



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro	3560
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro	3562

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e outra e o Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros	3565
- Acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras - Alteração salarial e outras	3582
- Acordo de empresa entre os CTT - Correios de Portugal, SA e o Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR	
- Alteração salarial	3585

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

- Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre a Rodoviária do Alentejo, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE	3587
- Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre a Rodoviária do Alentejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA	3588

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Eleição	3590
---	------

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto - Eleição	3590
---	------

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal - Eleição	3591
--	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Manitowoc Crane Group Portugal, L.da - Convocatória	3592
- Serviços Municipalizados de Sintra - Convocatória	3592
- SN Maia - Siderurgia Nacional, SA - Convocatória	3592

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

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrct@dgert.mtsss.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro

As alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro, publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2018, e n.º 20, de 29 de maio de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à prestação de serviços de segurança privada, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações em vigor do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindi-

cais outorgantes.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017, estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, direta ou indiretamente, 6636 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 89,4 % são homens e 10,6 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 255 TCO (3,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 6381 TCO (96,2 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 89,7 % são homens e 10,3 % são mulheres. Quanto

ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária em vigor foi tido em conta a data do depósito da primeira das alterações da convenção em apreço e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa, conforme constava no projeto de portaria extensão inicial e que a alteração subsequente da convenção não conflituava com as alterações antecedentes.

Considerando que a anterior extensão não se aplica aos trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, por oposição destas associações sindicais, a presente extensão mantém idêntica exclusão.

Considerando que as alterações da convenção regulam outras condições de trabalho procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata n.º 36, de 9 de julho de 2019, na sequência do qual a Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF deduziu oposição à emissão da extensão ou, em alternativa, a exclusão dos seus associados do âmbito de aplicação da mesma.

Em síntese, alega a AESIRF que:

i) A cláusula 14.ª da convenção, relativa à sucessão do posto de trabalho, consagra um regime de mera sucessão na atividade do setor da segurança privada com dificuldades de interpretação-aplicação e de potencial litígio, com riscos para a segurança no emprego e manutenção de postos de trabalho;

ii) O regime contemplado na cláusula 14.ª é suscetível de causar sérios prejuízos às empresas do setor, uma vez que existe o risco de serem confrontadas com salários superiores aos praticados, podendo a sua viabilidade financeira ficar seriamente comprometida;

iii) Participou na negociação da revisão parcial da convenção publicada em 2018, mas não assinou por não aceitar a solução que veio a ser consagrada, pelo que não lhe podem ser impostas as alterações do contrato coletivo em causa por via da portaria de extensão em apreço;

iv) Entretanto, em 2019 celebrou convenção coletiva com outra associação sindical;

v) Deste modo, a concretizar-se a extensão para os seus associados, são violados os princípios da autonomia coletiva e do direito de contratação coletiva e do princípio da subsi-

diariedade consagrado no artigo no artigo 515.º do Código do Trabalho.

No anterior projeto de portaria de extensão, relativo à primeira das alterações da convenção, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 1, de 2 de janeiro de 2019, a AERSIF havia deduzido oposição em termos idênticos, salvo quanto ao argumento da celebração de uma nova convenção coletiva.

Na resposta à oposição a AES contrapôs alegando, em suma, que:

i) A alteração da cláusula 14.ª do contrato coletivo justifica-se porquanto a cláusula anterior foi declarada nula por decisão judicial transitada em julgado;

ii) A referida cláusula trata de matéria relativa à manutenção dos postos de trabalho e das condições contratuais dos trabalhadores de modo a garantir que os direitos destes não possam ser afetados pela mudança de empregador;

iii) A nova redação da cláusula 14.ª permite esbater a conflitualidade que existe no setor da segurança privada e constitui uma garantia de emprego para os trabalhadores, sendo uma importante medida de combate ao trabalho não declarado que tem vindo a degradar o setor da segurança privada;

iv) Impõe-se, no caso, lançar mão do disposto da alínea m) do artigo 3.º do Código do Trabalho, tornando extensível a cláusula 14.ª do contrato coletivo a todo o setor da segurança privada, por ser do melhor interesse dos trabalhadores;

v) A objeção à extensão da referida cláusula não pode servir de fundamento para a recusa da sua aplicação no setor.

Analisada a argumentação expendida, importa referir que a cláusula 14.ª regula a manutenção dos contratos de trabalho em situação de sucessão de empregadores na prestação de serviços de segurança privada «quer essa sucessão se traduza, ou não, na transmissão de uma unidade económica autónoma ou tenha uma expressão de perda total ou parcial da prestação de serviço», afigurando-se portanto globalmente mais favorável à proteção dos direitos dos trabalhadores que num determinado local de trabalho, ou cliente, prestam essa atividade. Salienta-se, a este propósito, que a Diretiva 2001/23/CE, do conselho, de 12 de março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou estabelecimentos, de acordo com o seu artigo 8.º, «não afeta a faculdade de os Estados-Membros aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores ou de favorecerem ou permitirem a celebração de convenções coletivas ou acordos entre parceiros sociais que sejam mais favoráveis aos trabalhadores». Neste sentido, dispõe a alínea m) do número 3 do artigo 3.º do Código do Trabalho que as normas legais reguladoras da transmissão de empresa ou estabelecimento podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores.

Em face do que antecede, reconhecendo-se o caráter inovador da cláusula 14.ª e que as alterações do contrato cole-

tivo regulam diversas condições de trabalho procede-se à extensão das mesmas, com ressalva do âmbito da extensão de cláusulas consideradas contrárias a normas legais imperativas.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a alínea *a*) do número 1 do artigo 1.º da portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos seus associados procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da presente extensão dos empregadores filiados na AESIRF.

Considerando ainda que na oposição a AESIRF alega motivos económicos, a presente portaria é emitida nos termos do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho.

Nestes termos, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pela Secretária de Estado Adjunta e da Administração Interna, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 10673/2017, 16 de novembro de 2017, do Ministro da Administração Interna, publicado no *Diário da República* n.º 235, de 7 dezembro de 2017 e pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2018, e n.º 20, de 29 de maio de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de prestação de serviços de segurança privada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável a trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pelo CESP - Sindicato

dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA.

3- A presente extensão não é aplicável aos empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF.

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

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária em vigor, previstas na convenção, produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2019.

2 de setembro de 2019 - A Secretária de Estado Adjunta e da Administração Interna, *Maria Isabel Solnado Porto Oneto* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro

As alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro, publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2018, e n.º 20, de 29 de maio de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à prestação de serviços de segurança privada, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações em vigor do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão e que a convenção ora revista foi objeto de extensão, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017.

Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de

Pessoal de 2017, estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1323 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 90 % são homens e 10 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 13 TCO (1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1310 TCO (99 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 90,1 % são homens e 9,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 6,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 6,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social, o estudo indica uma redução no leque salarial.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária em vigor foi tido em conta a data do depósito da primeira das alterações da convenção em apreço e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa, conforme constava no projeto de portaria extensão inicial e que a alteração subsequente da convenção não conflituava com as alterações antecedentes.

Considerando que a anterior extensão não se aplica aos trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, por oposição destas associações sindicais, a presente extensão mantém idêntica exclusão.

Considerando que as alterações da convenção regulam outras condições de trabalho procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas. Considerando ainda que a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata n.º 36, de 9 de julho de 2019, na sequência do qual a Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF deduziu oposição à emissão da extensão ou, em alternativa, a exclusão dos seus associados do âmbito de aplicação da mesma.

Em síntese, alega a AESIRF que:

i) A cláusula 14.ª da convenção, relativa à sucessão do posto de trabalho, consagra um regime de mera sucessão na atividade do setor da segurança privada com dificuldades de interpretação-aplicação e de potencial litígio, com riscos para a segurança no emprego e manutenção de postos de trabalho;

ii) O regime contemplado na cláusula 14.ª é suscetível de causar sérios prejuízos às empresas do setor, uma vez que existe o risco de serem confrontadas com salários superiores aos praticados, podendo a sua viabilidade financeira ficar seriamente comprometida;

iii) Participou na negociação da revisão parcial da convenção publicada em 2018, mas não assinou por não aceitar a solução que veio a ser consagrada, pelo que não lhe podem ser impostas as alterações do contrato coletivo em causa por via da portaria de extensão em apreço;

iv) Entretanto, em 2019 celebrou convenção coletiva com outra associação sindical; Deste modo, a concretizar-se a extensão para os seus associados, são violados os princípios da autonomia coletiva e do direito de contratação coletiva e do princípio da subsidiariedade consagrado no artigo no artigo 515.º do Código do Trabalho.

No anterior projeto de portaria de extensão, relativo à primeira das alterações da convenção, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 1, de 2 de janeiro de 2019, a AERSIF havia deduzido oposição em termos idênticos, salvo quanto ao argumento da celebração de uma nova convenção coletiva. António Martins Pereira, advogado, também deduziu oposição alegando, em síntese, que:

i) A cláusula 14.ª da convenção é ilegal, uma vez que a caracterização e delimitação do instituto jurídico do estabelecimento não é matéria sujeita à contratação coletiva;

ii) A referida cláusula atribui efeitos mais gravosos para o cessionário na sucessão de empregadores na execução dos contratos de prestação de serviços de segurança privada do que os previstos para a transmissão de estabelecimento.

Por sua vez, o STAD, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV e a AES também apresentaram respostas às referidas oposições contrapondo, em suma, que:

i) A alteração da cláusula 14.º do contrato colectivo justifica-se porquanto a cláusula anterior foi declarada nula por decisão judicial transitada em julgado;

ii) A referida cláusula trata de matéria relativa à manutenção dos postos de trabalho e das condições contratuais dos trabalhadores de modo a garantir que os direitos destes não possam ser afetados pela mudança de empregador;

iii) A nova redação da cláusula 14.ª permite esbater a conflitualidade que existe no setor da segurança privada e constitui uma garantia de emprego para os trabalhadores, sendo uma importante medida de combate ao trabalho não declarado que tem vindo a degradar o setor da segurança privada;

iv) Impõe-se, no caso, lançar mão do disposto da alínea m) do artigo 3.º do Código do Trabalho, tornando extensível a cláusula 14.ª do contrato coletivo a todo o setor da segurança privada, por ser do melhor interesse dos trabalhadores;

v) A objeção à extensão da referida cláusula não pode servir de fundamento para a recusa da sua aplicação no setor.

Analisada a argumentação expendida, importa referir que a cláusula 14.ª regula a manutenção dos contratos de trabalho em situação de sucessão de empregadores na prestação de serviços de segurança privada «quer essa sucessão se traduza, ou não, na transmissão de uma unidade económica autónoma ou tenha uma expressão de perda total ou parcial da prestação de serviço», afigurando-se portanto globalmente mais favorável à proteção dos direitos dos trabalhadores que num determinado local de trabalho, ou cliente, prestam essa atividade.

Salienta-se, a este propósito, que a Diretiva 2001/23/CE,

do conselho, de 12 de março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou estabelecimentos, de acordo com o seu artigo 8.º, «não afeta a faculdade de os Estados-Membros aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores ou de favorecerem ou permitirem a celebração de convenções coletivas ou acordos entre parceiros sociais que sejam mais favoráveis aos trabalhadores».

Neste sentido, dispõe a alínea *m)* do número 3 do artigo 3.º do Código do Trabalho que as normas legais reguladoras da transmissão de empresa ou estabelecimento podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores.

Em face do que antecede, reconhecendo-se o caráter inovador da cláusula 14.ª e que as alterações do contrato coletivo regulam diversas condições de trabalho procede-se à extensão das mesmas, com ressalva do âmbito da extensão de cláusulas consideradas contrárias a normas legais imperativas.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a alínea *a)* do número 1 do artigo 1.º da portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à oponente a defesa dos extensões dos empregadores filiados na AESIRF.

Considerando ainda que na oposição a AESIRF alega motivos económicos, a presente portaria é emitida nos termos do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho.

Nestes termos, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pela Secretária de Estado Adjunta e da Administração Interna, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 10673/2017, 16 de novembro de 2017, do Ministro da Administração Interna, publicado no *Diário da República*, n.º 235, de 7 dezembro de 2017 e pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de

27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2018, e n.º 20, de 29 de maio de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de prestação de serviços de segurança privada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável a trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA.

3- A presente extensão não é aplicável aos empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF.

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

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária em vigor, previstas na convenção, produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2019.

