lhes couberem.

3 - Os dias de descanso semanal dos trabalhadores em regime de turno podem não coincidir com o sábado e o domingo, embora neles devam recair periodicamente.

4 - Quando os dias de descanso semanal não sejam gozados ao sábado e ao domingo devem preferencialmente ser gozados de forma consecutiva nos dias de semana.

Cláusula 24.^a**Noção e natureza obrigatória do trabalho suplementar**

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele cuja prestação ocorra fora do horário de trabalho, sem prejuízo de situações particulares previstas na lei ou no presente CCT, nomeadamente os casos de isenção de horário de trabalho e de tolerância para a conclusão de tarefas iniciadas e não concluídas.

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

Cláusula 25.^a**Limites da duração do trabalho suplementar**

1 - O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano.

2 - O limite estabelecido no número anterior da presente cláusula é aplicável aos trabalhadores a tempo parcial, com redução em função do seu valor percentual.

SECÇÃO III

Local de trabalhoCláusula 26.^a**Local de trabalho**

1 - Considera-se local de trabalho o lugar para o qual o trabalhador for contratado ou o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato individual de trabalho ou o lugar que resultar da transferência do trabalhador, feita nos termos previstos neste CCT ou na lei.

2 - Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o lugar onde presta normalmente as suas funções profissionais.

3 - A existência de local de trabalho fixo não é prejudicada pela prestação de tarefas ocasionais fora dos estabelecimentos ou nas situações em que se estipule a situação de local de trabalho não fixo, reguladas nas cláusulas seguintes.

4 - O local de trabalho pode ser, de forma originária ou superveniente, constituído por um ou mais estabelecimentos da mesma entidade empregadora situados no mesmo concelho ou em concelhos limítrofes, ou num raio não superior a 40 km contados do local habitual de trabalho.

Cláusula 27.^a**Local de trabalho não fixo**

1 - Quando a prestação de trabalho seja predominantemente realizada numa pluralidade de locais, pode ser convencionado local de trabalho não fixo, estando o trabalhador obrigado a prestá-lo nos locais em que a atividade da entidade empregadora venha a determinar.

2 - Pode também ser convencionado local de trabalho não fixo quando a natureza das funções a desempenhar faça prever a frequente deslocação do trabalhador a locais geograficamente diferenciados.

Cláusula 28.^a**Transferência temporária**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, pressupondo o seu regresso ao local de origem se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 - Cabe ao trabalhador a alegação e prova do prejuízo sério referido no número anterior.

3 - Não se considera, só por si, prejuízo sério sempre que o local de trabalho e o local de trabalho temporário se situem dentro do mesmo concelho, ou em concelho limítrofe, ou que entre ambos não seja ultrapassada a distância de 40 km ou ainda quando o tempo de deslocação for inferior a uma hora.

4 - A ordem de transferência deve ser dada por escrito, com a antecedência mínima de oito dias, e dela deve constar a fundamentação e o período previsível da mesma.

5 - O empregador fica obrigado a custear as despesas do trabalhador decorrentes da transferência.

Cláusula 29.^a

Transferência definitiva

1 - A entidade empregadora pode transferir definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho nos casos de mudança ou extinção total ou parcial do estabelecimento onde este presta serviço ou quando outro motivo imperativo da empresa o imponha, salvo se houver prejuízo sério para o trabalhador.

2 - Quando a transferência cause prejuízo sério ao trabalhador este adquire o direito a resolver o contrato e a receber uma compensação correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

3 - Não se considera, só por si, prejuízo sério sempre que o local de trabalho e o novo local de trabalho se situem dentro do mesmo concelho, ou em concelho limítrofe, ou que entre ambos não seja ultrapassada a distância de 40 km ou ainda quando o tempo de deslocação for inferior a uma hora.

4 - A ordem de transferência deve ser dada por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias e dela deve constar a fundamentação.

5 - O empregador fica obrigado a custear as despesas do trabalhador decorrentes da transferência.

Cláusula 30.^a

Prejuízo sério

Para efeitos do disposto nas cláusulas 28.^a e 29.^a, na avaliação do prejuízo sério deverão ter-se em conta, designadamente, o carácter temporário ou definitivo da transferência, a distância entre a residência e o novo local de trabalho, o risco e a diferença de tempo gasto nas deslocações de e para o local de trabalho e as implicações na vida quotidiana do trabalhador e do agregado familiar.

Cláusula 31.^a

Transferência a pedido do trabalhador

1 - O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:

- a) Apresentação de queixa-crime;
- b) Saída da casa de morada da família no momento em que se efetive a transferência.

2 - Em situação prevista no número anterior, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

3 - No caso previsto no número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

4 - É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior, se solicitado pelo interessado.

Cláusula 32.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em comissão de serviço as funções que pressuponham especiais relações de confiança com titulares dos órgãos de administração ou direção deles diretamente dependentes e as categorias indicadas no anexo I como exercendo cargos de gestão que não seja direta.

Cláusula 33.^a

Cedência ocasional

Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, é admitida a cedência ocasional de trabalhadores com contrato por tempo indeterminado, por qualquer período de tempo, entre empresas pertencentes ao mesmo grupo ou com protocolos pontuais, com acordo prévio e escrito do trabalhador.

CAPÍTULO V

Matéria retributiva e outras prestações com prestações pecuniárias

Cláusula 34.^a

Noção de retribuição

1 - Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - A retribuição compreende a retribuição de base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3 - O anexo I estabelece a remuneração base a atribuir no âmbito do período normal de trabalho.

Cláusula 35.^a

Retribuição mensal garantida

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é garantida a retribuição mensal de base constante do anexo I.

Cláusula 36.^a

Direito a refeições e subsídio de refeição

1 - Todos os trabalhadores têm direito gratuitamente às refeições compreendidas no seu horário de trabalho, nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições.

2 - Para poderem usufruir do direito previsto no número anterior, devem os trabalhadores comunicar a sua intenção até à véspera do dia em que pretendem utilizar as refeições.

3 - Nos estabelecimentos onde não se confeccionem ou sirvam refeições, os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição que não pode ser inferior a 6,10 € (seis euros e dez cêntimos) por cada dia efetivo de serviço.

4 - Nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições, pode o empregador e o trabalhador, por escrito, acordar a substituição da alimentação em espécie pelo seu valor pecuniário previsto no número anterior.

5 - A prestação de trabalho por período inferior a quatro horas não confere o direito ao subsídio de refeição.

6 - Mantém ainda o direito ao subsídio de refeição ou ao fornecimento de refeição em espécie o trabalhador que tenha falta qualificada para todos os efeitos legais como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 37.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - Os trabalhadores que acordem na isenção de horário de trabalho com as entidades empregadoras têm direito a retribuição para o efeito, correspondente a:

- a) 15 % da retribuição de base mensal, nos casos em que a isenção pressuponha a observância do período normal de trabalho ou o seu alargamento até 30 horas mensais;
- b) 25 % da retribuição mensal, nos casos em que a isenção pressuponha a não observância do período normal de trabalho.

2 - Pode renunciar à retribuição prevista na presente cláusula o trabalhador que exerça cargos de gestão ou funções de direção na entidade empregadora ou que, desempenhando funções de outra índole, aufera conjunto retributivo equivalente ou preste funções em regime de comissão de serviço.

Cláusula 38.^a**Trabalho noturno**

O trabalho noturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25% ao equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 39.^a**Trabalho por turnos**

1 - O trabalho em regime de trabalho por turnos rotativos, em que a rotação compreenda a prestação de trabalho em período noturno, é retribuído com um acréscimo mensal sobre a retribuição base de 15%.

2 - O trabalho em regime de trabalho por turnos rotativos, em que a rotação não compreenda a prestação de trabalho em período noturno, é retribuído com um acréscimo mensal sobre a retribuição base de 10%.

3 - O recebimento do subsídio de turno que contempla a prestação de trabalho noturno obsta ao recebimento do subsídio previsto na cláusula anterior.

4 - Haverá lugar a subsídio de turno quando e na medida em que for devido o pagamento de retribuição, incluindo os subsídios de férias e de Natal.

5 - Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o direito ao subsídio respetivo.

Cláusula 40.^a**Trabalho em dias feriados**

1 - Em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho em dia feriado, o trabalho prestado pelos respetivos trabalhadores nesses dias, de acordo com a respetiva escala e horário normal, confere a estes o direito a um descanso compensatório de dois dias ou o acréscimo de 100 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia.

2 - O descanso compensatório ou o pagamento será decidido por mútuo acordo, na falta do qual haverá lugar ao pagamento do acréscimo de 100% sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia.

3 - A fórmula aplicável para o pagamento do trabalho prestado em dia feriado é a seguinte:

$$((RM \times 12) : (52 \times n) \times 2)$$

sendo:

RM = Retribuição mensal;

n = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 41.^a**Retribuição do trabalho suplementar**

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

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75% por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 42.^a**Descanso compensatório pela prestação de trabalho suplementar**

1 - O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no número 3.

2 - O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 - O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 - O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos cinco dias úteis seguintes.

5 - O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

1 - Os trabalhadores que exerçam funções que impliquem o pagamento ou recebimento de valores têm direito a um abono mensal para falhas de valor igual a 5% da remuneração mínima fixada para a categoria mais baixa da carreira profissional dos serviços administrativos, da tabela salarial que estiver em vigor.

2 - Os trabalhadores que auferirem abono para falhas são responsáveis pelas falhas que ocorram nas quantias à sua guarda.

Cláusula 44.^a

Subsídio de Natal

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês da sua retribuição.

2 - Os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem em 31 de dezembro.

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

4 - O subsídio de Natal deverá ser pago até 15 de dezembro.

CAPÍTULO VI

Férias, feriados e faltas

Cláusula 45.^a

Férias

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT são reconhecidos os direitos que constam da lei.

Cláusula 46.^a

Feriados

1 - Consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de abril;
1 de maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro;
Feriado municipal da localidade.

2 - Na Terça-Feira de Carnaval, o empregador, tendo em conta as necessidades de serviço, instituirá o regime de tolerância de ponto para todos os trabalhadores.

Cláusula 47.^a**Faltas**

- 1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 - São consideradas faltas justificadas as que a lei classifica como tal e injustificadas todas as outras.

Cláusula 48.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

- 1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.
- 2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.
- 3 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação do trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.
- 4 - Há, com carácter excecional, tolerância de quinze minutos para a apresentação do trabalhador para início ou reinício do trabalho que não é considerada falta, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo prestado.

Cláusula 49.^a**Licenças sem retribuição**

- 1 - O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2 - O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino, desde que se enquadre no plano de formação estabelecido previamente com o acordo da entidade empregadora.

CAPÍTULO VII

Contratos a termoCláusula 50.^a**Admissibilidade de celebração de contratos a termo com causa específica do setor da hospitalização privada**

- 1 - Os contratos de trabalho podem ser celebrados a termo certo ou incerto, nas situações previstas na lei e nas situações com causa específicas do sector da hospitalização privada, tais como o início de laboração de unidade de saúde ou o lançamento de uma nova atividade ou introdução de alterações científicas ou tecnológicas que determinem mudanças significativas de terapêuticas, produção de meios de diagnóstico.
- 2 - Os contratos previstos no número anterior não podem ultrapassar o prazo de 24 meses.

CAPÍTULO VIII

Indemnização por cessação do contratoCláusula 51.^a**Indemnização por despedimento e por resolução pelo trabalhador, com justa causa**

- 1 - O trabalhador tem direito à indemnização correspondente a pelo menos um mês ou um mês e meio de retribuição mensal de base por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:
 - a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;
 - b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
 - c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2 - Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

CAPÍTULO IX

Serviços mínimos

Cláusula 52.^a

Serviços mínimos

1 - Durante a greve os trabalhadores devem assegurar serviços mínimos necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a saber:

- a) Lavagem de roupas para serviços de urgência, bloco operatório e serviço de acamados;
- b) Serviço de refeições, dietas líquidas, moles, pediátricas, hipoglicídicas (diabéticas), hipoproteicas (doentes renais) e sondas e pessoal afeto ao serviço de urgência, bloco operatório que não possa ausentar-se do serviço;
- c) Serviços de segurança de equipamentos e bens;
- d) Outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrar-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

2 - O número de trabalhadores para assegurar os serviços mínimos a designar pela associação sindical que declarar a greve não deverá ser inferior a 25% dos trabalhadores dos serviços afetados pela greve.

3 - O empregador deverá tomar todas as medidas de modo a assegurar o direito à greve, designadamente cancelando consultas, intervenções cirúrgicas e internamentos que não tenham carácter urgente.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 53.^a

Reconversão de trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída

Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, 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 54.^a

Complemento de subsídio por acidente de trabalho

1 - Quando o trabalhador sofra um acidente de trabalho do qual resulte incapacidade temporária, parcial ou absoluta, a entidade patronal deve assegurar a diferença entre a verba paga pela companhia de seguros e a totalidade da retribuição do trabalhador.

2 - Quando o trabalhador sofra um acidente de trabalho do qual resulte a sua incapacidade parcial permanente, a entidade patronal deve atribuir-lhe as funções mais compatíveis com o seu grau de desvalorização, não podendo o seu vencimento ser inferior ao auferido à data do acidente.

3 - Quando o trabalhador sofra um acidente de trabalho do qual resulte a sua incapacidade permanente absoluta, a entidade patronal deve transferir a sua responsabilidade para a companhia de seguros.

4 - A entidade patronal obriga-se a efetuar sempre o tipo de seguro que, no mercado respetivo, for mais favorável ao trabalhador.

CAPÍTULO XII

Atividade sindical na empresa

Cláusula 55.^a

Direito à atividade sindical

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 - A comissão sindical da empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais.

3 - Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas.

4 - Ao empregador e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 56.^a

Dirigentes sindicais

1 - Os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais das associações sindicais têm direito a um crédito de oito dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais.

2 - O número de dirigentes sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no número anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4;
- e) Empresas com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - 6;
- f) Empresas com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - 7;
- g) Empresas com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados - 8;
- h) Empresas com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados - 10;
- i) Empresas com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados - 12.

3 - Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número 1 desta cláusula para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efetivo.

4 - A 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 sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

5 - Quando as faltas para o exercício da atividade sindical se prolongarem efetivamente para além de 30 dias úteis aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 57.^a

Identificação dos delegados

As direções sindicais comunicarão ao empregador a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações.

Cláusula 58.^a

Crédito de horas

1 - Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 12 horas mensais.

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

3 - O número de delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no número 1 é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + n - 500$$

$$500$$

representando n o número de trabalhadores.

4 - As faltas dadas pelos delegados sindicais não abrangidos pelo crédito de horas previsto no número anterior são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de serviço, exceto quanto à retribuição.

5 - Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, o empregador com a antecedência de um dia, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que faltaram.

Cláusula 59.^a

Cedência de instalações

1 - Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 - Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 60.^a

Informação sindical

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

Cláusula 61.^a

Direito a informação e consulta

1 - Os delegados sindicais gozam do direito à informação e a ser consultados relativamente às matérias constantes das suas competências.

2 - O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção coletiva, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) Informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 - Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 - As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 - Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

6 - O disposto no presente artigo não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem atividade menos de 10 trabalhadores.

Cláusula 62.^a

Reuniões fora do horário normal

1 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho ou em local a indicar pelos representantes dos trabalhadores, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 - Nos estabelecimentos de funcionamento permanente e nos que encerram depois das 22h00, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 63.^a**Reuniões durante o horário normal**

1 - Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir -se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 - As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3 - Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

4 - Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 64.^a**Reuniões com empregador**

1 - A comissão sindical de empresa reúne com o empregador sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2 - Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 - As reuniões devem, normalmente, ter lugar fora das horas de serviço, salvo em casos excecionais em que poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 - As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto neste CCT.

5 - Os dirigentes sindicais podem participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e o empregador.

Cláusula 65.^a**Despedimentos de representantes de trabalhadores**

1 - O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções naqueles corpos gerentes há menos de cinco anos, os delegados sindicais, os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, os membros dos conselhos europeus de empresa, das comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, presume-se feito sem justa causa.

2 - O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e deste contrato, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

3 - Para os efeitos deste diploma entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no número 1 desta cláusula.

Cláusula 66.^a**Proibição de transferência dos representantes dos trabalhadores**

Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

Cláusula 67.^a**Cobrança de quotas**

1 - As entidades empregadoras obrigam-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 - O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

3 - As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade das empresas.

Cláusula 68.ª

Reclassificação profissional

(Revogado.)

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 69.ª

Normas mais favoráveis

1 - Este contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 - Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas, salvo o disposto neste CCT.

3 - Consideram-se, expressamente, aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador que o presente contrato

Cláusula 70.ª

Diuturnidades

1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, com a entrada em vigor do presente CCT cessa o direito dos trabalhadores a vencer novas diuturnidades.

2 - Os trabalhadores que tenham vencido diuturnidades ao abrigo do IRCT agora revogado mantêm os valores que a este título já tinham vencido, os quais acrescem à respetiva remuneração pecuniária de base.

Cláusula 71.ª

Garantias de retribuição

A retribuição auferida pelo trabalhador não pode ser reduzida por mero efeito da entrada em vigor do presente CCT.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 72.ª

Comissão paritária

1 - Constituição:

- a) É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes da associação patronal subscritora e dois representantes da associação sindical subscritora;
- b) Por cada representante efetivo poderá ser designado um substituto;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes dos respetivos representantes, efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos em qualquer altura, pela parte que os nomeou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2 - Normas de funcionamento:

- a) A comissão paritária funcionará em local alternadamente indicado por cada uma das partes;
- b) Sempre que haja um assunto a tratar será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta dos problemas a resolver, até cinco dias antes da reunião;
- c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

3 - Atribuições:

- a) A interpretação das cláusulas do presente CCT; e
- b) A integração de categorias profissionais, sua definição e enquadramento nas respetivas tabelas salariais e níveis de qualificação.

4- Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes todos os seus membros;
- b) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade dos seus membros, são automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores ao seu serviço, devendo ser enviadas para publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, momento a partir do qual constituirão parte integrante do presente CCT.

ANEXO I

Retribuição base

1- Auxiliares de ação médica

Categoria	Retribuição base (em euros)
Auxiliar de ação médica especialista	885,00€
Auxiliar de ação médica - Nível III	842,50€
Auxiliar de ação médica - Nível II	832,50€
Auxiliar de ação médica - Nível I	827,50€

2 - Serviços administrativos

Categoria	Retribuição base (em euros)
Coordenador geral de serviços	1 095,00€
Gestor de serviços administrativos	1 040,00€
Técnico administrativo/ técnico secretariado III	885,00€
Técnico administrativo/ técnico secretariado II	845,00€
Técnico administrativo/ assistente administrativo I	835,00€

3 - Serviços Gerais

Categoria	Retribuição base (em euros)
Gestor de serviços gerais	1 033,00€
Auxiliar de serviços gerais - III	837,50€
Auxiliar de serviços gerais - II	827,50€
Auxiliar de serviços gerais - I	822,50€
Motorista	840,00€

4 - Gestão

Categoria	Retribuição base (em euros)
Diretor coordenador - D1	1 210,00€
Diretor - D2	1 140,00€
Diretor - D3	1 070,00€
Subdiretor - D4	1 045,00€

Técnico especialista - T1	1 035,00€
Técnico especialista - T2	1 005,00€
Técnico II - T3	990,00€
Técnico I - T4	980,00€
Técnico - T5	975,00€
Técnico - adjunto - T6	955,00€
Técnico estagiário	860,00€

5 - Técnicos de saúde

Categoria	Retribuição base (em euros)
Diretor	1 265,00€
Gestor	1 205,00€
Técnico de Saúde especialista	1 135,00€
Técnico de saúde - III	1 075,00€
Técnico de saúde - II	1 050,00€
Técnico de saúde - I	1 025,00€

6 - Segurança e saúde no trabalho

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho II	955,00€
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho I	905,00€

7 - Segurança

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico de segurança II	945,00€
Técnico de segurança I	905,00€

8 - Serviços técnicos de manutenção

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico de manutenção - chefe	945,00€
Técnico de manutenção II	905,00€
Técnico de manutenção I	835,00€

9 - Cozinha e restauração

9.1 - Cozinha

Categoria	Retribuição base (em euros)
Chefe de cozinha	965,00€
Cozinheiro III	925,00€
Cozinheiro II	840,00€
Cozinheiro I	830,00€

9.2 - Mesa/bar

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico de restauração - Chefe	925,00€
Técnico de restauração II	840,00€
Técnico de restauração I	830,00€

10 - Economato

Categoria	Retribuição base (em euros)
Ecónomo II	900,00€
Ecónomo I	840,00€

ANEXO II

Descrição de funções e carreiras profissionais

1- Auxiliares de ação médica:

A admissão na carreira de auxiliar de ação médica está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano de escolaridade).

1.1 - Auxiliar de ação médica - Nível I - É o trabalhador que, sob a orientação e controlo de um médico, enfermeiro ou técnico de saúde, participa na vigilância e apoio aos doentes em todas as vertentes que lhe forem indicadas, designadamente nos cuidados de instalação, alimentos, higiene, alimentação, conforto e ambiente; assegura a limpeza do equipamento hospitalar e efetua o transporte de doentes, produtos ou mensagens entre os diversos serviços, podendo ainda participar na integração de novos profissionais.

1.2- Auxiliar de ação médica - Níveis II e III - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. A elegibilidade para acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após três e após seis anos de experiência profissional, respetivamente;

1.3 - Auxiliar de ação médica-especialista - É o trabalhador mais especializado que, sob a orientação e controlo de um médico, enfermeiro ou técnico de saúde, colabora na prestação de cuidados aos doentes; participa na vigilância e apoio aos doentes em todas as vertentes que lhe forem indicadas, designadamente nos cuidados de instalação, higiene, alimentação, conforto e ambiente; desenvolve atividades especializadas no âmbito da prestação ou de apoio à prestação de cuidados, nomeadamente ao nível do bloco operatório ou dos serviços de esterilização; participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. O acesso ao nível de especialista ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional e pressupõe a existência de formação específica certificada em determinada especialidade ou experiência equivalente.

2 - Serviços administrativos:

Agrupa todas as funções administrativas, independentemente das áreas de atividade (finanças, contabilidade, recursos humanos, secretariado, receção, call-center, hotelaria, etc.). A admissão na carreira administrativa está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao ensino secundário (12.º ano) ou a experiência profissional equivalente. Para as funções de gestão é requerida licenciatura ou experiência profissional equivalente.