2 de setembro de 2019 - A Secretária de Estado Adjunta e da Administração Interna, *Maria Isabel Solnado Porto Oneto* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e outra e o Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros

CAPÍTULO I

Âmbito, área de aplicação e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito pessoal)

1- O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) estabelece o regime geral da prestação de trabalho portuário aplicável às relações de trabalho entre as empresas de estiva do porto de Setúbal e as empresas de trabalho portuário de Setúbal, licenciadas para o exercício da sua atividade nesse porto, aqui representadas pela AOP - Associação Marítima e Portuária e pela Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias - ANESUL, e os trabalhadores representados pelo o Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros, regendo, para além disso, nas matérias aqui disciplinadas, as relações entre os signatários.

2- Para efeitos da aplicação do presente CCT, consideram-se entidades empregadoras as empresas de estiva e as empresas de trabalho portuário (ETP).

3- Este CCT aplica-se a seis entidades empregadoras, Operestiva - Empresa de Trabalho Portuário de Setúbal, L.^{da}, Setulset - Empresa de Trabalho Portuário - Setúbal, L.^{da}, Navipor - Operadora Portuária Geral, L.^{da}, Setefrete - Sociedade de Tráfego e Cargas, SA, Tersado - Terminais Portuários do Sado, SA, Sadoport - Terminal Marítimo do Sado, SA, e, estimativamente, a 181 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Âmbito geográfico)

O presente CCT aplica-se em todas as áreas portuárias a que corresponde a zona do porto de Setúbal onde se realizem atividades de movimentação de cargas dentro da zona portuária, ainda que exploradas em regime de concessão ou de licença.

Cláusula 3.^a

(Vigência)

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2- O presente CCT vigora por um período de 60 meses, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes, renovan-

do-se, caso não exista denúncia, por prazos sucessivos de um ano.

3- Findo o período de vigência do presente CCT, o mesmo, caso não seja renovado, entra em período de sobrevivência pelo prazo de 12 meses.

Cláusula 4.^a

(Denúncia e revisão)

1- Este CCT pode ser denunciado, para efeitos de revisão total ou parcial, nos termos e com os efeitos da lei, com uma antecedência mínima de quatro meses relativamente ao respetivo termo de vigência.

2- A denúncia é feita mediante comunicação escrita, acompanhada de fundamentação adequada.

3- Não vale como denúncia a apresentação de propostas de revisão deste CCT, as quais devem ser acompanhadas de fundamentação adequada e do articulado proposto.

4- As entidades a quem sejam dirigidas propostas de revisão, desde que respeitado o previsto no número anterior, ficam obrigadas a responder, por escrito e de modo fundamentado, aceitando, recusando ou contra propondo, em prazo não superior a 30 dias após a sua receção, devendo as negociações, quando a elas haja lugar, iniciar-se nos 10 dias subsequentes à receção da resposta.

5- Em caso de denúncia, o presente CCT mantém-se em vigor, após o termo de vigência contratual, pelo prazo necessário à conclusão das negociações, o qual não poderá, em caso algum, ser superior a quinze meses.

6- Decorrido o período referido no número anterior, o CCT mantém-se em vigor durante 45 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

CAPÍTULO II

Tipologia de trabalhadores e enquadramento profissional

Cláusula 5.^a

(Âmbito de intervenção profissional)

1- A intervenção dos trabalhadores compreende quaisquer tarefas legalmente qualificadas como trabalho portuário, bem como aquelas que correspondam às categorias constantes do presente CCT.

2- No âmbito do poder de gestão da mão-de-obra pelas entidades empregadoras, podem estas encarregar os trabalhadores abrangidos por este CCT de outras tarefas incluídas no âmbito da operação portuária.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as entidades empregadoras envidarão os melhores esforços no sentido

de garantir a colocação dos trabalhadores portuários existentes no porto de Setúbal à data da entrada em vigor do presente CCT, nas tarefas indicadas no número anterior.

Cláusula 6.^a

(Categorias profissionais)

1- As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as seguintes:

- a) Chefe de operações;
- b) Coordenador;
- c) Trabalhador de base.

2- O conteúdo funcional de cada uma das categorias profissionais previstas no número anterior é definido e explicitado no anexo I deste CCT.

3- O exercício da categoria profissional de chefe de operações é desempenhado de modo transitório e de forma amovível, em regime de comissão de serviço, nos termos melhor definidos na cláusula 8.^a do presente CCT.

4- A formação para o desempenho de tarefas específicas não determina a afetação exclusiva a essas tarefas, permanecendo o trabalhador obrigado à realização da generalidade das tarefas para as quais possua a necessária formação e aptidão profissional.

5- O âmbito das tarefas a desempenhar pelos trabalhadores compreende também aquelas que lhe sejam afins ou funcionalmente conexas, para as quais o trabalhador possua formação e aptidão profissional.

6- Em relação aos trabalhadores de base, as respetivas entidades empregadoras poderão, nos termos da lei e quando necessário, atribuir-lhes a execução de tarefas não compreendidas no âmbito da respetiva categoria profissional desde que o interesse da empresa o exija, o trabalhador disponha de formação profissional, se trate de um desempenho temporário e não se opere uma modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo nunca esta faculdade determinar diminuição de retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

7- Em relação aos coordenadores, as respetivas entidades empregadoras poderão, nos termos da lei e quando necessário e mediante acordo escrito destes trabalhadores, atribuir-lhes a execução de tarefas não compreendidas no âmbito da respetiva categoria profissional desde que o interesse da empresa o exija, o trabalhador disponha de formação profissional, se trate de um desempenho temporário e não se opere uma modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo nunca esta faculdade determinar diminuição de retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

8- O exercício temporário de funções correspondentes a categoria hierarquicamente superior não confere ao trabalhador o direito à titularidade da mesma após o termo do exercício dessas funções.

Cláusula 7.^a

(Exercício das funções correspondentes à categoria de chefe de operações)

1- Sempre que as necessidades da operação o exijam, a empresa deve designar um chefe de operações, que pode desempenhar as respetivas funções em cumulação com as funções de coordenador.

2- O exercício das funções correspondentes à categoria profissional de chefe de operações, dada a sua especificidade e a especial relação de confiança que exige, será exercida em regime de comissão de serviço.

3- A nomeação para o exercício da categoria de chefe de operações é da competência da entidade empregadora, devendo o posto de trabalho inerente a tal categoria ser preenchido por trabalhador portuário que, à data da nomeação, preencha os seguintes requisitos cumulativos:

a) Já tenha contrato de trabalho portuário sem termo há pelo menos 3 anos;

b) Já tenha desempenhado, de forma seguida ou interpolada, pelo período equivalente a um ano, mesmo que ao abrigo do regime da mobilidade funcional, as funções correspondentes à categoria profissional de coordenador.

4- O exercício de funções em regime de comissão de serviço será precedido de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, elaborado em consonância com as disposições legais e convencionais aplicáveis.

5- O chefe de operações é designado para o cargo, nos termos da presente cláusula, por um período de três anos, renováveis por períodos iguais e sucessivos de três anos, se a entidade empregadora não se opuser à renovação com uma antecedência mínima de 8 dias relativamente ao termo do período em curso.

6- Não obstante o disposto no número anterior, tanto o trabalhador como a entidade empregadora poderão pôr termo à comissão de serviço, em qualquer momento, mediante aviso prévio por escrito enviado à outra parte com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante a comissão tenha durado, respetivamente, até dois anos ou por período superior.

7- O trabalhador que se mantenha ao serviço da entidade empregadora a exercer a atividade que desempenhava antes da comissão de serviço, caso tal comissão tenha cessado por iniciativa da entidade empregadora que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, terá direito a indemnização pelos danos sofridos por tal cessação, correspondendo esses danos à diferença entre o valor que receberia até ao fim da comissão de serviço, caso esta não tivesse cessado e o valor que irá receber como trabalhador portuário, até ao final desse período.

8- Salvo acordo escrito em contrário entre a entidade empregadora e o trabalhador, a indemnização a que se refere o número anterior não será devida caso a comissão cesse por iniciativa da entidade empregadora nos primeiros seis meses do primeiro período de três anos de vigência da comissão de serviço.

9- A indemnização indicada no número 6 da presente cláusula também não será devida se o trabalhador, cessando a comissão de serviço, resolver o contrato ao abrigo do disposto na alínea b) do número 1 do artigo 164.º do Código do Trabalho.

10- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, são diretamente aplicáveis as normas legais em vigor relativas às formalidades, à cessação e efeitos da cessação da comissão de serviço, bem como à contagem de tempo de serviço.

CAPÍTULO III

Contratação

Cláusula 8.^a

(Admissão de trabalhadores)

1- A admissão de trabalhadores pelas empresas de estiva e pelas empresas de trabalho portuário far-se-á nos termos da lei, sem prejuízo do disposto neste CCT.

2- À semelhança dos trabalhadores efectivos à data da entrada em vigor do presente CCT, a admissão de novos trabalhadores faz-se em regime de polivalência funcional.

3- O regime de polivalência para os trabalhadores efectivos à data da entrada em vigor do presente CCT mantém-se inalterado.

Cláusula 9.^a

(Admissão de mão de obra complementar por parte das empresas de trabalho portuário)

1- Quando se verificar insuficiência de trabalhadores para o exercício de qualquer tarefa legalmente qualificada como trabalho portuário, as empresas de trabalho portuário poderão contratar, nas condições que fixarem, os trabalhadores necessários ao seu reequilíbrio, sob o regime legal de contrato de trabalho com ou sem termo, assente em critérios de ponderação e valoração de fatores que se prendam com a operacionalidade do porto, com as necessidades tecnicamente exigíveis de mão-de-obra profissionalmente apta para o efeito e com a racionalidade dos custos e encargos económicos, financeiros e sociais decorrentes dessa insuficiência, aos quais as disposições deste CCT serão aplicáveis supletivamente.

2- No caso de se tratar de recrutamento de trabalhadores mediante o regime de contrato sem termo, as empresas de trabalho portuário, nas condições que fixarem, deverão contratar, preferencialmente, os trabalhadores com contrato a termo, com contrato a termo de curta duração ou com contrato de trabalho temporário, por ela contratados ou utilizados, devendo disso dar mero conhecimento prévio às associações patronais e sindicais.

3- Na ausência de trabalhadores disponíveis nos termos do número anterior, as empresas de trabalho portuário poderão proceder à admissão de outros trabalhadores nos termos deste CCT e dentro do quadro legal vigente.

Cláusula 10.^a

(Admissão para o quadro privativo das empresas de estiva)

1- A admissão de trabalhadores para os quadros privativos das empresas de estiva, mediante contrato de trabalho sem termo, terá lugar, preferencialmente, e por esta ordem de preferência, de entre os trabalhadores com contrato sem termo ou a termo pertencentes às ETP, podendo as empresas escolher livremente o trabalhador que, pelas suas valências profissionais, seja o mais adequado à categoria/função, que irá ser desempenhada.

2- Para além da situação prevista no número anterior, as empresas de estiva utilizarão na sua atividade, para qualquer tarefa legalmente qualificada como trabalho portuário, trabalhadores requisitados ao efetivo do porto.

Cláusula 11.^a

Quadro de empresa

O quadro de cada empresa será constituído em função quer das operações para cuja realização a mesma se encontra licenciada, quer das exigências neste domínio requeridas para o licenciamento das empresas de estiva.

Cláusula 12.^a

(Requisitos específicos de admissão)

Para além do previsto na lei geral, a admissão de trabalhadores depende da titularidade dos seguintes requisitos:

- a) Escolaridade mínima obrigatória;
- b) 18 anos de idade;
- c) Aproveitamento em prova de aptidão para o exercício da profissão, nomeadamente através de exames médicos, psicotécnicos e psicomotor de admissão ou outros, realizados para o efeito;
- d) Licença de condução de veículos automóveis ligeiros.

Cláusula 13.^a

(Contratos de trabalho)

O contrato individual de trabalho, bem como as suas alterações, será sempre reduzido a escrito e as condições contratuais dele resultantes não poderão ser inferiores às estabelecidas no presente CCT.

Cláusula 14.^a

(Período experimental)

1- O período experimental segue o regime previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Sempre que um trabalhador se desvincule de uma empresa signatária do presente CCT e ingresse noutra empresa também signatária do mesmo, só haverá lugar a período experimental se:

- a) Entre a desvinculação e o novo ingresso decorrer um lapso temporal superior a 60 dias; ou
- b) O período experimental relativo ao contrato anterior

não tiver findado, sendo que, neste caso, o novo período experimental apenas pode ter a duração correspondente ao período não esgotado no anterior contrato.

Cláusula 15.^a

(Requisição de trabalhadores às ETP)

1- Nos quadros das ETP apenas existirá a categoria profissional de trabalhador de base.