2.1 - Técnico administrativo/técnico de secretariado - Nível I - É o trabalhador que executa atividades administrativas ou operacionais de natureza diversa enquadradas por normas e procedimentos e sob supervisão direta e frequente; atende, informa ou encaminha os clientes e o público interno ou externo à empresa; procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e atualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa; quando aplicável, colabora diretamente com outros profissionais com funções de direção ou chefia, incumbindo-lhe organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes; pode participar na integração de novos profissionais; secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas.

2.2 - Técnico administrativo - Níveis II e III - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes, com maior grau de autonomia. A elegibilidade para acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após quatro e após seis anos de experiência profissional, respetivamente.

2.3 - Gestor de serviços administrativos - É o trabalhador que executa funções administrativas e operacionais de natureza diversa e que organiza, dirige e coordena, sob a orientação de superior hierárquico, uma área administrativa e as atividades que lhe são próprias, definindo,

adaptando e implementando processos de trabalho. O acesso ao nível de gestor de serviços administrativos ocorre por decisão da entidade empregadora. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

2.4 - Coordenador geral de serviços - É o trabalhador que faz a gestão de um ou vários serviços, reportando a um diretor ou a um subdiretor; contribui para a definição de políticas e objetivos; faz planeamento, gestão e controlo de um conjunto de atividades e recursos que decorrem das políticas e objetivos definidos; controla e gere um grupo de trabalhadores, designadamente no que respeita a propostas de alterações salariais, promoções e realização de avaliações de desempenho; gere os meios humanos, materiais e financeiros à sua disposição; tem a sua ação limitada, pelo âmbito da função, ao orçamento e objetivos; pode participar na gestão e controlo do volume de negócios e ou de despesas/custos; toma decisões com impacto significativo a curto prazo sobre o desempenho global da área ou serviço. O acesso ao nível de coordenador geral de serviços ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional.

3 - Serviços gerais:

A admissão na carreira de serviços gerais está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano). Para as funções de gestão é requerido o ensino secundário (12.º ano) ou formação específica ou experiência equivalente. Para o desempenho da função de motorista é requisito a posse de carta de condução profissional válida.

3.1 - Auxiliar de serviços gerais - Nível I - É o trabalhador que, sob supervisão direta e frequente, executa tarefas gerais simples, não ligadas diretamente à ação clínica, enquadradas por normas e procedimentos conhecidos, podendo ainda participar a integração de novos profissionais.

3.2 - Auxiliar de serviços gerais - Níveis II e III - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes, com maior grau de autonomia. A elegibilidade para acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após quatro anos e após seis anos de experiência profissional, respetivamente.

3.3 - Gestor de serviços gerais - É o trabalhador que gere e coordena uma equipa com funções de serviços gerais, orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos às necessidades do serviço e acompanha os diversos indicadores da atividade, reportando-os de acordo com os processos e normas estabelecidos; executa funções de âmbito operacional. O acesso ao nível de gestor de serviços gerais ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

3.4 - Motorista - É o trabalhador que conduz veículos automóveis, zela pela sua conservação e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

4 - Técnicos de gestão:

Agrupa funções de direção e funções técnicas (não clínicas) de diversos domínios e áreas de conhecimento. Para as funções de técnico de gestão é requerida licenciatura ou experiência profissional equivalente.

4.1- Técnico estagiário - É o trabalhador sem experiência profissional prévia relevante (até um ano) que inicia a sua atividade profissional em áreas técnicas de gestão. O tempo máximo de permanência neste nível é de um ano.

4.2 - Técnico-adjunto - T6 - É o trabalhador que desenvolve a sua atividade profissional, normalmente sob supervisão próxima e recorrente, segundo orientações específicas; realiza tarefas e atividades que implicam operações diversas a conjugar de forma coerente em função de objetivos a atingir.

4.3 - Técnico - T5 - É o trabalhador que desenvolve a sua atividade no âmbito de áreas técnicas especializadas enquadradas por políticas e orientações podendo participar em trabalhos de análise e investigação; lida com novas situações ou questões e propõe soluções; realiza tarefas e atividades que implicam a resolução de problemas diversos e complexos; pode orientar formal ou informalmente outros trabalhadores; desenvolve a sua atividade com alguma autonomia embora necessite de supervisão global. A elegibilidade para acesso ao nível de técnico ocorre após quatro anos de experiência profissional.

4.4 - Técnico - I T4 e II T3 - É o trabalhador que domina as áreas técnicas em que desenvolve a sua atividade podendo orientar estudos e o desenvolvimento de soluções ou novos produtos, técnicas ou procedimentos; pode lidar com situações complexas que exigem análise e definição precisa de problemas potenciais; coordena a realização de trabalhos complexos exigindo a síntese de várias análises e a escolha da solução apropriada, o que pode levar a mudanças ou inovações em relação às técnicas e ou métodos em prática; normalmente desenvolve a sua atividade com autonomia mas pode eventualmente ter supervisão de outros trabalhadores.

A elegibilidade para acesso ao nível de técnico I e de técnico II ocorre, respetivamente, após quatro anos e após seis anos de experiência profissional, respetivamente.

4.5 - Técnico especialista - T2 e T1 - É o trabalhador que tem conhecimentos profundos, não só da função como também da área, organização ou mercado onde se insere; emite opiniões e pareceres aquando da definição de estratégias políticas projetos; exerce funções de consultor interno e de perito numa área de conhecimento; atua como representante da organização; propõe e planeia a aplicação de ideias inovadoras, de conceitos e processos que podem levar a alterações na organização; participa na formação e enquadramento de novos

profissionais na carreira; normalmente desenvolve a sua atividade com autonomia mas o seu trabalho pode eventualmente ter supervisão. A elegibilidade para acesso ao nível de técnico especialista T1 e de técnico especialista T2 ocorre, respetivamente, após oito anos e após dez anos de experiência profissional, respetivamente.

4.6 - Subdiretor - D4 - É o trabalhador que gere um departamento, serviço ou área, reportando a um diretor, a um diretor coordenador ou ao órgão de gestão/administração; contribui na definição de políticas e objetivos; faz o planeamento, gestão e controlo de um conjunto de atividades e recursos que decorrem das políticas e objetivos definidos; controla e gere um grupo de trabalhadores, designadamente recomendando alterações salariais, promoções e realizando avaliações de desempenho; gere os meios humanos, materiais e financeiros à disposição da função; age com autonomia limitada pelo âmbito da função, orçamento e objetivos definidos; participa na gestão e controlo do volume de negócios e ou de despesas/custos; toma decisões com impacto significativo a curto prazo sobre o desempenho global da área ou serviço. O acesso ao nível de subdiretor ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional, respetivamente.

4.7 - Diretor - D3 e D2 - É o trabalhador que, desempenhando funções executivas de topo e reportando a um diretor coordenador ou ao órgão de gestão/administração é responsável pela gestão de uma direção ou departamento; é responsável pela definição de políticas e objetivos; controla um conjunto complexo de funções ou áreas, gerindo todos os recursos alocados; é responsável pelos resultados e pelo controlo do grupo de trabalhadores que lhe reportam direta ou indiretamente, nomeadamente no que respeita a decisões de alterações salariais, promoções e avaliações de desempenho; planifica e gere operacionalmente e controla os resultados dentro de objetivos estratégicos definidos; gere e controla o volume de negócios e despesas/custos; toma decisões com impacto significativo a longo prazo sobre o desempenho de um conjunto de serviços ou áreas. O acesso ao nível de diretor D3 e diretor D2 ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre, respetivamente, após oito anos e após dez anos de experiência profissional, respetivamente.

4.8 - Diretor-coordenador - D1 - É o trabalhador que, desempenhando funções executivas de topo e reportando ao órgão de gestão/administração, coordena um conjunto de direções, uma direção com impacto ao nível de um grupo de empresas ou estabelecimentos ou de uma grande empresa ou estabelecimento; é responsável pela definição de políticas e objetivos; controla um conjunto complexo de funções ou áreas, gerindo todos os recursos alocados; é responsável pelos resultados e pelo controlo do grupo de trabalhadores que lhe reportam direta ou indiretamente, nomeadamente no que respeita a decisões de alterações salariais, promoções e avaliações de desempenho; planifica e gere operacionalmente e controla os resultados dentro de objetivos estratégicos definidos; gere e controla o volume de negócios e despesas/custos; toma decisões com impacto significativo a longo prazo sobre o desempenho de um conjunto de serviços ou áreas. O acesso ao nível de diretor coordenador ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após dez anos de experiência profissional.

5 - Técnicos de saúde:

Agrupa funções de direção e funções técnicas nos ramos e profissões da área técnica de saúde e de diagnóstico e terapêutica (farmácia, laboratório, dietista, radiologista, fisioterapeuta, etc.). Para as funções de técnico de saúde é requerida licenciatura adequada ou experiência profissional equivalente.

5.1 - Técnico de saúde - Nível I - É o trabalhador que sozinho, sob supervisão, ou integrado numa equipa planeia, recolhe, seleciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua atividade profissional; realiza cuidados diretos de saúde necessários ao tratamento, reabilitação ou diagnóstico dos clientes; assegura, através de métodos e técnicas apropriados, o diagnóstico, o tratamento e a reabilitação do doente; assegura a gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha; assegura a elaboração e a permanente atualização dos ficheiros com dados clínicos dos clientes; articula a sua atuação com outros profissionais de saúde; participa em projetos multidisciplinares de tratamento, pesquisa e investigação, podendo ainda participar a integração de novos profissionais.

5.2 - Técnico de saúde - Níveis II e III - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes, com maior grau de autonomia. A elegibilidade para acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após seis e após oito anos de experiência profissional.

5.3 - Técnico de saúde-especialista - Acresce ao definido para os níveis II e III: Para além da realização de cuidados diretos de saúde no âmbito da sua especialidade, sozinho ou em articulação com outros profissionais de saúde, colabora com o diretor ou gestor no desenvolvimento de projetos de investigação e formação, na monitorização e validação de indicadores de atividade, bem como na elaboração de pareceres técnico-científicos em matérias da sua profissão. O acesso ao nível de técnico de saúde especialista ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após dez anos de experiência profissional.

5.4 - Gestor - Acresce ao definido para o nível de especialista: Assegura a gestão de um ou mais serviços na área de saúde da sua especialidade nas suas diversas vertentes (nomeadamente no que diz respeito aos meios humanos, materiais e financeiros) participando na definição das respetivas políticas de saúde e dos planos de negócio; assegura as informações e os indicadores necessários à gestão. O acesso ao nível de técnico saúde gestor ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após dez anos de experiência profissional.

5.5 - Diretor - É o trabalhador que dirige e coordena as atividades de planificação, gestão e controlo na área de saúde da sua especialidade, definindo a política de saúde a prestar nos diversos serviços à sua responsabilidade; controla e gere um grupo de trabalhadores, designadamente no que respeita a propostas de alterações salariais, promoções e realização de avaliações de desempenho; gere os meios humanos, materiais e financeiros à sua disposição; emite pareceres técnicos, articula a atuação da sua direção com outras áreas de

saúde e realiza cuidados/atos diretos de saúde sempre que necessário. O acesso ao nível de diretor ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após dez anos de experiência profissional.