2- Nas situações em que, nas áreas portuárias, se verifique carência de pessoal portuário para a satisfação de necessidades inerentes ao desempenho da actividade de operação portuária, e para as quais as empresas não disponham de pessoal suficiente nos seus quadros, deverá ser feita requisição dos trabalhadores necessários às ETP do respectivo porto.

3- A requisição é feita nos termos dos estatutos e regulamentos das ETP.

4- Cabe às ETP a cedência de trabalhadores às empresas utilizadoras, de entre os trabalhadores ao seu serviço.

5- As ETP podem recorrer à celebração de contratos de utilização com empresas de trabalho temporário ou à contratação directa de trabalhadores, através de contrato de trabalho temporário portuário, para posterior cedência às empresas referidas no número, com observância do disposto na cláusula 12.^a

6- As empresas a que se refere o número 2, desde que pertençam ao mesmo grupo económico, poderão celebrar entre si acordos de cedência ocasional de trabalhadores para as situações em que as ETP não satisfaçam as necessidades subjacentes, mediante aceitação prévia dos trabalhadores a ceder.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 16.^a

(Organização e direção do trabalho)

1- A organização, planificação, direção técnica e controlo das operações, bem como a direção e organização do trabalho, competem às entidades empregadoras, dentro dos limites legais e convencionais.

2- A afetação de trabalhadores às operações e serviços é determinada pelas entidades empregadoras, nos termos das normas legais e convencionais aplicáveis, podendo, no decurso da operação, o número de trabalhadores afetos a cada operação ou a cada serviço ser aumentado ou diminuído em função da evolução do serviço ou de necessidades decorrentes da organização do trabalho.

Cláusula 17.^a

(Disponibilidade dos trabalhadores)

1- Os trabalhadores estarão disponíveis para a sua plena utilização durante todo o período de trabalho a que estão adstritos.

2- Em função das necessidades de gestão e organização

racional do trabalho, as empresas de estiva poderão, dentro de cada turno ou período de trabalho, sem limitação quanto ao número de mudanças e independentemente da conclusão de cada serviço, deslocar quaisquer dos trabalhadores ao seu serviço no mesmo navio ou para outros navios ou atividades, exercendo as mesmas funções ou outras que lhes sejam determinadas, com observância das regras de segurança, sem que estes o possam recusar.

Cláusula 18.^a

(Aluguer de equipamento e cedência de trabalhadores entre empresas de estiva)

1- No caso de aluguer de equipamentos entre empresas de estiva, quaisquer dos manobreadores que habitualmente os operem deverão acompanhá-los, desde que as empresas assim o entendam.

2- O trabalhador que acompanha o equipamento ficará sob as ordens e orientações da empresa que o utiliza em tudo o que respeite à execução do trabalho.

Cláusula 19.^a

(Locais de trabalho)

São consideradas áreas funcionais e locais de trabalho abrangidos pelo presente CCT as áreas portuárias localizadas dentro da zona portuária, nas quais os trabalhadores devam executar as diversas tarefas de movimentação de cargas.

Cláusula 20.^a

(Apresentação dos trabalhadores nos locais de trabalho)

1- Os trabalhadores apresentar-se-ão, devidamente equipados, às horas de início dos períodos de trabalho determinados, no local específico de trabalho para que forem previamente designados, para a realização do trabalho que lhes for atribuído, de modo a que a hora de início daqueles períodos corresponda à hora de início efetiva das respetivas operações.

2- As empresas indicarão aos trabalhadores, com a antecedência necessária e por meio adequado, o local de trabalho onde se deverão apresentar.

3- Quando não figurem nas indicações a que se refere o número anterior, ou na sua falta, os trabalhadores apresentar-se-ão nos locais de uso da empresa a que os mesmos pertencem.

Cláusula 21.^a

(Duração do trabalho)

1- O período normal de trabalho diário e semanal tem como limite máximo 8 e 40 horas, respetivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 197.º do Código do Trabalho e da cláusula 23.^a do presente CCT.

2- Não releva para os limites de tempo de trabalho a prestação de trabalho em situações excecionais, tais como a prestação de trabalho em situação de incêndio, água aberta, encalhe, abaloamento ou outra situação de perigo iminente para os navios ou para a carga.

Cláusula 22.^a

(Trabalho por turnos)

1- A afetação de trabalhadores aos turnos, fixos ou rotativos, será determinada pela respetiva entidade empregadora.

2- A compensação devida por este regime, quando aplicável, será paga de acordo com a tabela constante no anexo III.

3- Poderão ser definidos mecanismos que permitam às ETP manter uma reserva de trabalhadores em coordenação com os turnos definidos pelas respetivas entidades utilizadoras.

4- Cabe à entidade empregadora assegurar, com a necessária diligência, que a transferência do trabalho não afete o cumprimento do horário de trabalho.

5- Na organização e planificação dos serviços poderão ser observados, como trabalho normal, os seguintes turnos:

a) 1.º turno/período - das 8h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00;

b) 2.º turno/período - das 17h00 às 20h00 e das 21h00 às 1h00;

c) 3.º turno/período - das 1h00 às 3h00 e das 4h00 às 8h00.

6- As empresas comprometem-se, no prazo de 2 anos a contar da entrada em vigor do presente contrato coletivo de trabalho, a diligenciar no sentido de alterar os contratos de concessão da TERSADO e SADOPT, na parte relativa ao regulamento de exploração, de forma a que o horário de funcionamento do Porto termine às 24h00 e não à 1h00.

7- Na medida em que os contratos de concessão sejam alterados nos termos do número anterior, a hora do final do 2.º turno terminará às 24h00, podendo as empresas, nesse caso, alterar o horário de trabalho.

8- Os turnos referidos no número anterior distribuem-se entre as 8 horas de segunda-feira e as 8 horas de sábado e estão compreendidos no horário de trabalho dos trabalhadores a eles afetos.

9- O 3.º turno, em regime de trabalho normal, será instituído quando as partes o acordarem, criando para o efeito regimes de afetação de trabalhadores a esse turno.

Cláusula 23.^a

(Turnos - Sábados, domingos e feriados)

Aos sábados, domingos e feriados aplica-se o disposto no número 5 da cláusula anterior.

Cláusula 24.^a

(Pausas)

1- Na definição do horário de trabalho serão observadas as pausas para refeição, cuja duração será de 1 hora.

2- Na falta de previsão em contrário no contrato individual de trabalho ou de diferente determinação do empregador na fixação dos horários de trabalho, são consideradas horas de refeição as seguintes:

a) Almoço - das 12 às 13 horas;

b) Jantar - das 20 às 21 horas;

c) Ceia - das 3 às 4 horas.

3- Havendo prosseguimento de trabalho nas horas de refeição, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores

uma pausa, considerada tempo normal de trabalho, desde que a sua duração não seja inferior às fixadas no número anterior e esteja compreendida entre os seguintes limites:

a) Almoço - das 11 às 14 horas;

b) Jantar - das 19 às 22 horas;

c) Ceia - das 3 às 5 horas.

4- Para efeito do disposto no número anterior entende-se que só se considera obrigatória a prestação de trabalho pelos trabalhadores nas horas de refeição, nas seguintes situações:

a) Acabamentos de navios;

b) Aproveitamento do marés;

c) Situações relacionadas com cargas específicas que não permitam a paragem das operações, nomeadamente, granéis líquidos e explosivos.

Cláusula 25.^a

(Trabalho ao largo)

1- As horas de início e final do trabalho ao largo serão consideradas relativamente à hora de chegada e saída dos trabalhadores do navio em que prestem serviço.

2- As refeições, no decurso da execução de trabalho ao largo, terão lugar a bordo do navio, nos termos da cláusula anterior, prosseguindo o trabalho preferentemente com o recurso a meios mecânicos.

3- Nas situações de acréscimo do tempo de trabalho a empresa obriga-se, em alternativa, a proporcionar transporte aos trabalhadores para que possam tomar a refeição em terra ou a fornecer alimentação quente a bordo.

Cláusula 26.^a

(Trabalho em situações especiais)

1- Consideram-se especiais as condições de trabalho em situação de incêndio, água aberta, encalhe, abaloamento, qualquer outra situação de perigo iminente para os trabalhadores, navios, ou cargas, e também aquelas em que possa ser colocada em causa a saúde pública.

2- A prestação do trabalho nas situações excepcionais referidas no número anterior será livremente organizada pela empresa de estiva, devendo ser prioritariamente utilizados nesta operações trabalhadores com contratos por tempo indeterminado.

Cláusula 27.^a

(Prolongamentos de turnos)

1- Para permitir o acabamento de navios em dias úteis, os trabalhadores poderão prolongar o trabalho do 2.º turno até às 4h00 do dia seguinte, tendo nesse caso direito a uma folga.

2- Por questões de operacionalidade do porto as empresas podem determinar que o direito a folga previsto no número anterior apenas ocorrerá quando os trabalhadores se encontrem escalados para o 1.º turno seguinte.

3- Para operações de consolidação/desconsolidação, receção/entrega de mercadorias e descarga de batelões, poderá haver prolongamento de turno até às 20h00, a efetuar por pessoal afeto ao 1.º turno.

4- Havendo alteração do contrato de concessão nos termos

do número 6 da cláusula 22.^a, o regime da presente cláusula deve ser objeto de adaptação.

Cláusula 28.^a

(Antecipação e repetição de turno)

1- Considera-se antecipação de turno o trabalho prestado num turno por trabalhadores afetos ao turno seguinte.

2- Considera-se repetição de turno o trabalho prestado num turno por trabalhadores afetos ao turno anterior.

Cláusula 29.^a

(Regime da prestação do trabalho suplementar)

1- É considerado trabalho suplementar aquele que seja prestado fora do horário de trabalho, sendo obrigatória a sua prestação, salvo invocação e prova de motivo atendível para a sua dispensa.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é considerado trabalho suplementar, o trabalho prestado nomeadamente:

- a) Em antecipação ou repetição de turno;
- b) Em prolongamento de turno;
- c) Na pausa para refeição;
- d) Em dia de descanso semanal complementar ou obrigatório ou em dia feriado.

3- Com a antecedência mínima de 2 dias úteis, poderá o trabalhador requerer expressamente à sua entidade empregadora, apresentando adequada justificação, a sua não afetação a trabalho suplementar, por períodos não superiores a cinco dias úteis seguidos ou a dois períodos de descanso semanal consecutivos.

4- Desde que avisem os serviços competentes da entidade empregadora até às 14 horas do dia útil anterior, poderão os trabalhadores solicitar a sua não afetação a trabalho suplementar, podendo a entidade empregadora recusar esse pedido quando seja insuprível a respetiva necessidade de prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior.

5- Uma vez obtidas as homologações ou autorizações exigíveis por lei, a duração anual do trabalho suplementar por trabalhador não pode exceder as 850 horas, sendo estas distribuídas tendencialmente em duodécimos.

6- A distribuição do trabalho suplementar, dentro dos limites acima previstos, deverá ser estabelecida através de uma divisão equitativa, devendo, sempre que possível, ser atribuída aos trabalhadores com contrato de trabalho sem termo.

7- O disposto no número anterior deverá respeitar o princípio de que as colocações devem efetuar-se com os trabalhadores mais adequados às funções a executar.

8- A prestação de trabalho suplementar será paga nos termos exclusivamente previstos neste CCT.

9- Só serão contabilizados como tempo de trabalho suplementar os períodos que tenham efetivamente sido prestados como tal pelos trabalhadores.

Cláusula 30.^a

(Comunicação do trabalho suplementar)

1- A comunicação de trabalho suplementar a realizar para o período correspondente a qualquer dos três turnos de trabalho apenas poderá ser feita através da afixação de escalas e/ou envio de comunicações eletrónicas, nomeadamente telefone e sms, respeitando os seguintes prazos de pré-aviso:

- a) Até às 20 horas do último dia útil anterior, para o 1.º turno dos dias úteis;
- b) Até às 13 horas do próprio dia, para o 2.º turno e até às 6 horas para o 3.º turno dos dias úteis;
- c) Até às 20 horas do último dia anterior, para sábados, domingos e feriados.

2- Para uma prestação de trabalho suplementar por um período máximo de três horas, os trabalhadores apenas serão obrigados a executar o mesmo desde que seja comunicado:

- a) Até 60 minutos antes do início da sua execução, para os casos de acabamento de navios nos termos previstos no número 1 da cláusula 27.^a;
- b) Até 90 minutos antes do início da sua execução, para as pausas de almoço e jantar.

3- Nas situações não previstas nos números anteriores, o trabalhador pode recusar a prestação de trabalho suplementar não comunicada atempadamente.