5.6 - Ramos e profissões abrangidas:

5.6.1 - Técnicos de diagnóstico e terapêutica, aos quais se aplicam os princípios gerais em matéria do exercício das profissões de diagnóstico e terapêutica constantes do Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de agosto, se aplicável:

- Técnico de análises clínicas e de saúde pública;
- Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica;
- Técnico de audiologia;
- Técnico de cardiopneumologia;
- Técnico de farmácia;
- Fisioterapeuta;
- Higienista oral;
- Técnico de medicina nuclear;
- Técnico de neurofisiologia;
- Ortopista;
- Ortoprotésico;
- Podologista;
- Técnico de prótese dentária;
- Técnico de radiologia;
- Técnico de radioterapia;
- Terapeuta da fala;
- Terapeuta ocupacional;
- Técnico de saúde ambiental.

5.6.2 - Outras profissões de saúde dos ramos de:

- Farmácia;
- Física hospitalar;
- Genética;
- Laboratório;
- Nutrição;
- Psicologia clínica.

6 - Segurança e saúde no trabalho:

A admissão na carreira de técnico de segurança e saúde no trabalho está condicionada à posse de habilitações literárias ao nível de licenciatura e a formação profissional específica certificada.

6.1 - Técnico de segurança e saúde no trabalho - Nível I - É o trabalhador que inspeciona locais, instalações e equipamentos da empresa, observando as condições de trabalho, para determinar fatores e riscos de acidentes; estabelece normas e dispositivos de segurança, sugerindo eventuais modificações nos equipamentos e instalações e verificando sua observância, para prevenir acidentes; inspeciona os postos de combate a incêndios, examinando as mangueiras, extintores e equipamentos de proteção contra incêndios, para certificar-se das suas perfeitas condições de funcionamento; comunica os resultados das suas inspeções, elaborando relatórios para propor a reparação ou renovação do equipamento de extinção de incêndios e outras medidas de segurança; investiga acidentes ocorridos, examinando as condições da ocorrência, para identificar as suas causas e propor medidas corretivas adequadas; mantém contactos com os serviços médico-sociais da empresa ou de outra instituição, utilizando os meios de comunicação oficiais, para facilitar o atendimento necessário aos acidentados; regista irregularidades ocorridas, anotando-as em formulários próprios e elaborando estatísticas de acidentes, para obter resultados destinados à melhoria das medidas de segurança; informa os trabalhadores da empresa sobre normas de segurança, combate a incêndios e demais medidas de prevenção de acidentes, ministrando palestras e formações, para que possam agir acertadamente em casos de emergência; coordena a publicação de matérias sobre segurança no trabalho, preparando instruções e orientando a produção de cartazes e avisos, para divulgar e desenvolver hábitos de prevenção de acidentes; participa em reuniões sobre segurança no trabalho, fornecendo dados relativos ao assunto, apresentando sugestões e analisando a viabilidade de medidas de segurança propostas, para aperfeiçoar o sistema existente.

6.2 - Técnico de segurança e saúde no trabalho - Nível II - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após oito anos de experiência profissional.

7 - Segurança:

A admissão na carreira de técnico de segurança está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao ensino secundário (12.º ano) e a formação profissional específica certificada.

7.1 - Técnico de segurança - Nível I - É o trabalhador responsável pela execução dos serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento ou espaço físico; procede à elaboração regular de relatórios sobre a sua atividade.

7.2 - Técnico de segurança - Nível II - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; quando aplicável, gere e supervisiona o trabalho de outros técnicos de segurança. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após seis anos de experiência profissional.

8 - Serviços técnicos de manutenção:

A admissão na carreira de técnico de manutenção está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano) e a formação profissional específica da sua área ou experiência equivalente.

8.1 - Técnico de manutenção - Nível I - É o trabalhador que planeia, recolhe, seleciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua atividade profissional no âmbito de serviços de manutenção e reparação de equipamentos ou instalações, podendo ainda participar na integração de novos profissionais.

8.2 - Técnico de manutenção - Nível II - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após quatro anos de experiência profissional.

8.3 - Técnico de manutenção-chefe - Acresce ao definido para o nível II: Quando aplicável, orienta e coordena uma equipa dos serviços de manutenção e assistência técnica, orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos; acompanha, verifica, fiscaliza e garante a qualidade do serviço prestado. O acesso ao nível de técnico de manutenção-chefe ocorre por decisão da entidade empregadora. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

9 - Cozinha e restauração:

A admissão na carreira de cozinha e restauração está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano) e a formação profissional específica da sua área ou experiência equivalente.

9.1 - Cozinha:

9.1.1 - Cozinheiro - Nível I - É o trabalhador que, sob a orientação e controlo do chefe de cozinha prepara, cozinha e emprata alimentos; colabora na elaboração das ementas; amanha peixe, prepara legumes e carnes; executa e vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios; requisita e recebe os géneros alimentares necessários para a confeção das refeições; mantém em dia um inventário de todo o material e registo de consumos, podendo ainda participar na integração de novos profissionais.

9.1.2 - Cozinheiro - Níveis II e III - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. A elegibilidade para acesso ao nível II e nível III ocorre, respetivamente, após quatro anos e seis anos de experiência profissional.

9.1.3 - Chefe de cozinha - É o trabalhador que, de acordo com a experiência que possui nos vários domínios da cozinha, integra-os e adapta-os às necessidades; coordena uma equipa de funções de cozinha, orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos de trabalho; elabora e contribui para a elaboração de ementas; requisita os géneros alimentares que são necessários para a confeção das refeições; dá instruções à equipa de cozinha sobre a preparação e confeção das refeições; acompanha, verifica e fiscaliza a preparação das refeições; assegura a qualidade das refeições, verifica a higiene e arrumação da cozinha e dos utensílios e verifica a apresentação, higiene e o vestuário da equipa de cozinha. O acesso ao nível de chefe de cozinha ocorre, se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional.

9.2 - Restauração:

9.2.1 - Técnico de restauração - Nível I - É o trabalhador que sob a orientação e controlo do técnico de restauração-chefe serve refeições nos refeitórios, restaurantes e bares; prepara, arruma e decora os refeitórios; prepara as bandejas, carros de serviços, mesas e bares destinados às refeições tomadas nos aposentos e noutros locais anexos aos estabelecimentos e acolhe, atende e serve os doentes e acompanhantes e demais funcionários e utentes, podendo ainda participar na integração de novos profissionais.

9.2.3 - Técnico de restauração - Nível II - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após quatro anos de experiência profissional.

9.2.4 - Técnico de restauração-chefe - É o trabalhador que, de acordo com a experiência que possui nos vários domínios da restauração, integra-os e adapta-os às necessidades; coordena uma equipa de funções de serviço de mesa e bar, orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos; acompanha, verifica e fiscaliza a qualidade do serviço de mesa; verifica a higiene e arrumação dos refeitórios e verifica a apresentação, higiene e o vestuário da equipa de funções de serviço de mesa. O acesso ao nível de técnico de restauração-chefe ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

10 - Económico:

A admissão na carreira de economista está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao ensino secundário (12.º ano) e a formação profissional específica da sua área ou experiência equivalente.

10.1 - Ecónomo - Nível I - É o trabalhador que assegura o aprovisionamento dos bens alimentares, utensílios, equipamentos, roupas e outros produtos necessários ao funcionamento dos estabelecimentos; avalia as várias opções de compra, efetua as encomendas e garante e supervisiona as entregas; mantém registos de todos os materiais entregues, consumidos e existentes em inventário, podendo ainda participar na integração de novos profissionais.

10.2 - Ecónomo - Nível II - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após oito anos de experiência profissional

Lisboa, 5 de março de 2024.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP:

Oscar Gaspar, presidente da APHP, mandatário.
Carlos Alcântara, vogal da APHP, mandatário.
Ana César Machado, secretária-geral, mandatária.

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

Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos da Purificação Dantas, mandatário.

Declaração

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

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

Depositado em 19 de março de 2024, a fl. 59 do livro n.º 13, com o n.º 80/2024, 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 12, de 29/03/2024).

Acordo de Empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Revisão global.

Clausulado geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

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

3 - Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 1765 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 - O presente AE entra em vigor no dia imediatamente seguinte ao da sua publicação no Boletim de Trabalho e Emprego e vigorará até dia 31 de dezembro de 2024, renovando-se por períodos de 12 meses enquanto não ocorrer a sua denúncia.

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

3 - As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão até 31 de dezembro de 2024, nos termos dos anexos IV e V, renovando-se por períodos de 12 meses, de janeiro a dezembro de cada ano civil.

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

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

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

Cláusula 4.ª

Anexos

O presente AE inclui os seguintes anexos:

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

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 5.ª

Princípios gerais de recrutamento e seleção

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

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

Cláusula 6.ª

Contrato de trabalho

1 - O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, sendo o duplicado para o trabalhador, o qual lhe será entregue no prazo máximo de 60 dias.

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

Cláusula 7.^a**Contrato de trabalho a termo**

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

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

Cláusula 8.^a**Período experimental**

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

Cláusula 9.^a**Posto de trabalho**

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

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

CAPÍTULO III

Enquadramento profissionalCláusula 10.^a**Categorias profissionais**

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a**Comissão de serviço**

1 - Podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções previstas na lei e as de chefia (nomeadamente coordenação, supervisão, chefias de equipa e alocação) relativas à estrutura organizativa da empresa.

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

CAPÍTULO IV

Regimes especiais de alteração de situações profissionaisCláusula 12.^a**Mobilidade funcional**

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

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

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

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

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

Cláusula 13.^a**Reconversão profissional**

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

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

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

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

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

Cláusula 14.^a**Reclassificação profissional**

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V**Direitos, deveres e garantias das partes****Cláusula 15.^a****Deveres da Portway, SA**

São deveres da Portway, SA:

- a) Tornar acessível aos trabalhadores a consulta da legislação laboral;
- b) Cumprir as disposições do presente AE, bem como as leis do trabalho e os regulamentos internos vigentes;
- c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, conforto e segurança, proporcionando boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Não exigir a nenhum trabalhador qualquer tarefa manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissional;
- e) Exigir que os trabalhadores tratem com correção os restantes profissionais;
- f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, onde conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados;
- g) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que estes o solicitem;
- h) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, através de formação adequada, designadamente nas componentes técnicas, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais;
 - i) Tratar os trabalhadores com urbanidade e respeitá-los;
 - j) Pagar pontualmente aos trabalhadores a retribuição, na forma devida;
 - k) Decidir sobre qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, considerando-se aquela indeferida se não for dada resposta por escrito no prazo de 60 dias;
 - l) Dar conhecimento aos sindicatos outorgantes do AE, dos textos normativos genéricos relativos a relações e condições de trabalho;
- m) Facultar aos trabalhadores os manuais, bem como toda a documentação considerada indispensável à sua formação e ao conhecimento das suas funções;
- n) Emitir documento comprovativo do grau de qualificação profissional a todos os trabalhadores que frequentemente, com aproveitamento, cursos de especialização, por exigência da empresa;
- o) Cumprir as disposições legais e do AE em vigor relativamente ao exercício de cargos em associações sindicais, comissões de trabalhadores e não colocar obstáculos à prática, nos locais de trabalho, das respetivas atividades;
- p) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente, proporcionando aos trabalhadores as ações de formação adequadas para esse efeito;
- q) Promover a criação, onde as condições de trabalho o justifiquem, ou manter em vigor, caso já existam, as instalações destinadas ao repouso que possibilitem o descanso nos períodos noturnos, em condições de higiene e segurança;
- r) Quando o trabalhador for impedido da frequência de qualquer curso ou ação de formação, para o qual tenha sido indigitado, por razões de serviço ou pela não realização de curso previsto no plano anual de formação, garantir que participa no primeiro curso ou ação com a mesma natureza que vier a ter lugar;
- s) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias e trabalho suplementar realizado;
- t) Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Cláusula 16.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

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

Cláusula 17.^a**Garantias e direitos dos trabalhadores**

1 - É proibido à Portway, SA:

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

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

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

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

Cláusula 18.^a**Direitos do trabalhador em caso de terrorismo ou pirataria**

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

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

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

CAPÍTULO VI

DisciplinaCláusula 19.^a**Poder disciplinar**

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

2 - O poder disciplinar é exercido pelo conselho de administração ou através de delegação expressa.

3 - Após a receção da nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, se o trabalhador tiver indicado na resposta à nota de culpa qual o sindicato em que está filiado, o processo disciplinar será também enviado à organização sindical respetiva no prazo de 5 dias úteis, por cópia integral para emissão de parecer fundamentado, no prazo de cinco dias.

Cláusula 20.^a**Sanções disciplinares**

1 - As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

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

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

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

Cláusula 21.^a

Indemnizações e compensações

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

CAPÍTULO VII

Da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 22.^a

Regulamentação do trabalho

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

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 23.^a

Definições

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

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

3 - Considera-se:

- a) Ciclo de rotação - Sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário;
- b) Período semanal de trabalho - Número máximo de horas que o trabalhador está obrigado a prestar em cada semana de trabalho, apurado por média e conforme o disposto nas cláusulas 100.^a do anexo IV e 122.^a do anexo V;
- c) Período de descanso semanal - Dias, que no respetivo horário de trabalho, sejam reservados a descanso;
- d) Folga - Dia que, a existir, consiste na ausência de trabalho efetivo, que consta da escala de serviço, e que não pode substituir os dias de descanso semanal e complementar;
- e) Sobreposição de serviço - Período de trabalho indispensável para que o serviço seja transferido para os trabalhadores que rendem um turno;
- f) Turno - Sequência de dias consecutivos de trabalho entre períodos de descanso semanais;
- g) Tolerância de serviço - Tolerância de 15 minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas, na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excecional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer 4 horas ou no termo do ano civil.

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

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

SUBSECÇÃO I**Período normal de trabalho e horários de trabalho**Cláusula 24.^a**Período normal de trabalho**

O período normal de trabalho será o constante nas cláusulas 100.^a do anexo IV e 122.^a do anexo V do presente AE.

Cláusula 25.^a**Tipos de horários**

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

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

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

Cláusula 26.^a**Horário regular**

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

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

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

Cláusula 27.^a**Alteração do horário de trabalho**

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

Cláusula 28.^a**Horário flexível**

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

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

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

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

Cláusula 29.^a**Horário de trabalho em regime de turnos**

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

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

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

3 - No horário por turnos não poderá haver no período compreendido entre as 0h00 e as 24h00 mais do que um período normal de trabalho, salvo o disposto no número 4 da cláusula 100.^a do anexo IV e no número 5 da cláusula 122.^a do anexo V do presente AE.

4 - Em cada mês, o número máximo de períodos normais de trabalho entre as 0h00 e as 7h00 não será superior a 8.

Cláusula 30.^a**Escalas de serviço**

1 - As escalas de serviço serão afixadas em todos os locais de trabalho com uma antecedência mínima de 7 dias, à exceção das Regiões Autônomas onde serão de 15 dias, para um período mínimo de 90 dias.

2 - Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a**Trocas de serviço**

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Horários fracionados

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

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

- a) O período de trabalho diário será interrompido 1 vez, no mínimo por 2 horas e no máximo por 5 horas e 30 minutos;
- b) Não podem ser prestadas mais de 6 horas e menos de 3 horas de trabalho consecutivo;
- c) Não podem ser prestadas mais de 9 horas de trabalho diário efetivo, não contando para este máximo o período de interrupção referido na alínea a);
- d) Não pode ultrapassar a amplitude horária máxima diária de 16 horas, incluindo o período previsto na alínea a);
- e) Só podem ser praticados nas entradas entre as 4h30 e as 18h30.

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

- a) 1 dia - 11,00 €;
- b) 4 dias - 66,00 €;
- c) 8 dias - 110,00 €;
- d) 12 dias - 154,00 €;
- e) 18 ou mais dias - 220,00 €;
- f) Nos intervalos entre as alíneas a) e e) exclusive, do presente número, cada dia individualmente considerado é pago com um acréscimo de 11,00 €.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório

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

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

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

Cláusula 36.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno aquele que é prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 37.^a

Tolerâncias

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

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

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

SECCÃO III

Descanso semanal, feriados e dispensa

Cláusula 38.^a

Descanso semanal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

Intervalos de descanso e refeição

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

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

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

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

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

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

- a) Pequeno-almoço: 6h00 às 9h30;
- b) Almoço: 11h00 às 15h00;
- c) Jantar: 18h00 às 21h30;
- d) Ceia: 0h00 às 5h00.

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

Cláusula 40.^a

Feridos e dispensa

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

2 - O trabalho normal prestado no dia 24 de dezembro será remunerado como trabalho normal prestado em dia feriado, nos termos da cláusula 69.^a do presente AE.

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

SECÇÃO IV

Férias

Cláusula 41.^a

Direito a férias e subsídio

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

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

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

4 - Para apuramento do subsídio de férias, será tida em consideração a média mensal do valor do subsídio de turno auferido nos 12 (doze) meses anteriores.

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

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

Cláusula 42.^a

Vencimento do direito a férias

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

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

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

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

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

6 - Em tudo o que não estiver previsto no presente acordo de empresa, aplica-se subsidiariamente o disposto no regime legal em vigor.

Cláusula 43.^a

Indisponibilidade do direito a férias

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

Cláusula 44.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 - As férias devem ser gozadas consecutivamente.

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

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

Cláusula 45.^a

Marcação de férias no regime de turnos

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

Meses	1.ª quinzena	2.ª quinzena
Julho, agosto	12	12
Setembro	12	8
Junho	6	8
maio, outubro	4	4
dezembro	2	8
janeiro, fevereiro, março, abril, novembro	1	1
Pontuação por cada dia		

2 - Os termos da relação de pontuação referidos no número anterior poderão ser alterados mediante o acordo dos respetivos sindicatos para a adequação dos mesmos às diversas unidades funcionais, através dos quais se exerce a atividade da empresa, considerando-se, designadamente, os períodos de maior fluxo de tráfego à responsabilidade dessas unidades funcionais.

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

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

$$P = (30/n) \times p'$$

em que:

P = pontuação;

n = Número de dias de férias efetivamente gozados;

p' = Pontuação equivalente aos dias de férias efetivamente gozados;

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

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

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

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

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

Cláusula 46.^a**Escolha da época de férias**

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

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

3 - Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, nos termos definidos na cláusula 86.^a, desde que prestem serviço na Portway, SA, terão direito a gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

Cláusula 47.^a**Fixação e acumulação de férias**

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

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

Cláusula 48.^a**Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa**

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

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

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

Cláusula 49.^a**Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador**

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

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

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

Cláusula 50.^a**Violação do direito a férias**

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

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

SECÇÃO V**Faltas e licenças****Cláusula 51.^a****Faltas - Definição**

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

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

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

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

Cláusula 52.^a**Tipos de falta**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial, de filho ou enteado, até 20 dias consecutivos;
- c) As motivadas pelo falecimento de parente ou afim do primeiro grau da linha reta, não incluídos na alínea anterior (pais, sogros, padrasto, madrastra, genros e noras), até 5 dias consecutivos;
- d) As motivadas pelo falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados), ou de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- h) A motivada pelo acompanhamento de grávida ou se deslocar a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência de realização para o parto;
- i) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- j) A motivada por luto gestacional, nos termos previstos na lei;
- l) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, quando excedam o crédito de horas, nos termos da lei e deste AE;
- m) As dadas por candidato a eleições para cargos públicos, durante o período legal da campanha eleitoral;
- n) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- o) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

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

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

Cláusula 53.^a**Proteção na parentalidade**

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações inter-ilhas das Regiões Autónomas;
- g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- i) Dispensa para consulta pré-natal;
- j) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
- k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- l) Faltas para assistência a filho;
- m) Faltas para assistência a neto;
- n) Licença para assistência a filho;
- o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

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

Cláusula 54.^a**Comunicação das faltas**

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

2 - Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa logo que possível.

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

Cláusula 55.^a**Efeitos das faltas justificadas**

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

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

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

Cláusula 56.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

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

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

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

Cláusula 57.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

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

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

Cláusula 58.^a

Suspensão do contrato de trabalho e seus efeitos

1 - Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e que se prolongue por mais de 1 mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 59.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, mobilidade geográfica e transferências

Cláusula 60.^a

Local habitual de trabalho

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

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

Cláusula 61.^a

Deslocações em serviço

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

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

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

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

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

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

Cláusula 62.^a

Transferência definitiva para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

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

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

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

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

Cláusula 63.^a

Transferências temporárias

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

2 - Salvo ocorrência de caso de força maior ou interesse imperioso da empresa, a decisão de transferência deve ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 15 dias de antecedência.

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

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

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 64.^a

Retribuição

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

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

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

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

- a) Remuneração mensal mínima a prevista nas cláusulas 103.^a e 123.^a, para cada nível salarial e categorias profissionais;
- b) Remuneração base mensal, a remuneração mensal mínima acrescida da remuneração de especialização a que o trabalhador tenha direito.

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

Cláusula 65.^a

Pagamento da retribuição

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

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

Cláusula 66.^a

Cálculo do valor hora

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

$$RH = (RM * 12) / 52 * N$$

em que RM é o valor da remuneração mensal mínima e N o período normal de trabalho semanal.

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

Cláusula 67.^a

Remuneração do trabalho noturno

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

Cláusula 68.^a**Remuneração por trabalho suplementar**

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

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

3 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar, dia feriado que não seja dia normal de trabalho ou folga será remunerado com um acréscimo de 75 % sobre o valor/hora aplicável.

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

Cláusula 69.^a**Remuneração por trabalho prestado em dia feriado que seja dia normal de trabalho**

O trabalho prestado em dia feriado, que seja dia normal de trabalho, dará direito a um acréscimo de 150% da retribuição correspondente.

Cláusula 70.^a**Subsídio de turno**

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

a) Amplitude igual ou superior a 16 horas:

- 21% da remuneração mensal mínima quando as horas noturnas praticadas no mês antecedente for igual ou superior a 38 horas mensais;
- 16% da remuneração mensal mínima quando as horas noturnas praticadas no mês antecedente for inferior a 38 horas mensais;

b) Amplitude inferior a 16 horas:

- 8 % da remuneração mensal mínima;
- 21% da remuneração mensal mínima caso a amplitude inferior a 16 horas resulte de iniciativa da empresa e o trabalhador atinja 38 horas noturnas;
- 16% da remuneração mensal mínima caso a amplitude inferior a 16 horas resulte de iniciativa da empresa e o trabalhador atinja 30 horas noturnas.