4- Em caso de aceitação do trabalhador, o empregador não pode recusar a prestação nem retirar o pagamento correspondente.

Cláusula 31.^a

(Descanso compensatório)

1- Quando aplicável, nos termos da lei, o descanso compensatório é marcado por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na sua falta, pela entidade empregadora.

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

3- Os trabalhadores que prestarem serviço no prolongamento da 1 hora às 8 horas, só retomarão o trabalho depois de um descanso de, pelo menos, 24 horas consecutivas.

4- Os trabalhadores que prestarem serviço no prolongamento da 1 hora às 8 horas de sábado ou de um dia feriado terão direito a gozar o período de descanso a que se refere o número anterior por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, nos 90 dias seguintes.

Cláusula 32.^a

(Descanso semanal)

Exceto para aqueles trabalhadores que prestem atividade em empresa dispensada de encerramento semanal, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso semanal complementar.

CAPÍTULO V

Férias, feriados e faltas

Cláusula 33.^a

(Férias e planeamento do período de férias)

1- Desde que no respectivo ano civil não dêem mais de 5 faltas justificadas, os trabalhadores terão direito a dois dias de férias adicionais, os quais não implicam um acréscimo equivalente no respetivo subsídio de férias.

2- A indicação do período preferencial de férias, por parte dos trabalhadores, terá lugar até 15 de março de cada ano.

3- A entidade empregadora elabora o mapa de férias provisório, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador até 31 de março de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre essa data e 14 de abril.

4- Até dez dias depois da afixação do mapa de férias provisório, serão permitidas trocas entre trabalhadores da mesma categoria e valências profissionais.

Cláusula 34.^a

(Alteração do período de férias por motivo de doença)

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade empregadora seja do facto informada e aquele o possa comprovar, tudo nos termos do regime de comunicação e comprovação de faltas instituído na cláusula 38.^a

2- Na situação prevista no número anterior, após o termo da situação de doença, as partes acordarão um novo período de gozo de férias, sendo que, na falta desse acordo, as mesmas prosseguirão logo após o referido termo.

Cláusula 35.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

Se o trabalhador tiver iniciado e cessado o impedimento prolongado no mesmo ano tem direito ao período total de férias vencido em 1 de janeiro como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, ao qual acrescerá o respetivo subsídio.

Cláusula 36.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a entidade empregadora obstar culposamente ao gozo de férias nos termos previstos neste CCT, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 37.^a

(Feriados)

1- Para além dos feriados legalmente previstos serão também considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

2- Nos dias 24 e 31 e dezembro haverá prestação de trabalho somente no 1.º turno, devendo a ele ser afetos os trabalhadores do 2.º turno.

Cláusula 38.^a

(Faltas)

1- Consideram-se justificadas as faltas legalmente qualificadas como tais.

2- A comprovação das faltas é feita nos termos do anexo VI ao presente CCT.

CAPÍTULO VI

Remuneração e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 39.^a

(Conceito de retribuição)

1- Considera-se retribuição qualquer prestação a que, nos termos da lei, deste CCT, do contrato demais normas que o regem o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas.

Cláusula 40.^a

(Níveis salariais)

1- As partes acordam que os níveis salariais são os constantes da tabela do anexo III deste CCT, que já incluem o subsídio de turno e por trabalho noturno.

2- A progressão salarial dos trabalhadores contratados em regime de contrato de trabalho sem termo far-se-á nos seguintes termos:

a) A progressão do nível I para o nível II ocorrerá, automaticamente, no prazo de 4 anos após a celebração do contrato de trabalho sem termo;

b) A progressão do nível II para o nível III e do nível III para o nível IV ocorrerá em função do mérito do trabalhador aferido em função dos seguintes critérios de avaliação, com a mesma valoração percentual:

i) Absentismo;

ii) Pontualidade;

iii) Sanções disciplinares;

iv) Utilização do equipamento e cumprimento de regras de segurança;

v) Controlo de alcoolémia e estupefacientes.

c) A progressão por mérito do nível II para o nível III abrange, no mínimo, 25 % dos trabalhadores que tenham ingressado na mesma há quatro anos;

d) A progressão por mérito do nível III para o nível IV abrange, no mínimo, 25 % dos trabalhadores que tenham ingressado na mesma há quatro anos:

i) Os atuais trabalhadores que se encontram na data da assinatura do presente acordo colocados no nível 3 da tabela salarial do anexo III, beneficiarão, excecionalmente, de uma subida para o nível 4, seis anos após a entrada em vigor do presente CCT;

e) A partir do nível IV os trabalhadores serão promovidos automaticamente, de 4 em 4 anos, até ao nível VIII (inclusive);

f) A partir do nível VIII os trabalhadores apenas serão promovidos e designados por escolha livre do empregador.

Cláusula 41.^a

(Diuturnidades)

1- Por cada quatro anos de duração do contrato individual de trabalho vence-se uma diuturnidade até ao limite máximo de seis.

2- O valor de cada diuturnidade é o constante na tabela do anexo III.

Cláusula 42.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

Os montantes do acréscimo remuneratório pela prestação do trabalho suplementar são os fixados na tabela do anexo IV deste CCT.

Cláusula 43.^a

(Subsídio de alimentação)

1- Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de alimentação por cada período de trabalho completo efetivamente prestado ou em que estejam à ordem para trabalhar.

2- O valor do subsídio previsto nesta cláusula é o fixado na tabela do anexo IV.

3- Este subsídio não é devido durante as férias nem nas situações que determinem a perda de retribuição.

Cláusula 44.^a

(Subsídio por trabalho ao largo)

O trabalhador que execute as suas tarefas em navios e/ou embarcações fundeadas ao largo tem direito, por cada período de trabalho, a um subsídio no valor fixado na tabela do anexo IV.

Cláusula 45.^a

Subsídio por situações especiais

1- As operações em condições de trabalho descritas na cláusula 26.^a, darão lugar à atribuição de um subsídio de 100 %, independentemente do dia da semana, e unicamente nos períodos de trabalho em que a situação ocorrer.

2- O subsídio previsto no número anterior é exclusivamente atribuído aos trabalhadores que, efetivamente, prestem o seu trabalho no local afetado pela ocorrência de qualquer das situações descritas.

3- O subsídio referido no número 1 desta cláusula apenas será devido quando os factos que o originam sejam comprovados pelo relatório da empresa de peritagem afeta ao serviço por conta do armador, o qual deverá ser facultado ao sindicato.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de deslocação)

1- As entidades empregadoras providenciarão o transporte dos trabalhadores para os terminais periféricos do porto de Setúbal.

CAPÍTULO VII

(Transmissão de estabelecimento e mudança de serviço)

Cláusula 47.^a

(Transmissão de estabelecimento)

1- Em caso de fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento ou substituição do titular da atividade, a posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade empregadora subsiste perante a entidade resultante ou adquirente que envolvam o estabelecimento ou serviço onde os trabalhadores tenham vindo a exercer a sua atividade.

2- A anterior entidade empregadora responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data do ato ou atos que envolva(m) qualquer das alterações a que se refere o número anterior, subsistindo essa responsabilidade durante o ano subsequente.

Cláusula 48.^a

(Mudança de serviço)

1- No caso de determinado serviço, objeto de concessão, licença ou contrato público, prestado em local fixo por pessoal exclusivamente afeto a esse local, vir a ser assumido com carácter de continuidade e de regularidade por outra empresa, é aplicável o disposto na cláusula anterior.

2- Aos trabalhadores abrangidos pelo disposto nesta cláusula e na cláusula anterior serão garantidas na nova entidade empregadora, as condições retributivas de que beneficiavam nos 12 meses anteriores ao da transferência.

3- Não se consideram abrangidas pelo disposto nesta cláusula as simples mudanças ocasionais de serviços de armadores, agentes de navegação, importadores ou exportadores.

CAPÍTULO VIII

(Disciplina)

Cláusula 49.^a

(Procedimento disciplinar)

1- O exercício do poder disciplinar rege-se nos termos da lei e do presente CCT.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

Cláusula 50.^a

(Inquéritos)

O trabalhador pode recusar-se a prestar declarações em inquérito quando alegue que tais declarações podem contribuir para o punir em procedimento subsequente.

Cláusula 51.^a

(Resposta à nota de culpa)

O trabalhador dispõe de 20 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Cláusula 52.^a

(Faltas sem relevância disciplinar)

As faltas dadas durante o tempo de prisão preventiva de um trabalhador não poderão ser consideradas para efeitos disciplinares, se for absolvido do crime de que foi acusado.

CAPÍTULO IX

(Suspensão e cessação do contrato de trabalho)

Cláusula 53.^a

(Trabalhador reformado)

1- Considera-se a termo o contrato de trabalho do trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por si e pela entidade empregadora, da reforma por velhice.

2- O trabalhador, no prazo de dez dias após o recebimento da comunicação da Segurança Social informando-o de que passou à situação de reforma, deverá comunicar obrigatoriamente tal situação à entidade empregadora.

3- Na falta da comunicação indicada no número anterior, o trabalhador obriga-se a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período que tiver decorrido entre a data em que teve conhecimento da sua passagem à situação de reforma e a data em que deu conhecimento dessa situação à entidade empregadora.

Cláusula 54.^a

(Direitos emergentes da cessação do contrato)

Na data da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador com contrato de trabalho por tempo indeterminado, para além do estabelecido na lei, tem direito à retribuição por inteiro do mês em que ocorra a cessação do vínculo contratual, exceto se:

a) A cessação for motivada por despedimento com justa causa;

b) A cessação decorrer da iniciativa do trabalhador, desde que não fundada em justa causa de resolução do contrato.

Cláusula 55.^a

(Revogação por acordo das partes)

São nulas as cláusulas do acordo revogatório que estipulem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos de que seja titular.

CAPÍTULO X

(Segurança, higiene e saúde do trabalho)

Cláusula 56.^a

(Comissão de prevenção, segurança e higiene do trabalho)

1- As partes outorgantes do presente CCT instituirão, nos termos da lei, uma comissão de prevenção, segurança e higiene composta por dois representantes dos empregadores, um de cada associação signatária do presente CCT e dois representantes sindicais.

2- A comissão proporá às partes do presente CCT o respetivo regimento interno, área de intervenção e competências, salvaguardando-se o princípio do funcionamento paritário.

3- A comissão deverá pronunciar-se, nomeadamente, sobre períodos máximos de exercício de funções de manuseamento de equipamentos que possam ser prejudiciais para a saúde do trabalhador.

Cláusula 57.^a

(Controlo de uso de estupefacientes e álcool no trabalho)

Atenta a natureza do trabalho portuário, e consultado o sindicato, as empresas deverão estabelecer um regime regulamentar de controlo do uso de estupefacientes e álcool que, primordialmente, vise e contribua para prevenir riscos de sinistralidade na execução do trabalho.

CAPÍTULO XI

(Seguros)

Cláusula 58.^a

(Seguro de acidentes de trabalho)

1- O empregador deve subscrever seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei.

2- Uma vez por trimestre, ou em caso de sinistro, o trabalhador pode requerer à sua entidade patronal uma declaração comprovativa dos seus valores remuneratórios comunicados à companhia seguradora na qual se encontra colocada a apólice de seguros de acidentes de trabalho, relativamente aos últimos doze meses.

Cláusula 59.^a

(Seguros especiais)

1- Quando o trabalhador se deslocar em serviço da entidade empregadora para além do âmbito geográfico e profissional normais da sua atividade, será seguro por aquela pelo capital mínimo de 100 000 € em relação aos riscos de

acidentes pessoais.

2- Cada trabalhador diretamente envolvido no manuseamento de explosivos e munições será coberto por um seguro de acidentes pessoais no montante de 100 000 €.

3- Ocorrendo acidente com o veículo próprio do trabalhador ao serviço da entidade empregadora que determine perda do bónus de prémio de seguro, aquela será responsável pela respetiva compensação.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 60.^a

(Comissão paritária)

1- É criada uma comissão paritária com competência para integrar lacunas e interpretar as disposições do presente CCT.

2- A comissão é composta por:

a) Dois representantes das associações;

b) Dois representantes da parte sindical.

3- Os membros da comissão serão designados pelas partes outorgantes nos 30 dias subsequentes à publicação deste CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- A comissão reúne sempre que convocada por qualquer das partes interessadas, com indicação prévia do assunto, sendo o método de trabalho a adotar definido na primeira reunião.

5- Na resolução de divergências de carácter operacional ou laboral, a decisão será tomada no prazo máximo de dois dias úteis, devendo, tanto quanto possível, ser fundamentada em pareceres técnicos de entidades especializadas.