2 - Os subsídios previstos no número anterior absorvem a remuneração por trabalho noturno, e não poderão ultrapassar os montantes que resultam da sua aplicação ao nível 19 da tabela salarial, prevista na cláusula 103.^a do anexo IV, em vigor a cada momento.

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

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

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

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

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

Cláusula 71.^a**Subsídio de Natal**

- 1 - Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal.
- 2 - O subsídio referido no número anterior é de montante igual à remuneração base mensal acrescida de:
 - a) Diuturnidades, subsídio de isenção de horário, subsídio de chefia de equipa e subsídio de coordenação, subsídio de turno e subsídio de prevenção, estes dois últimos apurados pela média dos últimos 12 meses;
 - b) Subsídio de prevenção, na proporção de 1/12 avos do montante anual efetivamente recebido.
- 3 - No ano da admissão e da cessação do contrato de trabalho, o referido subsídio será calculado na proporção de tempo de trabalho prestado.
- 4 - O subsídio será pago juntamente com a retribuição referente ao mês de novembro, salvo no caso de cessação do contrato, em que o pagamento terá lugar na data da cessação.
- 5 - No caso de falecimento do trabalhador, o subsídio será abonado por inteiro com base na remuneração prevista no número 2, detida à data do falecimento.
- 6 - O valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano, em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto imputável à empresa.

Cláusula 72.^a**Subsídio de refeição**

- 1 - A Portway, SA atribuirá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês no valor de:
 - a) Para trabalhadores a tempo completo ou a tempo parcial com período normal de trabalho semanal igual ou superior a 25 horas: 8,80 € quando pago em cartão de refeição e 8,55 € quando pago em numerário;
 - b) Para trabalhadores a tempo parcial com período normal de trabalho semanal inferior a 25 horas, será pago um subsídio de refeição diário calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.
- 2 - É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em folga, descanso semanal, descanso complementar ou feriado que não seja dia normal de trabalho, de valor idêntico ao fixado no número 1, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 3 horas e 36 minutos.
- 3 - Aos trabalhadores que prestem trabalho em prolongamento ou antecipação de horário ou em regime de prevenção será garantido um subsídio de refeição complementar no valor idêntico ao fixado nos termos do número 1 da presente cláusula, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 4 horas.

Cláusula 73.^a**Abono para falhas**

- 1 - É atribuído um abono mensal para falhas, adequado à responsabilidade dos valores manipulados, aos trabalhadores a quem estejam cometidas funções de guarda de valores pecuniários e funções de pagamento e/ ou cobrança, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.
- 2 - O abono mensal para falhas é indexado ao nível 18 da tabela salarial, prevista na cláusula 103.^a, em vigor a cada momento, nos termos seguintes:
 - a) Sede e Aeroporto de Lisboa: 4,25%;
 - b) Aeroporto de Faro (AFR), Aeroporto Sá Carneiro (ASC), Aeroporto João Paulo II (AJPII) e Aeroporto da Madeira (AM): 3,48%.
- 3 - Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção de 1/22 avos e enquanto esta durar.
- 4 - No caso do número anterior, o trabalhador substituído deixará de auferir o abono para falhas.

Cláusula 74.^a**Benefícios sociais**

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

- a) 551,25 € anuais, para trabalhadores a tempo completo ou a tempo parcial com mais de 25 horas de trabalho semanais;
- b) 441,00 € anuais, para trabalhadores a tempo parcial até ao limite de 25 horas de trabalho semanais (inclusive).

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

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

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

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

5 - Os trabalhadores podem optar pelo recebimento em dinheiro ou, em sua substituição, pelo montante equivalente em benefícios sociais, definidos pela empresa nos termos do número 4, até ao final do mês de janeiro.

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

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

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

CAPÍTULO X

Segurança Social, acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 75.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

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

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

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

Cláusula 76.^a

Segurança e saúde no trabalho

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

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

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

4 - A Portway, SA proporcionará as condições necessárias para o cumprimento das atribuições da comissão de segurança e saúde no trabalho.

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

Cláusula 77.^a

Seguro de saúde

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

CAPÍTULO XI**Formação**Cláusula 78.^a**Princípios gerais de formação**

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

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

Cláusula 79.^a**Direito individual à formação**

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

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

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

4 - Sem prejuízo da regulamentação interna aplicável, as ações de formação não deverão exceder, em média, o período normal de trabalho a que o trabalhador está sujeito, apurado nos termos das cláusulas 100.^a do anexo IV e 122.^a do anexo V.

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

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

CAPÍTULO XII**Atividade das estruturas de representação dos trabalhadores**Cláusula 80.^a**Crédito de horas às comissões**

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

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

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

$$C = n \times 32$$

em que, C = Crédito de horas, e n = Número de membros da comissão de trabalhadores.

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

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

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

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

Cláusula 81.^a

Delegados sindicais, de comissão sindical e dirigentes sindicais

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

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

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

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

Cláusula 82.^a

Instalações para exercício das funções sindicais

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

Cláusula 83.^a

Descontos de quotização sindical

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 84.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

Cláusula 85.^a

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 86.^a

Agregado familiar

1 - Para os efeitos previstos neste AE, considera-se agregado familiar o cônjuge (desde que não separado judicialmente) ou equiparado, ascendentes, descendentes ou afins e, ainda, qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador na dependência económica do mesmo.

2 - As declarações fraudulentas relativas à composição do agregado familiar constituem infração disciplinar muito grave, sem prejuízo de cessação imediata dos direitos atribuídos e eventual responsabilidade civil do trabalhador.

Cláusula 87.^a

Regulamentos

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

Cláusula 88.^a

Antiguidade

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

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

Cláusula 89.^a

Despesas com documentação

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

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

Cláusula 90.^a

Fardas, fatos e equipamentos de trabalho

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

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

Cláusula 91.^a**Comissão paritária**

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

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

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

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

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

6 - As reuniões da comissão paritária serão propostas por qualquer das partes dirigida à contraparte, devendo a reunião ser marcada nos 45 dias subsequentes à data da receção da referida proposta.

Cláusula 92.^a**Revogação da regulamentação coletiva anterior**

1 - Com a entrada em vigor do presente AE é revogado o acordo de empresa anteriormente aplicável celebrado entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), o Sindicato Democrático dos Trabalhadores e Aeroportos e Aviação - SINDAV, o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e o STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 5, 1.ª série, de 8 de fevereiro de 2020 e no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III série, n.º 2, de 12 de fevereiro de 2020, bem como tudo o que for incompatível com o presente AE.

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

Cláusula 93.^a**Caráter globalmente mais favorável do AE**

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

Lisboa, 22 de fevereiro de 2024.

Pela Empresa: Portway - Handling e Portugal, SA:

Thierry Franck Dominique Ligonnière, na qualidade de presidente do conselho de administração.
Etienne Yves Lefort, na qualidade de administrador.

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

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.
João Francisco da Cruz Morais, na qualidade de mandatário.

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

José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre, na qualidade de mandatário.
Joaquim Telmo da Silva Barbosa, na qualidade de mandatário.
Paulo Jorge Lages de Carvalho Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Fernando José Miguel Pereira Henriques, na qualidade de mandatário.
Carlos António Figueiredo Batista, na qualidade de mandatário.

Pelo STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos:

André Teives Henriques da Silva Mendonça, na qualidade de presidente da direção.
Óscar de Campos Ferreira, na qualidade de vogal da direção.

ANEXO I

Disposições finais/transitórias

Clausula 94.^a

Diuturnidades

Para efeitos do disposto nas cláusulas 105.^a do anexo IV e 124.^a do anexo V, será tido em consideração que:

- a) Na contabilização da antiguidade ao serviço da empresa não entra o período compreendido entre 1 de janeiro de 2011 e 31 de agosto de 2013;
- b) Não é devido o pagamento das diuturnidades vencidas no período compreendido entre 1 de novembro de 2016 e 1 de novembro de 2019.

Clausula 95.^a

Benefícios sociais

Entre a data de entrada em vigor do presente AE e 31 de dezembro de 2024, o pagamento do montante proporcional previsto no número 1 da cláusula 74.^a será efetuado mensalmente e em dinheiro condicionado à assiduidade verificada no mês imediatamente anterior.

ANEXO II

Avaliação de desempenho

Cláusula 96.^a

Avaliação de desempenho

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

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

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

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

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

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

6 - Caso não seja feita a avaliação até 30 de junho do ano civil seguinte aquele a que respeita a avaliação, por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação necessária para a progressão na carreira nesse mesmo ano.

7 - Nos termos do disposto nas cláusulas 113.^a, 114.^a e 115.^a do anexo IV e da cláusula 130.^a do anexo V, aos níveis qualitativos correspondem os seguintes intervalos quantitativos:

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

ANEXO III

Regulamento de prevenção

Cláusula 97.^a

Regime de prevenção

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

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

3 - Em áreas cujo serviço funcione de segunda a sexta-feira, o regime de prevenção abrange os dias descanso semanal e/ou complementar.

4 - Em áreas cujo serviço funcione em regime de turnos, o regime de prevenção abrange os dias descanso complementar e/ou folga.

5 - Ao abrigo deste regime, em cada mês civil, o trabalhador só pode estar escalado pelo período máximo de 7 dias.

6 - O período máximo previsto no número anterior poderá ser duplicado em caso de necessidades operacionais da empresa.

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

8 - O trabalhador, caso seja convocado, deverá comparecer na unidade funcional respetiva no prazo de 1 hora.

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

10 - Será considerado trabalho suplementar o trabalho prestado a partir da terceira convocação, o qual será remunerado nos termos da cláusula 68.^a do AE, sendo atribuído o mínimo de 3 horas, independentemente do motivo de duração da mesma, iniciando-se a contagem após o contacto com o trabalhador, devendo este registar o período efetivo de trabalho.

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

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

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

Cláusula 98.^a

Regime remuneratório

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

2 - O período previsto no número 6 da cláusula anterior, dará direito a um acréscimo adicional de 20% da remuneração mensal mínima.

ANEXO IV

Regulamento de Assistência a Companhias Aéreas (RACA)Cláusula 99.^a**Âmbito**

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

- Especialista;
- Técnico;
- Assistente;
- Técnico de tráfego de assistência em escala;
- Operador de assistência em escala;
- Técnico de manutenção;
- Assistente de manutenção.

Cláusula 100.^a**Período normal de trabalho**

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

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

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

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

Cláusula 101.^a**Dispensa de comparência ao serviço**

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

2 - A presente dispensa poderá ser utilizada de segunda a sexta-feira, não podendo ser gozada entre as 0h00 e as 7h00, nem quando os dias imediatamente anteriores ou posteriores à dispensa sejam dias feriados ou férias.