6- A intervenção desta comissão entende-se sempre feita sem prejuízo da continuação da operação ou serviço objeto da sua intervenção.

7- A comissão pode funcionar com a falta de um representante de cada uma das partes empregadora e sindical e delibera sempre por uma maioria qualificada de 3/4 dos presentes, tendo cada membro, individualmente, um voto.

8- A intervenção na comissão, em representação das partes devidamente convocadas, depende de apresentação de credenciação.

9- A intervenção dos representantes, devidamente credenciados, vincula a parte representada, não havendo lugar a ratificação.

10- As decisões da comissão tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto a integração de lacunas e interpretação de cláusulas deste CCT.

11- A comissão funciona na sede de qualquer das associações de empregadores subscritoras deste CCT, salvo acordo pontual em contrário.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 61.^a

(Subsídio por função especializada)

Sempre que um trabalhador abrangido pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto for colocado a desempenhar as funções especializadas de conferente, portaló, grueiro, ou manobrador e exerça efetivamente tais funções, o mesmo terá direito a um subsídio por função especializada, por cada turno, por trabalho prestado em hora de refeição ou por prolongamento de turno, cujos valores estão fixados na tabela do anexo II.

Cláusula 62.^a

(Direito de reingresso)

1- Em caso de cessação do contrato de trabalho por tempo indeterminado com uma empresa de estiva, por qualquer causa que não lhe seja imputável, é reconhecido ao trabalhador portuário que integre o efectivo do porto à data da entrada em vigor do presente CCT, e que tenha tido um vínculo com a ETP, o direito de opção de reingresso na ETP de origem ou, caso esta tenha cessado a actividade, na ETP onde são efectuadas a maioria das requisições da empresa de estiva.

2- Caso tal trabalhador opte pelo reingresso na ETP, será-lhe atribuída a categoria de trabalhador de base, mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, no nível retributivo equivalente ao dos restantes trabalhadores da mesma com idêntica antiguidade no sector.

3- Caso o trabalhador opte pelo reingresso na ETP, o mesmo não terá direito a receber qualquer compensação por força da cessação do vínculo com a empresa de estiva.

4- Com o reingresso do trabalhador na ETP, esta reconhece-lhe toda a antiguidade no setor, contabilizando-se essa antiguidade desde a data em que o trabalhador passou a ter um contrato de trabalho por tempo indeterminado como trabalhador portuário.

5- O trabalhador tem o prazo de 30 dias a contar do conhecimento da efetiva intenção da empresa de estiva em fazer cessar o seu contrato de trabalho, para comunicar a esta e à ETP a sua intenção de exercer a opção a que se refere a presente cláusula.

6- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que o trabalhador tomou conhecimento da intenção da empresa de estiva a partir da data em que recebeu da mesma uma comunicação escrita, com data de receção devidamente comprovada, contendo tal intenção.

Cláusula 63.^a

(Cláusula de paz social)

1- O sindicato compromete-se, durante o prazo de vigência do CCT, a não apresentar qualquer pré-aviso de greve sobre as matérias constantes do mesmo, salvo em caso de comprovada violação ou incumprimento do CCT.

2- Qualquer questão a propósito do número anterior deve ser previamente apreciada pela comissão paritária.

Cláusula 64.^a

(Remissão para a lei)

1- Em tudo quanto neste CCT for omissa, são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, sem prejuízo da eficácia e da prevalência das decisões que forem tomadas pela comissão paritária nos termos previstos na cláusula 60.^a

2- As remissões que no presente CCT se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para o Código do Trabalho, legislação complementar e legislação específica do sector.

ANEXO I

Categorias profissionais e conteúdo funcional

Sem prejuízo do âmbito de trabalho portuário definido na lei, para efeitos de definição do conteúdo funcional das categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos pelo CCT de que o presente anexo faz parte integrante, estabelece-se que:

1- Quanto ao chefe de operações

1. Sem prejuízo do carácter transitório e amovível, estabelecido nas cláusulas 7.^a e 8.^a do presente CCT, do exercício desta categoria profissional, o chefe de operações é o trabalhador da hierarquia superior da profissão de trabalhador portuário;

2. O chefe de operações, sob a direção e orientação do seu superior hierárquico, executa e faz cumprir as políticas definidas pela empresa respeitantes à operação portuária, organizando, dirigindo, coordenando e orientando todos os navios e serviços de modo a atingir os objetivos definidos pela empresa, cabendo-lhe definir os meios materiais e humanos a afetar à operação portuária, bem como a sua gestão.

2- Quanto ao coordenador

O coordenador é o profissional que, sob a direção dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta a execução do trabalho a ele distribuído, e sendo conhecedor da atividade de movimentação de cargas a bordo e em terra, zela pela aplicação das melhores práticas e compete-lhe, nomeadamente:

a) Manter contactos com os oficiais de bordo e/ou seus representantes, com vista à otimização das suas funções;

b) Colaborar na formação de equipas de trabalho e dirigir o trabalho por elas executado nos navios e ou serviços que dele dependam;

c) Garantir, se for caso disso, a conclusão dos serviços executados durante o período do seu turno, de modo a otimizar a produtividade do serviço e, quando necessário, garantir a continuidade das operações;

d) Avaliar o desempenho dos trabalhadores;

e) Fiscalizar e promover o cumprimento das regras de segurança no trabalho e de outras disposições normativas, nomeadamente o CCT em vigor, propondo as alterações que possam melhorar ou assegurar a regularidade da correta execução do trabalho;

f) Colaborar na organização do serviço, do pessoal e substituição do mesmo quando necessário, dos recursos e no controlo e utilização de máquinas e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar;

g) Elaborar relatórios com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam;

h) Anotar, informar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos sobre avarias, sinistros e outras anomalias decorrentes das operações;

i) Assegurar aos trabalhadores as condições e o apoio indispensável ao cabal desempenho das suas tarefas;

j) Assegurar perante a gestão da entidade empregadora os compromissos de produtividade a atingir, analisando eventuais desvios e reportando os motivos justificativos dos mesmos;

k) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;

l) Elaborar, por turno ou período, o plano de carga total do navio ou parque, por porões ou células, com a definição de sequências de descarga/carga;

m) Subscrever listas de carga/descarga com os resultados da conferência e, com base nelas, elaborar notas diárias de cargas movimentadas;

n) Elaborar, por turno ou período, mapas de controlo de paragens verificadas, mapas de pessoal utilizado, mapas de material utilizado, relatórios e notas de faltas, avarias e ocorrências no decurso das operações e com elas relacionadas;

o) Zelar pela operacionalidade e manutenção diária do parque de máquinas e aparelhos da empresa, informando os serviços competentes de qualquer anomalia verificada. Elaborar relatórios com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam.

3- Quanto ao trabalhador de base

O trabalhador de base é o profissional que, sob a direção dos seus superiores hierárquicos, procede à movimentação de cargas tal como definida na alínea b) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto (com a redação dada Lei n.º 3/2013, de 14 de janeiro), designadamente:

a) Assegura o exercício das funções de cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas;

b) Desenvolve as atividades de remoção de cargas a bordo, peamento e despeamento, limpeza de porões ou tanques, abertura e fecho de porões com escotilhas e tampões ou quando protegidos por encerados/taipol, salvo nos casos em que, nos termos da lei, possam ser efetuadas pela tripulação do navio;

c) Assegura o exercício das funções de vazador de graneis, operador de graneis líquidos, montagem e desmontagem de mangueiras e apanha dos derrames para aproveitamento de carga;

d) Colabora na reparação de equipamentos que, quando afetos à operação e por qualquer motivo, interrompam a res-

petiva atividade;

e) Assegura o exercício das funções de lingagem e ou deslingagem, manuseamento e movimentação de produtos, mercadorias e demais operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, desde que utilizando qualquer meio de movimentação, apartação, marcação e separação das mercadorias, movimentação de ferramentas e equipamentos, incluindo guindastes e gruas, bem como as funções de consolidação e desconsolidação que, nos termos da lei, não estejam excluídas do âmbito do trabalho portuário;

f) Sem prejuízo do disposto na lei, conduz, enquanto carga, tanto à carga como à descarga, veículos automóveis ligeiros ou pesados e manobra os equipamentos portuários de

bordo ou de terra para os quais tenha formação e aptidão profissional adequadas;

g) Sempre que a empresa o entenda e desde que tenha formação e aptidão profissional adequadas, coordena a movimentação de cargas e bens de modo a garantir a segurança dos trabalhadores, da carga e do navio;

h) Sem prejuízo do disposto na lei, confere, controla, pesa, sela, distribui e verifica a carga ou descarga de todas as mercadorias e unidades de carga e descarga, bem como quaisquer outras tarefas complementares destas, incluindo a verificação dos respetivos selos, assegurando a sua perfeita identificação e anotando todas as anomalias verificadas no seu estado bem como as etapas e paragens verificadas no decurso das operações.

ANEXO II

Trabalhadores A - «Históricos»

(Valores em unidades euro)

TABELA SALARIAL PARA 2019

	Base	Coord.	Ch. Ops.
TOTAL	2.593,86 €	2.854,05 €	2.983,55 €
Salario Base	1.843,46 €	2.058,83 €	2.174,21 €
Subsídio de Turno	349,47 €	394,29 €	408,41 €
Subsídio Penosidade	319,57 €	319,57 €	319,57 €
Diuturnidades	81,36 €	81,36 €	81,36 €
ACRESCE			
Subsídio de Refeição	11,20 €	11,20 €	11,20 €
Subsídio de Função	8,40 €	-	-

TRABALHO SUPLEMENTAR

	Base	Coord.	Ch. Ops.
Dia útil - Rep/ Antecip.	126,07 €	137,21 €	145,11 €
Dia útil - 3º turno	210,12 €	228,69 €	240,18 €
Dia útil - refeição 1/2	23,64 €	25,73 €	27,00 €
Dia útil - hora prolongamento	26,27 €	28,59 €	30,13 €
S/D/Feriado (1 e 2 turnos)	168,10 €	182,96 €	192,44 €
S/D/F - trabalho em hora de ref. 1/2	31,52 €	34,31 €	35,95 €
S/D/Feriado - 3º turno	252,16 €	274,43 €	288,21 €