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

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

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

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

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

Cláusula 102.^a**Período de compensação**

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

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

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

CAPÍTULO I

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 103.^a

Tabelas salariais

1- As remunerações mensais mínimas referentes a cada nível, a partir de 1 de janeiro de 2024, são as que constam na tabela seguinte (janeiro 2024):

Continente			Madeira	
2024	Janeiro 2024	Novembro 2024	Janeiro 2024	Novembro 2024
2	825,00 €	825,00 €	855,00 €	855,00 €
3	825,00 €	825,00 €	855,00 €	855,00 €
4	825,00 €	825,00 €	855,00 €	855,00 €
5	830,24 €	838,23 €	855,00 €	855,00 €
6	876,30 €	884,73 €	876,30 €	884,73 €
7	897,64 €	906,28 €	897,64 €	906,28 €
8	956,07 €	965,27 €	956,07 €	965,27 €
9	979,66 €	989,08 €	979,66 €	989,08 €
10	1 010,00 €	1 019,71 €	1 010,00 €	1 019,71 €
11	1 056,06 €	1 066,21 €	1 056,06 €	1 066,21 €
12	1 096,50 €	1 107,05 €	1 096,50 €	1 107,05 €
13	1 132,46 €	1 143,35 €	1 132,46 €	1 143,35 €
14	1 236,93 €	1 248,83 €	1 236,93 €	1 248,83 €
15	1 345,91 €	1 358,85 €	1 345,91 €	1 358,85 €
16	1 441,40 €	1 455,26 €	1 441,40 €	1 455,26 €
17	1 524,66 €	1 539,32 €	1 524,66 €	1 539,32 €
18	1 701,22 €	1 717,58 €	1 701,22 €	1 717,58 €
19	1 787,24 €	1 804,43 €	1 787,24 €	1 804,43 €
20	1 901,58 €	1 919,86 €	1 901,58 €	1 919,86 €
21	2 022,69 €	2 042,13 €	2 022,69 €	2 042,13 €
22	2 244,54 €	2 266,12 €	2 244,54 €	2 266,12 €
23	2 398,47 €	2 421,53 €	2 398,47 €	2 421,53 €
24	2 653,14 €	2 678,66 €	2 653,14 €	2 678,66 €
25	2 815,02 €	2 842,09 €	2 815,02 €	2 842,09 €
26	2 902,16 €	2 930,07 €	2 902,16 €	2 930,07 €
27	3 170,42 €	3 200,90 €	3 170,42 €	3 200,90 €
28	3 511,12 €	3 544,88 €	3 511,12 €	3 544,88 €

2 - A passagem para o valor da remuneração mínima para cada nível indicada a partir de novembro de 2024 prevista na tabela anterior (2024 novembro), fica condicionado ao atingimento pela Portway, SA, de 60 mil voos no período entre 1 de janeiro de 2024 e 31 de outubro de 2024.

3 - A verificar-se o aumento referido no número anterior, o mesmo terá efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2024.

Cláusula 104.^a

Outras remunerações

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

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

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

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

1.2.1	Nível 22	20%
1.2.2	Nível 23	26%

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

Cláusula 105.^a

Diuturnidades por antiguidade na empresa

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

Cláusula 106.^a

Subsídio de chefia de equipa/supervisão

1 - Aos trabalhadores nomeados para o exercício de funções de chefia de equipa e supervisão e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal correspondente a 6% da respetiva remuneração mensal mínima, que não poderá ser inferior a 97,00 €.

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

Cláusula 107.^a

Subsídio de coordenação

1 - Aos trabalhadores OAE nomeados para o exercício de funções de coordenação de diversas equipas na placa ou na carga, e aos trabalhadores TTAE a exercer o mesmo tipo de funções no departamento de passageiros e operações, e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal correspondente a 8% da respetiva remuneração mensal mínima, que não poderá ser inferior a 135,00 €.

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

CAPÍTULO II**Sistema de carreiras****Cláusula 108.^a****Definições base**

- a) **Carreira profissional:** Percurso profissional de cada trabalhador dentro de um sistema de desenvolvimento por categorias profissionais e níveis salariais e de acordo com as regras específicas definidas;
- b) **Categoria profissional:** Conjunto de atividades profissionais que concorrem para a mesma finalidade, cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos, e que define o estatuto socioprofissional e remuneratório do trabalhador;
- c) **Função:** Conjunto de tarefas atribuídas a um ou mais trabalhadores e que constitui o objeto da respetiva prestação de trabalho;
- d) **Nível:** Situação específica em cada categoria profissional, à qual corresponde uma determinada remuneração base mensal;
- e) **Posição:** Situação profissional determinada pela carreira, categoria, função e nível da tabela salarial;
- f) **Evolução:** Passagem a um nível da tabela salarial mais elevado dentro da mesma categoria profissional;
- g) **Mudança:** Passagem de uma categoria profissional a outra, com superiores níveis de complexidade e exigência, em termos de conhecimento, resolução de problemas e responsabilidade, e da exclusiva responsabilidade do conselho de administração da empresa;
- h) **Nomeação:** Situação reversível, condicionada pela necessidade funcional do exercício de funções de supervisão, coordenação ou assessoria, com níveis superiores de responsabilidade e de resolução de problemas, e da exclusiva responsabilidade do conselho de administração da empresa;
- i) **Conhecimento:** Conjunto de saberes e aptidões necessários para o adequado desempenho de uma função;
- j) **Resolução de problemas:** Autonomia e capacidade para identificar, definir e encontrar soluções para os problemas que se apresentam numa função;
- k) **Responsabilidade:** Capacidade para responder tanto pelas ações e decisões, como pelas suas consequências.

Cláusula 109.^a**Carreiras e categorias profissionais**

1 - Enquadram o presente RACA as seguintes carreiras:

- Carreira técnica;
- Carreira operacional;
- Carreira manutenção.

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

3 - São as seguintes as categorias profissionais por carreiras:

a) Carreira técnica:

- Especialista;
- Técnico;
- Assistente.

b) Carreira operacional:

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

c) Carreira manutenção:

- Técnico de manutenção;
- Assistente de manutenção.

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

Cláusula 110.^a**Condições gerais de ingresso nas categorias profissionais**

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

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

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

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

Cláusula 111.^a**Condições específicas de ingresso nas carreiras profissionais**

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

- a) Na carreira técnica:
 - Categoria especialista: Possuir habilitações literárias mínimas ao nível do ensino superior e profundos conhecimentos de uma área especializada ou funcional, implicando um domínio das respetivas práticas e princípios;
 - Restantes categorias: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo ou curso técnico equivalente e conhecimentos técnicos inerentes à compreensão das práticas e princípios de uma atividade especializada ou funcional;
- b) Na carreira operacional: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo e aprovação em formação profissional específica para as funções a desempenhar;
- c) Na carreira manutenção: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo ou curso técnico equivalente e conhecimentos técnicos inerentes à compreensão das práticas e princípios de uma atividade especializada ou funcional e, sempre que necessário, certificação profissional relevante para a função.

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

Cláusula 112.^a**Desenvolvimento nas carreiras profissionais**

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

2 - Como movimentos consideram-se os definidos na cláusula 108.^a, e no caso da alínea f) evolução (E), o movimento dependerá ainda do resultado acumulado das avaliações globais de desempenho anuais obtidas ao longo do período de tempo de permanência em cada nível de carreira.

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

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

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

6 - A evolução na carreira e mudança de nível salarial processar-se-á de acordo com o disposto nas cláusulas 113.^a, 114.^a e 115.^a do presente AE.

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

- a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência no nível salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano;

- b) Faltas injustificadas no período de permanência no nível salarial;
- c) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa;
- d) Existência de sanção disciplinar no período de permanência no nível salarial;
- e) Pendência de processo disciplinar e desde que não venha a ser aplicada qualquer sanção;
- f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito.

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

- a) Férias;
- b) Acidentes de trabalho;
- c) Doença profissional;
- d) Licença de parentalidade;
- e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;
- f) Casamento ou nojo;
- g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;
- h) Estatuto de trabalhador estudante, até aos limites consagrados na lei geral;
- i) Exercício de funções da atividade das estruturas de representação dos trabalhadores dentro dos limites de tempo atribuídos nas cláusulas 80.^a e 81.^a do presente AE.

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

Cláusula 113.^a

Carreira técnica

O desenvolvimento na carreira técnica faz-se de acordo com o referido na cláusula 112.^a do presente capítulo, e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

Especialista												
Nível	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
Tempo mínimo	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5		
Resultado acumulado	9	9	9	9	10,53	10,53	10,53	10,53	16,84	21,05		
Av. acumulada	Suficiente				Bom				Muito Bom			
Técnico												
Nível	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Tempo mínimo	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5
Resultado acumulado	6	6	9	9	9	7,02	10,53	10,53	10,53	10,53	16,84	21,05
Av. acumulada	Suficiente					Bom					Muito Bom	
Assistente												
Nível	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Tempo mínimo	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	5	
Resultado acumulado	6	6	9	9	7,02	10,53	10,53	14,04	16,84	16,84	21,05	
Av. acumulada	Suficiente				Bom				Muito Bom			

Cláusula 114.^a**Carreira operacional**

O desenvolvimento na carreira operacional faz-se de acordo com o referido na cláusula 112.^a do presente AE, e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

Técnico de tráfego e assistência em escala															
Nível	6	8	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
Tempo mínimo	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	5		
Resultado acumulado	3	6	6	9	9	3,51	7,02	7,02	10,53	10,53	12,63	16,84	21,05		
Av. Acumulada	Suficiente				Bom						Muito Bom				
Operador de assistência em escala															
Nível	2	4	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
Tempo mínimo	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	5		
Resultado acumulado	3	6	6	9	9	3,51	7,02	7,02	10,53	10,53	12,63	16,84	21,05		
Av. acumulada	Suficiente				Bom						Muito Bom				

Cláusula 115.^a**Carreira manutenção**

O desenvolvimento na carreira manutenção faz-se de acordo com o referido na cláusula 112.^a do presente AE, e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

Técnico de manutenção															
Nível	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
Tempo mínimo	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5			
Resultado acumulado	6	6	9	9	9	7,02	10,53	10,53	10,53	10,53	16,84	21,05			
Av. Acumulada	Suficiente				Bom						Muito Bom				
Assistente de manutenção															
Nível	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
Tempo mínimo	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	5				
Resultado acumulado	6	6	6	6	7,02	10,53	10,53	14,04	14,04	16,84	21,05				
Av. acumulada	Suficiente				Bom						Muito Bom				

CAPÍTULO III

Descrição de funções

Cláusula 116.^a

Carreira técnica

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

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

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

Cláusula 117.^a

Carreira operacional

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

Operador de assistência em escala - Proceda às operações de carregamento e descarregamento de aeronaves e de contentores de transporte. Proceda à movimentação e controlo de bagagens e volumes. Conduz e opera veículos e equipamentos de assistência a aeronaves. Proceda ao reboque de aeronaves com recurso a equipamento trator. Conduz veículos de transporte dentro do perímetro do aeroporto. Executa e desmonta paletas de carga. Utiliza equipamentos ou instrumentos auxiliares de apoio ao exercício das suas funções. Pode organizar, encaminhar e preparar documentação de apoio às atividades desenvolvidas nas plataformas. Pode assumir a responsabilidade pelo carregamento e descarregamento das aeronaves.

Cláusula 118.^a

Carreira manutenção

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

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

CAPÍTULO IV**Disposições finais/transitórias****Cláusula 119.^a****Diuturnidades**

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

2 - Com a atribuição do regime de diuturnidades previsto na cláusula 105.^a do anexo IV, do presente AE, o valor auferido a título de anuidades na data de publicação do presente AE, manter-se-á inalterado até ao vencimento da próxima diuturnidade.

3 - No momento do vencimento da próxima diuturnidade, após 8 de fevereiro de 2020, o valor auferido na rubrica anuidades será convertido em diuturnidades, pagando-se o remanescente, se aplicável e necessário, para perfazer o valor da(s) diuturnidade(s), contabilizados a essa data.

Cláusula 120.^a**Desenvolvimento das carreiras profissionais**

1 - Para efeitos de aplicação do disposto nas cláusulas 108.^a a 115.^a do presente AE, na contabilização de antiguidade ao serviço da empresa não entram os períodos compreendidos entre 1 de janeiro de 2011 e 31 de agosto de 2013 e entre 1 de novembro de 2016 e 1 de novembro de 2019.

2 - Aos trabalhadores que transitem do AE de 2016, é tido em consideração que, se à data em que o presente AE lhes passe a ser aplicável:

- a) Já tiverem cumprido metade do tempo exigido para o acesso a evolução de nível superior de acordo com o AE de 2016, continuar-se-á a aplicar este mesmo AE no que respeita às regras para acesso ao próximo nível;
- b) Caso não tenham cumprido metade do tempo exigido para o acesso a evolução de nível superior de acordo com o AE de 2016, passar-se-á a aplicar de imediato o presente AE no que respeita às regras para acesso ao próximo nível.

ANEXO V**Regulamento de Assistência a Serviços Aeroportuários (RASA)****Cláusula 121.^a****Âmbito**

As presentes cláusulas integram o Regulamento de Assistência a Serviços Aeroportuário (RASA) e têm por objeto regulamentar, em especial, as condições de trabalho das categorias profissionais melhor identificadas na cláusula 127.^a do presente AE.

Cláusula 122.^a**Período normal de trabalho**

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

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

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

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

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

CAPÍTULO I

Cláusulas de expressão pecuniáriaCláusula 123.^a**Tabela salarial**

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

Tabela A

Assistente a passageiros de mobilidade reduzida		
	2024 Continente	2024 Madeira
1	825,00€	855,00€
2	858,17€	889,93€
3	896,27€	928,98€
4	920,33€	953,64€

Tabela B

Restantes categorias	2024 Continente	2024 Madeira
Assistente de informações	825,00€	855,00€
Assistente de lounge	825,00€	855,00€
Assistente de terminais de bagagem	825,00€	855,00€
Assistente de carros de bagagem	825,00€	855,00€
Assistente geral	825,00€	855,00€

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

Cláusula 124.^a**Diuturnidades**

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

Cláusula 125.^a**Subsídio de coordenação/supervisão/alocação**

Aos trabalhadores nomeados para o exercício de funções de coordenação/supervisão/alocação de diversas equipas e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal no valor de 97,00 €.

CAPÍTULO II

Categorias profissionaisCláusula 126.^a**Definições base**

- Categorias profissionais: Conjunto de atividades profissionais que concorrem para a mesma finalidade, cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos, e que define o estatuto socioprofissional e remuneratório do trabalhador;
- Função: Conjunto de tarefas atribuídas a um ou mais trabalhadores e que constitui o objeto da respetiva prestação de trabalho;
- Nível: Situação específica em cada categoria profissional, à qual corresponde uma determinada remuneração base mensal;

- d) Posição: Situação profissional determinada pela categoria, função e nível da tabela salarial;
- e) Evolução: Passagem a um nível da tabela salarial mais elevado dentro da mesma categoria profissional;
- f) Nomeação: Situação reversível, condicionada pela necessidade funcional do exercício de funções de supervisão, coordenação ou assessoria, com níveis superiores de responsabilidade e de resolução de problemas, e da exclusiva responsabilidade do conselho de administração da empresa.

Cláusula 127.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores adstritos à assistência a serviços aeroportuários são as seguintes:

- a) Assistente a passageiros de mobilidade reduzida;
- b) Assistente de informações;
- c) Assistente de lounge;
- d) Assistente de terminais de bagagem;
- e) Assistente de carros de bagagem;
- f) Assistente geral.

Cláusula 128.^a

Condições gerais de ingresso nas categorias profissionais

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

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

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

Cláusula 129.^a

Requisitos específicos de ingresso nas categorias profissionais

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

a) Assistente a passageiros de mobilidade reduzida:

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

b) Assistente de informações:

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

c) Assistente de lounge:

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

d) Assistente de terminais de bagagem:

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

e) Assistente de carros de bagagem:

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

f) Assistente geral:

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

Cláusula 130.^a

Desenvolvimento na carreira profissional

1 - O desenvolvimento profissional dos trabalhadores da categoria de «assistente a passageiros de mobilidade reduzida» é apoiado pelas políticas de recursos humanos, traduzindo-se em movimentos entre posições, tendo como requisitos gerais as capacidades do trabalhador, as necessidades funcionais e organizativas da empresa e, quando caso disso, aproveitamento em ações de formação específicas exigidas para o exercício da função.

2 - Como movimentos consideram-se os definidos na cláusula 126.^a, e no caso da alínea e) evolução (E), o movimento dependerá ainda dos resultados da avaliação global de desempenho obtidos ao longo do período de tempo de permanência em cada nível de carreira.

3 - O desenvolvimento na carreira profissional de «assistente a passageiros de mobilidade reduzida» (evolução e mudança de nível salarial) faz-se de acordo com o previsto no quadro infra:

Assistente a passageiros de mobilidade reduzida				
Nível	1	2	3	4
Tempo mínimo	4	4	5	
Resultado acumulado	14,04€	16,84€	21,05€	

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

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

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

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

- a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência no nível salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano;
- b) Faltas injustificadas no período de permanência no nível salarial;
- c) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa;
- d) Existência de sanção disciplinar no período de permanência no nível salarial;
- e) Pendência de processo disciplinar e desde que não venha a ser aplicada qualquer sanção;

f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito.

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

- a) Férias;
- b) Acidentes de trabalho;
- c) Doença profissional;
- d) Licença de parentalidade;
- e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;
- f) Casamento ou nojo;
- g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;
- h) Estatuto de trabalhador estudante, até aos limites consagrados na lei geral;
- i) Exercício de funções da atividade das estruturas de representação dos trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos na cláusula 80.ª do presente AE.

9 - A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no número 6, será sempre referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período de permanência no nível respetivo, que estiver estabelecido.

CAPÍTULO III

Cláusula 131.ª

Descrição de funções

a) Assistente a passageiros de mobilidade reduzida:

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

b) Assistente de informações:

- Realizar tarefas simples e de reduzida complexidade, prestando as informações necessárias aos passageiros;
- Prestar informações aos utentes dos serviços telefónicos, quando solicitado;
- Prestar informações aos passageiros sobre horários, voos, balcões de check-in, encaminhamento de serviços e outras informações relacionadas com o aeroporto;
- Utilizar ferramentas informáticas;
- Receber e encaminhar chamadas telefónicas internas e externas, utilizando os equipamentos disponíveis para o efeito;
- Orientar espacialmente (direção e sentido) e encaminhar os passageiros;
- Esclarecer dúvidas circunscritas à informação pública divulgada aos passageiros ou encaminhamento para os serviços competentes, quando as questões extravasem essa esfera;
- Apoiar na interpretação dos monitores de informação de voos;
- Gerir baias e outros equipamentos de suporte à prestação de serviços;
- Apoiar gestão de filas e organização das mesmas no terminal e contagem de tempos de espera, sempre que solicitado;
- Apoiar pontualmente a execução de questionários de satisfação;
- Reportar irregularidades.

c) Assistente de lounge:

- Realizar tarefas simples e de reduzida complexidade, procedendo ao registo dos passageiros, prestando as informações necessárias sobre o funcionamento do lounge;
- Cumprir os regulamentos internos do lounge;
- Proceder, se necessário, à arrumação do lounge, recolhendo para local próprio a louça, cinzeiros, revistas/ jornais e qualquer outro equipamento, assim como a reposição dos produtos;
- Elaborar o relatório diário de turno;

- Prestar informações aos passageiros sobre horários, voos e outras informações relacionadas com o aeroporto;
- Receber fornecedores e efetuar encomendas aos mesmos;
- Utilizar ferramentas informáticas;
- Reportar irregularidades.

d) Assistentes de terminais de bagagem:

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

e) Assistente de carros de bagagem:

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

f) Assistente geral:

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

Disposições finais/transitórias

Cláusula 132.^a

Reenquadramentos gerais

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

2 - A integração dos trabalhadores com categoria profissional de «assistente a passageiros de mobilidade reduzida» nos níveis previstos nas tabelas salariais respetivas será feita em função da remuneração mensal mínima auferida à data em que o presente AE lhes passar a ser aplicável.

3 - Nos termos da cláusula 130.^a, a contabilização para efeitos de subida de nível, na categoria profissional referida no número anterior terá início na data em que o presente AE passar a ser aplicável ao trabalhador respetivo.

4 - Os trabalhadores anteriormente integrados na categoria profissional de «assistente a passageiros - APII» serão integrados, na data referida no número anterior da presente cláusula, no nível 2, da tabela salarial A prevista no número 1, da cláusula 123.^a, mantendo a remuneração mensal mínima auferida à referida data.

Cláusula 133.^a

Reenquadramentos na categoria

1 - A categoria profissional anteriormente denominada por «assistente a passageiros», em ambas as vertentes - API e APII - passa a adotar a designação de «assistente a passageiros de mobilidade reduzida».

2 - A categoria profissional de «assistente de lounge/informações», é extinta e em sua substituição são criadas duas categorias distintas, designadas por «assistente de informações» e «assistente de lounge».

3 - A categoria profissional anteriormente denominada por «assistente de carrinhos de bagagem», passa a adotar a designação de «assistente de carros de bagagem».

4 - A categoria profissional de «assistente indiferenciado» é extinta e em sua substituição são criadas duas categorias distintas, designadas por «assistente de terminais de bagagem» e «assistente geral».

5 - Os trabalhadores com a categoria profissional de «assistente de lounge/informações», agora extinta, serão integrados, de acordo com as funções efetivamente exercidas, numa das seguintes categorias: «assistente de lounge» ou «assistente de informações».

6 - Os trabalhadores com a categoria profissional de «assistente indiferenciado», agora extinta, serão integrados, de acordo com as funções efetivamente exercidas, numa das seguintes categorias: «assistente de terminais de bagagem» ou «assistente geral».

Cláusula 134.^a

Preferência no recrutamento

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

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

Depositado em 19 de março de 2024, a fl. 58 do livro n.º 13, com o n.º 78/2024, 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 12, de 29/03/2024).

CCTV entre a ASSICOM - Associação da Indústria - Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira e o SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeira, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros - Revisão Parcial (Tabela Salarial). - Retificação.

No Joram n.º 8, III série de 19 de abril de 2024, encontra-se publicado o Contrato Coletivo de Trabalho mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se assim, a devida retificação.

Assim na Página 9, onde se lê:

Serrador de Serra Circular, Macheador, Facejador, Precintador à Máquina e Pesador	842,33 €
---	----------

Deverá ler-se:

Serrador de Serra Circular, Macheador, Facejador, Precintador à Máquina e Pesador	905,50 €
---	----------

Funchal, 23 de abril de 2024.

Pela ASSICOM

- Eng.º Paulo Jorge da Silva Ramos Lourenço
- Eng.º Marco Nuno de Freitas Nóbrega
- José Carlos Camacho de Sousa
- Dr. Hugo Valdemar Fernandes

Pelo SICOMA

- Diamantino Alturas
- Maria José Afonseca
- José Lino Gonçalves
- Ernesto José Soares Bernardo

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
Departamento do Jornal Oficial
Número 181952/02

Preço deste número: 27,41 € (IVA incluído)