ANEXO III

Tabela salarial - Trabalhadores por tempo indeterminado

1. A retribuição aplicável no Porto de Setúbal é a que consta da presente tabela:

GRELHA SALARIAL - TRABALHADORES "B"											
Diurn.		BASE								Coordenador	Ch. Operações
		NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10
	TOTAL	864,08 €	963,02 €	1.153,79 €	1.214,19 €	1.355,15 €	1.517,76 €	1.699,89 €	1.850,00 €	2.000,00 €	2.250,00 €
	Salário Base	724,63 €	807,75 €	978,47 €	1.018,73 €	1.137,13 €	1.273,59 €	1.426,42 €	1.560,11 €	1.685,50 €	1.888,33 €
	Subs. Turno	139,44 €	155,27 €	175,32 €	195,46 €	218,01 €	244,18 €	273,48 €	289,89 €	314,50 €	361,67 €
1	TOTAL	891,00 €	989,94 €	1.180,72 €	1.241,11 €	1.382,07 €	1.544,68 €	1.726,82 €	1.876,92 €	2.026,92 €	2.276,92 €
	Salário Base	724,63 €	807,75 €	978,47 €	1.018,73 €	1.137,13 €	1.273,59 €	1.426,42 €	1.560,11 €	1.685,50 €	1.888,33 €
	Subs. Turno	139,44 €	155,27 €	175,32 €	195,46 €	218,01 €	244,18 €	273,48 €	289,89 €	314,50 €	361,67 €
	TOTAL	917,92 €	1.016,86 €	1.207,64 €	1.268,03 €	1.408,99 €	1.571,61 €	1.753,74 €	1.903,84 €	2.053,84 €	2.303,84 €
	Salário Base	724,63 €	807,75 €	978,47 €	1.018,73 €	1.137,13 €	1.273,59 €	1.426,42 €	1.560,11 €	1.685,50 €	1.888,33 €
	Subs. Turno	139,44 €	155,27 €	175,32 €	195,46 €	218,01 €	244,18 €	273,48 €	289,89 €	314,50 €	361,67 €
2	TOTAL	944,84 €	1.043,79 €	1.234,56 €	1.294,95 €	1.435,91 €	1.598,53 €	1.780,66 €	1.930,76 €	2.080,76 €	2.330,76 €
	Salário Base	724,63 €	807,75 €	978,47 €	1.018,73 €	1.137,13 €	1.273,59 €	1.426,42 €	1.560,11 €	1.685,50 €	1.888,33 €
	Subs. Turno	139,44 €	155,27 €	175,32 €	195,46 €	218,01 €	244,18 €	273,48 €	289,89 €	314,50 €	361,67 €
3	TOTAL	971,76 €	1.070,71 €	1.261,48 €	1.321,87 €	1.462,83 €	1.625,45 €	1.807,58 €	1.957,68 €	2.107,69 €	2.357,69 €
	Salário Base	724,63 €	807,75 €	978,47 €	1.018,73 €	1.137,13 €	1.273,59 €	1.426,42 €	1.560,11 €	1.685,50 €	1.888,33 €
	Subs. Turno	139,44 €	155,27 €	175,32 €	195,46 €	218,01 €	244,18 €	273,48 €	289,89 €	314,50 €	361,67 €
4	TOTAL	998,69 €	1.097,63 €	1.288,40 €	1.348,80 €	1.489,75 €	1.652,37 €	1.834,50 €	1.984,61 €	2.134,61 €	2.384,61 €
	Salário Base	724,63 €	807,75 €	978,47 €	1.018,73 €	1.137,13 €	1.273,59 €	1.426,42 €	1.560,11 €	1.685,50 €	1.888,33 €
	Subs. Turno	139,44 €	155,27 €	175,32 €	195,46 €	218,01 €	244,18 €	273,48 €	289,89 €	314,50 €	361,67 €
5	TOTAL	1.025,61 €	1.124,55 €	1.315,32 €	1.375,72 €	1.516,68 €	1.679,29 €	1.861,42 €	2.011,53 €	2.161,53 €	2.411,53 €
	Salário Base	724,63 €	807,75 €	978,47 €	1.018,73 €	1.137,13 €	1.273,59 €	1.426,42 €	1.560,11 €	1.685,50 €	1.888,33 €
	Subs. Turno	139,44 €	155,27 €	175,32 €	195,46 €	218,01 €	244,18 €	273,48 €	289,89 €	314,50 €	361,67 €
6	TOTAL	1.052,53 €	1.151,47 €	1.342,24 €	1.402,64 €	1.543,60 €	1.706,21 €	1.888,34 €	2.038,44 €	2.188,44 €	2.438,44 €
	Salário Base	724,63 €	807,75 €	978,47 €	1.018,73 €	1.137,13 €	1.273,59 €	1.426,42 €	1.560,11 €	1.685,50 €	1.888,33 €
	Subs. Turno	139,44 €	155,27 €	175,32 €	195,46 €	218,01 €	244,18 €	273,48 €	289,89 €	314,50 €	361,67 €

Notas:

a) Todos os níveis da tabela salarial serão atualizados anualmente durante a vigência e eventual sobrevivência do presente contrato à razão de 1,3% por cada ano, ao qual acrescerá o valor da inflação determinado pelo Instituto Nacional de Estatística.

ANEXO IV

Tabela salarial - Trabalhadores por tempo indeterminado

2. Trabalho Suplementar e outros subsídios

GRELHA TRABALHO SUPLEMENTAR - TRABALHADORES "B"											
Diu.		Base								Coordenador	Ch. Operações
		NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10
	Dia útil - Rep/ Antecip.	43,20 €	48,15 €	57,69 €	60,71 €	67,76 €	75,89 €	84,99 €	92,50 €	100,00 €	112,50 €
	Dia útil - 3º turno	72,01 €	80,25 €	96,15 €	101,18 €	112,93 €	126,48 €	141,66 €	154,17 €	166,67 €	187,50 €
	Hora Extra Prol. (d.u.)	9,00 €	10,03 €	12,02 €	12,65 €	14,12 €	15,81 €	17,71 €	19,27 €	20,83 €	23,44 €
	Dia útil- 12/13 e 20/21	5,40 €	6,02 €	7,21 €	7,59 €	8,47 €	9,49 €	10,62 €	11,56 €	12,50 €	14,06 €
	S/D/Feriado (1 e 2 turnos)	57,61 €	64,20 €	76,92 €	80,95 €	90,34 €	101,18 €	113,33 €	123,33 €	133,33 €	150,00 €
	S/D/Feriado - 3º turno	86,41 €	96,30 €	115,38 €	121,42 €	135,51 €	151,78 €	169,99 €	185,00 €	200,00 €	225,00 €
1	S/D/F - 12/13 e 20/21	7,20 €	8,03 €	9,61 €	10,12 €	11,29 €	12,65 €	14,17 €	15,42 €	16,67 €	18,75 €
	Dia útil - Rep/ Antecip.	44,55 €	49,50 €	59,04 €	62,06 €	69,10 €	77,23 €	86,34 €	93,85 €	101,35 €	113,85 €
	Dia útil - 3º turno	74,25 €	82,50 €	98,39 €	103,43 €	115,17 €	128,72 €	143,90 €	156,41 €	168,91 €	189,74 €
	Hora Extra Prol. (d.u.)	9,28 €	10,31 €	12,30 €	12,93 €	14,40 €	16,09 €	17,99 €	19,55 €	21,11 €	23,72 €
	Dia útil- 12/13 e 20/21	5,57 €	6,19 €	7,38 €	7,76 €	8,64 €	9,65 €	10,79 €	11,73 €	12,67 €	14,23 €
	S/D/Feriado (1 e 2 turnos)	59,40 €	66,00 €	78,71 €	82,74 €	92,14 €	102,98 €	115,12 €	125,13 €	135,13 €	151,79 €
2	S/D/Feriado - 3º turno	89,10 €	98,99 €	118,07 €	124,11 €	138,21 €	154,47 €	172,68 €	187,69 €	202,69 €	227,69 €
	S/D/F - 12/13 e 20/21	7,42 €	8,25 €	9,84 €	10,34 €	11,52 €	12,87 €	14,39 €	15,64 €	16,89 €	18,97 €
	Dia útil - Rep/ Antecip.	45,90 €	50,84 €	60,38 €	63,40 €	70,45 €	78,58 €	87,69 €	95,19 €	102,69 €	115,19 €
	Dia útil - 3º turno	76,49 €	84,74 €	100,64 €	105,67 €	117,42 €	130,97 €	146,14 €	158,65 €	171,15 €	191,99 €
	Hora Extra Prol. (d.u.)	9,56 €	10,59 €	12,58 €	13,21 €	14,68 €	16,37 €	18,27 €	19,83 €	21,39 €	24,00 €
	Dia útil- 12/13 e 20/21	5,74 €	6,36 €	7,55 €	7,93 €	8,81 €	9,82 €	10,96 €	11,90 €	12,84 €	14,40 €
3	S/D/Feriado (1 e 2 turnos)	61,19 €	67,79 €	80,51 €	84,54 €	93,93 €	104,77 €	116,92 €	126,92 €	136,92 €	153,59 €
	S/D/Feriado - 3º turno	91,79 €	101,69 €	120,76 €	126,80 €	140,90 €	157,16 €	175,37 €	190,38 €	205,38 €	230,38 €
	S/D/F - 12/13 e 20/21	7,65 €	8,47 €	10,06 €	10,57 €	11,74 €	13,10 €	14,61 €	15,87 €	17,12 €	19,20 €
	Dia útil - Rep/ Antecip.	47,24 €	52,19 €	61,73 €	64,75 €	71,80 €	79,93 €	89,03 €	96,54 €	104,04 €	116,54 €
	Dia útil - 3º turno	78,74 €	86,98 €	102,88 €	107,91 €	119,66 €	133,21 €	148,39 €	160,90 €	173,40 €	194,23 €
	Hora Extra Prol. (d.u.)	9,84 €	10,87 €	12,86 €	13,49 €	14,96 €	16,65 €	18,55 €	20,11 €	21,67 €	24,28 €
4	Dia útil- 12/13 e 20/21	5,91 €	6,52 €	7,72 €	8,09 €	8,97 €	9,99 €	11,13 €	12,07 €	13,00 €	14,57 €
	S/D/Feriado (1 e 2 turnos)	62,99 €	69,59 €	82,30 €	86,33 €	95,73 €	106,57 €	118,71 €	128,72 €	138,72 €	155,38 €
	S/D/Feriado - 3º turno	94,48 €	104,38 €	123,46 €	129,50 €	143,59 €	159,85 €	178,07 €	193,08 €	208,08 €	233,08 €
	S/D/F - 12/13 e 20/21	7,87 €	8,70 €	10,29 €	10,79 €	11,97 €	13,32 €	14,84 €	16,09 €	17,34 €	19,42 €
	Dia útil - Rep/ Antecip.	48,59 €	53,54 €	63,07 €	66,09 €	73,14 €	81,27 €	90,38 €	97,88 €	105,38 €	117,88 €
	Dia útil - 3º turno	80,98 €	89,23 €	105,12 €	110,16 €	121,90 €	135,45 €	150,63 €	163,14 €	175,64 €	196,47 €
5	Hora Extra Prol. (d.u.)	10,12 €	11,15 €	13,14 €	13,77 €	15,24 €	16,93 €	18,83 €	20,39 €	21,96 €	24,56 €
	Dia útil- 12/13 e 20/21	6,07 €	6,69 €	7,88 €	8,26 €	9,14 €	10,16 €	11,30 €	12,24 €	13,17 €	14,74 €
	S/D/Feriado (1 e 2 turnos)	64,78 €	71,38 €	84,10 €	88,12 €	97,52 €	108,36 €	120,51 €	130,51 €	140,51 €	157,18 €
	S/D/Feriado - 3º turno	97,18 €	107,07 €	126,15 €	132,19 €	146,28 €	162,54 €	180,76 €	195,77 €	210,77 €	235,77 €
	S/D/F - 12/13 e 20/21	8,10 €	8,92 €	10,51 €	11,02 €	12,19 €	13,55 €	15,06 €	16,31 €	17,56 €	19,65 €
	Dia útil - Rep/ Antecip.	49,93 €	54,88 €	64,42 €	67,44 €	74,49 €	82,62 €	91,73 €	99,23 €	106,73 €	119,23 €
6	Dia útil - 3º turno	83,22 €	91,47 €	107,37 €	112,40 €	124,15 €	137,70 €	152,88 €	165,38 €	177,88 €	198,72 €
	Hora Extra Prol. (d.u.)	10,40 €	11,43 €	13,42 €	14,05 €	15,52 €	17,21 €	19,11 €	20,67 €	22,24 €	24,84 €
	Dia útil- 12/13 e 20/21	6,24 €	6,86 €	8,05 €	8,43 €	9,31 €	10,33 €	11,47 €	12,40 €	13,34 €	14,90 €
	S/D/Feriado (1 e 2 turnos)	66,58 €	73,18 €	85,89 €	89,92 €	99,32 €	110,16 €	122,30 €	132,31 €	142,31 €	158,97 €
	S/D/Feriado - 3º turno	99,87 €	109,76 €	128,84 €	134,88 €	148,98 €	165,24 €	183,45 €	198,46 €	213,46 €	238,46 €
	S/D/F - 12/13 e 20/21	8,32 €	9,15 €	10,74 €	11,24 €	12,41 €	13,77 €	15,29 €	16,54 €	17,79 €	19,87 €
	Dia útil - Rep/ Antecip.	51,28 €	56,23 €	65,77 €	68,79 €	75,83 €	83,96 €	93,07 €	100,58 €	108,08 €	120,58 €
	Dia útil - 3º turno	85,47 €	93,71 €	109,61 €	114,64 €	126,39 €	139,94 €	155,12 €	167,63 €	180,13 €	200,96 €
	Hora Extra Prol. (d.u.)	10,68 €	11,71 €	13,70 €	14,33 €	15,80 €	17,49 €	19,39 €	20,95 €	22,52 €	25,12 €
	Dia útil- 12/13 e 20/21	6,41 €	7,03 €	8,22 €	8,60 €	9,48 €	10,50 €	11,63 €	12,57 €	13,51 €	15,07 €
	S/D/Feriado (1 e 2 turnos)	68,37 €	74,97 €	87,69 €	91,71 €	101,11 €	111,95 €	124,09 €	134,10 €	144,10 €	160,77 €
	S/D/Feriado - 3º turno	102,56 €	112,46 €	131,53 €	137,57 €	151,67 €	167,93 €	186,14 €	201,15 €	216,15 €	241,15 €
	S/D/F - 12/13 e 20/21	8,55 €	9,37 €	10,96 €	11,46 €	12,64 €	13,99 €	15,51 €	16,76 €	18,01 €	20,10 €

Subsídio de alimentação: 11,20 €
Subsídio de largo: 6,07 €

ANEXO V

Tabela - Trabalhadores temporários

Dias úteis	2019
1.º Turno	48,00 €
2.º Turno	48,00 €
Repetição	60,00 €
3.º Turno	120,00 €
H Refeição	9,00 €
Hora Prolongamento	15,00 €
Sábado / Domingo / Feriados	
1.º e 2.º Turnos	96,00 €
3.º Turno	144,00 €
H Refeição	18,00 €
Subs. Refeição	11,20 €

Valores da tabela incluem todos os créditos laborais, remuneratórios ou não.

ANEXO VI

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as faltas dadas e comprovadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
<i>a)</i> Durante cinco dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto ou economia comum, nos termos previstos na legislação especial, pais, sogros, noras e genros, filhos e enteados, padrastos e madrastas. O pai que exerça o direito à licença de paternidade por morte da mãe não pode cumular aquela com as faltas previstas nesta alínea;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro.
<i>b)</i> Durante dois dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, irmãos e cunhado;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro.
<i>c)</i> Durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;	Certidão de casamento.
<i>d)</i> As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do regime legal aplicável ao trabalhador-estudante;	Documento emitido pelo estabelecimento de ensino.
<i>e)</i> As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente, parto ou cumprimento de obrigações legais;	Atestado médico ou declaração hospitalar; contrafé ou aviso.
<i>f)</i> As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;	Ofício do sindicato.
<i>g)</i> As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos;	Documento passado pela entidade respetiva.
<i>h)</i> As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;	Certidão.
<i>i)</i> Todas aquelas que a empresa pontualmente autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização;	Documento escrito de autorização.
<i>j)</i> Até um dia, por dádiva benévola de sangue.	Documento emitido pela entidade receptora da dádiva.
<i>k)</i> As impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do agregado familiar, nos termos e com os limites previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;	Documento a provar o fundamento da falta, nos termos da lei.
<i>l)</i> As que por lei forem como tal classificadas.	Documento idóneo a provar o fundamento da falta, de acordo com o regime legal aplicável ao caso.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4- As faltas previstas nas alíneas b) e c) do número 2 contam-se como dias completos e compreendem o dia em que trabalhador teve conhecimento do óbito, exceto se o trabalhador adquirir aquele conhecimento durante o seu período de trabalho, caso em que a contagem tem início no dia imediatamente subsequente.

5- As faltas justificadas, quando previsíveis, são comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias.

6- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação à entidade empregadora é feita logo que possível.

7- O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresenta ao serviço após a ausência, sob pena de a falta ser injustificada.

8- O pedido de justificação é efetuado em impresso próprio fornecido pela entidade empregadora, ao qual deve ser junto o respetivo documento justificativo, sem prejuízo do disposto nos números 12 a 14.

9- A falta de apresentação do documento torna a falta injustificada, exceto se a obrigação de comprovar o motivo da falta tiver sido prévia e expressamente dispensada pela entidade empregadora.

10- A entidade empregadora pode aceitar a comprovação da falta em momento posterior ao previsto nesta cláusula se considerar justificado o atraso na entrega.

11- A entidade empregadora classifica a falta no prazo máximo de sete dias após a respetiva comunicação; na ausência de classificação durante esse período, a falta é havida, para todos os efeitos, como justificada.

12- O trabalhador deve apresentar o documento comprovativo do motivo da falta até ao terceiro dia posterior ao do início da falta, exceto se, por razões de justo impedimento, esse prazo não poder ser respeitado, caso em que deverá apresentar tal documento logo que possível.

13- A entidade empregadora pode aceitar comunicação telefónica da falta e do motivo que a fundamenta, no caso de o trabalhador ou de terceiro por este indicado não se puder deslocar para proceder à entrega do documento justificativo, devendo o trabalhador agir de forma a permitir que a entidade empregadora possa, no mais curto período de tempo, tomar posse daquele documento.

14- A apresentação de documento comprovativo do motivo da falta não prejudica a possibilidade de fiscalização do motivo invocado, nos termos previstos na lei.

ANEXO VII

Regras de colocação

1- A colocação de trabalhadores no âmbito das empresas associadas far-se-á de acordo com os seguintes princípios:

a) Em primeiro lugar devem ser colocados os trabalhadores efetivos de cada turno das empresas de trabalho portuário;

b) Em segundo lugar devem ser colocados os trabalhadores temporários das respetivas empresas de trabalho portuário;

c) Em terceiro lugar devem ser colocados os trabalhadores efetivos de cada turno em trabalho suplementar das empresas de trabalho portuário;

d) Em quarto lugar devem ser colocados os trabalhadores temporários das próprias empresas de trabalho portuário, em repetição;

e) Em quinto lugar a empresa de trabalho portuário pode fazer consulta facultativa à outra empresa de trabalho portuário, com aplicação das regras acima descritas.

2- A aplicação das regras de colocação previstas no número anterior é feita sem prejuízo das funções cuja execução é necessária ao normal desenvolvimento das operações.

3- No que diz respeito aos trabalhadores temporários, as regras previstas no número 1 apenas se aplicam aos trabalhadores afetos às empresas de trabalho portuário na data da assinatura da presente convenção coletiva, conforme lista anexa.

4- As regras previstas no número 1 não são aplicáveis aos trabalhadores temporários que não sejam colocados por razões que lhes sejam imputáveis, nomeadamente em caso de recusa de prestação de trabalho, falta injustificada ou em caso de comportamento enquadrável numa infração disciplinar nos termos legalmente previstos.

5- Para efeitos do número anterior, a recusa de prestação de trabalho ou falta injustificada apenas justifica a não aplicação das regras do número 1 no caso de o trabalhador não incorrer em mais de três recusas ou três faltas, no prazo de um ano.

Lisboa, 7 de junho de 2019.

Pela Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias - ANESUL:

Dr. Carlos Manuel Dias Ramos Perpétuo, na qualidade de mandatário.

Pela AOP - Associação Marítima e Portuária:

Dr.ª Ana Maria do Vale Gonilho, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros:

Sr. António Francisco Santana Mariano, presidente da direcção.

Sr. José Carlos Mesia Monteiro, vice-presidente da direcção.

Sr. António Pedro Parente Vaz, tesoureiro.

Depositado em 2 de setembro de 2019, a fl. 106 do livro n.º 12, com o n.º 213/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras - Alteração salarial e outras

Artigo de revisão

O presente acordo de empresa (AE) revê parcialmente o celebrado entre as partes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019.

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- (...)

2- (...)

3- O número de trabalhadores abrangidos por esta convenção estima-se em cerca de três mil, quinhentos e vinte e cinco, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

Cláusula 3.^a

(Vigência e revisão)

1- (...)

2- Porém, a tabela salarial e cláusulas pecuniárias entram em vigor no dia 1 de julho de 2019.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

12- (...)

13- (...)

Cláusula 87.^a

(Remunerações mínimas pecuniárias de base)

1- (...)

2- A remuneração base auferida pelos trabalhadores da empresa em junho de 2019, sofre um aumento de 10,00 euros nos salários superiores a 615,00 euros e até 800,00 euros, excepcionando-se os trabalhadores que em 2019 tiveram atualizações salariais.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 88.^a-A

(Subsídio de risco)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de recolha na área da roupa (distribuidores de roupa) têm direito a um subsídio de risco no valor de 5 % por cada hora prestada.

2- Os trabalhadores que exerçam funções nos resíduos hospitalares (operadores de resíduos) têm direito a um subsídio de risco no valor de 5% por cada hora prestada.

3- Os trabalhadores que exerçam funções nas lavandarias (operadores de lavandaria) têm direito a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada na execução de funções de triagem.

4- O direito ao subsídio de risco previsto nesta cláusula será calculado de acordo com a remuneração base e produzirá efeitos a partir de 1 de outubro de 2019.

Cláusula 92.^a-A

(Trabalho prestado ao domingo)

O trabalho normal prestado ao domingo será remunerado com um acréscimo mínimo de 0,32 euros por cada hora prestada e produzirá efeitos a partir de 1 de outubro de 2019.

Cláusula 95.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE a quem não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio de refeição, fixando-se como mínimos os seguintes valores:

a) 2,17 euros para a área da limpeza hospitalar;

b) 4,77 euros para as restantes áreas.

2- (...)

Lisboa, 21 de agosto de 2019.

Pelo Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH):

Paulo Jorge Rendeiro Correia de Sousa, na qualidade de mandatário.

Ana Maria dos Santos Pereira Nunes, na qualidade de mandatária.

Joel André Ferreira de Azevedo, na qualidade de mandatário.

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

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, na qualidade de mandatário.

António Francisco Gonçalves Soares Baião, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, na qualidade de mandatário.

António Francisco Gonçalves Soares Baião, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, na qualidade de mandatário.

António Francisco Gonçalves Soares Baião, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado, Peles de Portugal - FESETE:

Cristina Emília Oliveira Lopes Pereira, na qualidade de mandatária.

ANEXO II

Categoria/função	Retribuição base mensal	Áreas
Administrativo	615,00 €	Transversal
Administrativo especializado	737,00 €	Apoio geral/gestão
Agente compras	647,00 €	Apoio geral/gestão
Ajudante de dispenseiro	615,00 €	Nutrição
Assessor	2 246,82 €	Engenharia
Assistente de parque de estacionamento	615,00 €	Serviços
Auditor	927,00 €	Apoio geral/gestão
Auditor coordenador	1 440,00 €	Apoio geral/gestão
Auditor tecnico	927,00 €	Apoio geral/gestão
Auditor observador	927,00 €	Apoio geral/gestão
Caixa	1 210,00 €	Apoio geral/gestão
Canalizador	615,00 €	Engenharia
Carpinteiro	615,00 €	Engenharia
Chefe de cafetaria	821,00 €	Nutrição
Chefe de compras/economato	821,00 €	Nutrição
Chefe de copa	615,00 €	Nutrição
Chefe de cozinha	822,00 €	Nutrição
Chefe de equipa	615,00 €	Transversal
Chefe de exploração	1 160,00 €	Transversal
Chefe de pasteiro	822,00 €	Nutrição
Coordenador	1 210,00 €	Transversal
Costureiro	615,00 €	Roupa
Cozinheiro 1.ª	794,00 €	Nutrição
Cozinheiro 2.ª	657,00 €	Nutrição
Cozinheiro 3.ª	626,00 €	Nutrição
Dispenseiro A	652,00 €	Nutrição
Dispenseiro B	615,00 €	Nutrição
Director de centro de actividade	2 259,53 €	Engenharia
Diretor de exploração	1 160,00 €	Transversal
Diretor de operação	2 392,98 €	Transversal
Director operacional	1 160,00 €	Engenharia
Distribuidor de roupa	615,00 €	Roupa
Electricista	615,00 €	Engenharia
Empregado de armazem	615,00 €	Transversal

Empregado de balcao 1.ª	615,00 €	Nutrição
Empregado de balcao 2.ª	615,00 €	Nutrição
Empregado de bar	615,00 €	Nutrição
Empregado de distribuicao	615,00 €	Nutrição
Empregado de distribuição personalizada	615,00 €	Nutrição
Empregado de limpeza	600,00 €	Transversal
Empregado de refeitório	615,00 €	Nutrição
Empregado serviços externos	672,00 €	Funcionais
Encarregado	615,00 €	Transversal
Encarregado de bar	651,00 €	Nutrição
Encarregado de refeitório A	820,00 €	Nutrição
Encarregado de refeitório B	793,00 €	Nutrição
Fiel de armazem	739,00 €	Transversal
Fogoeiro	667,00 €	Transversal
Gestor cliente	1 310,00 €	Funcionais
Gestor de contratos	1 610,00 €	Funcionais
Gestor de operação	972,00 €	Transversal
Inspector	910,00 €	Nutrição
Jardineiro	600,00 €	Limpeza
Lavador de viaturas	615,00 €	Apoio geral/gestão
Lavador de vidros	600,00 €	Limpeza
Lavador-encerador	600,00 €	Limpeza
Mecânico	637,00 €	Apoio geral/gestão
Motorista de ligeiros	722,00 €	Transversal
Motorista de pesados	809,00 €	Transversal
Motorista de pesados de residuos	891,00 €	Resíduos
Oficial cortador	669,00 €	Nutrição
Operador de caixa de parque de estacionamento	772,00 €	Serviços
Operador de call center	615,00 €	Transversal
Operador de incineradora	729,00 €	Resíduos
Operador de informatica	711,00 €	Transversal
Operador de lavandaria hospitalar	615,00 €	Roupa
Operador de residuos	615,00 €	Resíduos
Operador de residuos e de empilhadores	632,00 €	Resíduos
Operador transportador de ligeiros	615,00 €	Transversal
Operador transportador de ligeiros	769,13 €	Resíduos
Operario não especializado	615,00 €	Transversal
Pasteiro de 1.ª	794,00 €	Nutrição
Pasteiro de 2.ª	723,00 €	Nutrição
Pedreiro	615,00 €	Engenharia
Pintor	630,00 €	Engenharia
Preparador de cozinha	620,00 €	Nutrição
Secretario	1 096,64 €	Transversal
Serralheiro	615,00 €	Transversal

Sub-encarregado de refeitório	724,00 €	Nutrição
Supervisor	826,00 €	Transversal
Técnico de ambiente	1 365,62 €	Resíduos
Técnico de reprocessamento de dispositivos médicos	650,00 €	Reprocessamento de dispositivos médicos
Técnico electromecânico	615,00 €	Transversal
Técnico electromedicina	637,00 €	Engenharia
Técnico de manutenção	615,00 €	Transversal
Técnico de nutrição II	910,28 €	Nutrição
Técnico de nutrição I	1 028,00 €	Nutrição
Técnico de projectos e obras	822,00 €	Engenharia
Técnico de segurança ambiental/ eléctrica	922,00 €	Engenharia
Técnico de telecomunicações	970,00 €	Engenharia
Técnico de vapor	792,00 €	Engenharia
Técnico especializado	787,00 €	Transversal
Técnico operacional de clientes	732,00 €	Transversal
Técnico superior	922,00 €	Transversal
Tesoureiro	1 110,00 €	Apoio geral/gestão

Declaração

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

Sindicatos filiados:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes

Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêuticas, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIMMVC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes;

SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;

SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e Artigos Têxteis;

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;

Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 2 de setembro de 2019, a fl. 106 do livro n.º 12, com o n.º 215/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre os CTT - Correios de Portugal, SA e o Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR - Alteração salarial

Entre:
CTT - Correios de Portugal, SA,
E
Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR;

Como resultado das negociações concretizadas entre os CTT e as associações sindicais outorgantes, é celebrado hoje, dia 21 de agosto de 2019, o presente acordo de empresa que vem rever, em matéria salarial, o acordo de empresa entre as partes celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015 (AE CTT 2015), com as revisões parciais constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2017 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2018, no qual foi igualmente publicado o texto consolidado do AE CTT 2015.

Cláusula 1.ª

Âmbito e produção de efeitos

- 1- O presente acordo obriga, por uma parte, a empresa CTT - Correios de Portugal, SA, e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.
- 2- Os aumentos remuneratórios decorrentes do presente acordo retroagem os seus efeitos a 1 de janeiro de 2019 e vigoram nos termos previstos nas cláusulas 2.ª e 3.ª do AE CTT 2015.

- 3- O acordo de empresa dos CTT abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade postal e as categorias profissionais constantes do anexo I do AE CTT 2015.

Cláusula 2.ª

Aumentos remuneratórios

- 1- As remunerações base mensais auferidas pelos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo ao serviço dos CTT, à data de 24 de julho de 2019, são aumentadas nos seguintes termos:

- a) Remunerações base mensais até 1296,54 €: aumento de 1 %, sem prejuízo de ser garantido um aumento mínimo de 10,00 €;
- b) Remunerações base mensais compreendidas entre 1296,55 € e 1926,65 €: aumento de 0,9 %;
- c) Remunerações base mensais compreendidas entre 1926,66 € e 2821,10 €: aumento de 0,8 %.

- 2- Os valores dos limites salariais, previstos no anexo III e os valores das posições de referência previstos nos quadros 1 e 2 (colunas 4 e 5) do anexo IV, do AE CTT 2015, na versão resultante do acordo de revisão parcial publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2018, são aumentados, com efeitos a 1 de janeiro de 2019, nos termos referidos no número 1, passando a ter os valores que constam dos anexos III e IV do presente acordo.

ANEXO III

Limites salariais de referência

(Cláusula 66.ª, número 1)

Grau de qualificação	Limite mínimo (€)	Limite máximo (€)
I	620,00	982,48
II	622,00	1 309,51
III	656,30	1 623,26
IV	727,60	1 943,99
V	928,60	1 980,60
VI	1 471,83	2 401,90
VII	2 262,08	2 843,67

ANEXO IV

Quadro 1

Progressão salarial garantida

(Cláusula 68.ª números 5 e 6)

Grau de qualificação	Posição inicial (€)	Posições de referência (€)							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
I	620,00	625,00	630,00	654,30	693,20	722,90	758,70	804,70	856,90
II	622,00	654,30	693,20	722,90	774,10	830,90	893,50	966,78	1 067,85
III	656,30	693,20	758,70	862,20	966,78	1 094,45	1 212,00	1 334,19	1 439,98
IV	727,60	830,90	966,78	1 094,45	1 212,00	1 334,19	1 439,98	1 535,25	1 635,93

Quadro 2
Progressão salarial garantida - Disposição transitória

(Cláusula 113.^a)

1	2	3	4	5	6	
Grupo profissional em 19 de abril de 2008	«Letra» em 19 de abril de 2008	Nova categoria profissional	Posição de referência inicial (€)	Próxima posição de referência (€)	Grau de qualificação	Posição de referência seguinte no quadro 1
CRT, MOT (residual)	F	CRT, MOT (residual)	724,20	781,90	II	P5
	G		781,90	838,50	II	P6
	H		838,50	919,80	II	P7
	I		919,80	1 026,62	II	P8
	J		1 026,62	-	II	P8
TPG, OSI TEP	G	TNG OSI (residual), TEP (residual)	781,90	838,50	III	P3
	H		838,50	919,80	III	P4
	I		919,80	1 026,62	III	P5
	J		1 026,62	1 160,65	III	P6
	K		1 160,65	1 299,49	III	P7
	L		1 299,49	1 369,32	III	P8
	L1		1 369,32	-	III	P8
ASG, TDG	J	TSR TDG (residual)	1 026,62	1 160,65	IV	P4
	K		1 160,65	1 299,49	IV	P5
	L		1 299,49	1 369,32	IV	P6
	L1		1 369,32	1 457,43	IV	P7
	L2		1 457,43	1 552,70	IV	P8

Declaração dos outorgantes

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, declarando as organizações sindicais que estimam ser potencialmente abrangidos pelo presente AE cerca de 386 trabalhadores.

Lisboa, 21 de agosto de 2019.

CTT - Correios de Portugal, SA:

António Pedro Ferreira Vaz da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração e de membro da comissão executiva.

Francisco Maria da Costa de Sousa de Macedo Simão, na qualidade de vogal do conselho de administração e de membro da comissão executiva.

Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR:

João António Marques Lopes, na qualidade de mandatário.

José Manuel Alves Jorge, na qualidade de mandatário

Paulo Fernando Leal Vilariço, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de setembro de 2019, a fl. 106 do livro n.º 12, com o n.º 214/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre a Rodoviária do Alentejo, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE

A Rodoviária do Alentejo, SA requereu em 28 de março de 2014 a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa celebrado com a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 1992 [sob a denominação de «AE entre a Rodoviária do Alentejo e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e outro»], com subsequentes alterações publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 1993, n.º 30, de 15 de agosto de 1995 [sob a denominação de «AE entre BELOS - Transportes, SA e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços»], n.º 47, de 22 de dezembro de 1996, n.º 47, de 22 de dezembro de 1997, n.º 40, de 29 de outubro de 1999, e n.º 41, de 8 de novembro de 2000, (doravante designado por AE), alegando a denúncia do mesmo, nos termos do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto e do número 1 do artigo 558.º do Código do Trabalho de 2003, e a verificação dos demais requisitos então aplicáveis.

A denúncia do AE, acompanhada de proposta negocial global, foi efetuada junto da FETESE (atualmente denominado por Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços) em 7 de maio de 2004.

À data da denúncia, o artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, então em vigor, dispunha que «Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais vigentes aquando da entrada em vigor do Código do Trabalho podem ser denunciados, com efeitos imediatos, desde que tenha decorrido, pelo menos, um ano após a sua última alteração ou entrada em vigor.», operando a denúncia nos termos do número 1 do artigo 558.º do Código do Trabalho (de 2003) «... mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial».

Atendendo a que a publicação da última alteração da convenção ocorreu em 8 de novembro de 2000, verifica-se que a denúncia do AE observou o prescrito nos artigos 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e 558.º do CT de 2003. Porém, considerando que o AE regula expressamente a sua renovação no número 3 da cláusula 2.ª, determinando que «... mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.», e que à data da denúncia o regime de sobrevivência e caducidade de convenção coletiva previsto no número 2 do artigo 557.º do referido código não é aplicável às convenções coletivas que regulem a sua renovação (i.e. que contenham a cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho), o AE não podia caducar ao abrigo do referido normativo legal. Todavia, na aprovação do Código

de Trabalho de 2009, o legislador instituiu no artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, um regime transitório de sobrevivência e caducidade específico para as convenções coletivas que contenham a cláusula anteriormente referida, denunciadas antes da sua entrada em vigor, ou seja, antes de 17 de fevereiro de 2009.

De acordo com o número 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a convenção que contenha a cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caduca na data da entrada em vigor da citada lei verificados os factos previstos nas alíneas seguintes: «a) a última publicação integral da convenção que contenha a cláusula referida tenha entrada em vigor há, pelo menos, seis anos e meio, aí já compreendido o período decorrido após a denúncia; b) a convenção tenha sido denunciada validamente na vigência do Código do Trabalho; c) tenham decorrido pelo menos 18 meses a contar da denúncia; d) não tenha havido revisão da convenção após a denúncia».

O facto previsto na alínea a) do número 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, verifica-se porque a última publicação integral da convenção que contém a referida cláusula ocorreu no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 1992, ou seja, há mais de seis anos e meio; o facto previsto na alínea b) do referido normativo legal foi também observado, porquanto, de acordo com a documentação remetida pela requerente o AE foi objeto de denúncia válida, assinada por quem tinha poderes para o ato e acompanha de proposta negocial, junto da FETESE, em 7 de maio de 2004; os factos previstos nas alíneas c) e d) do mesmo artigo também se encontram preenchidos, uma vez que já decorreram mais 18 meses desde a data da denúncia e a não houve revisão do AE.

Deste modo, verificados todos os requisitos acima enunciados, conclui-se que o AE cessou a sua vigência em 17 de fevereiro de 2009, por caducidade, no âmbito da Rodoviária do Alentejo, SA e da Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, nos termos do número 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009.

Realizada a audiência dos interessados, informando-se que o sentido provável da decisão seria o de se proceder à publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção, nos termos e com os fundamentos acima enunciados, o SITESE (enquanto associação representada pela FETESE na outorga do AE) deduziu oposição alegando, em síntese, que a mesma constitui um retrocesso na regulamentação coletiva de trabalho da empresa e uma violação da tutela das expectativas das entidades outorgantes do AE.

A argumentação do SITESE não é de acolher porque, conforme acima se fundamentou, o legislador estabelece no artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, um regime transitório específico de caducidade para as convenções coletivas com cláusula de renovação sucessiva que tenham sido denunciadas antes da sua entrada em vigor, o qual é aplicável no caso em apreço.

Assim, no uso das competências fixadas pela alínea *d*) do número 3 do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril, determino ao abrigo dos números 2 e 5, alínea *b*), do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 17 de fevereiro, a publicação do seguinte aviso:

O acordo de empresa celebrado entre a Rodoviária do Alentejo, SA e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 1992, com subsequentes alterações publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 1993, n.º 30, de 15 de agosto de 1995, n.º 47, de 22 de dezembro de 1996, n.º 47, de 22 de dezembro de 1997, n.º 40, de 29 de outubro de 1999, e n.º 41, de 8 de novembro de 2000, cessou a sua vigência no dia 17 de fevereiro de 2009, por caducidade, no âmbito da Rodoviária do Alentejo, SA e da Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, nos termos do número 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009.

4 de setembro de 2019 - A Diretora-Geral, *Sandra Isabel Faria Ribeiro*.

Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre a Rodoviária do Alentejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA

A Rodoviária do Alentejo, SA requereu em 28 de março de 2014 a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa celebrado com o SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 1992, com subsequentes alterações publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 1993, n.º 30, de 15 de agosto de 1995, n.º 47, de 22 de dezembro de 1996, n.º 47, de 22 de dezembro de 1997, n.º 40, de 29 de outubro de 1999, n.º 41, de 8 de novembro de 2000 e n.º 29, de 8 de agosto de 2002, (doravante designado por AE), alegando a denúncia do mesmo, nos termos do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto e do número 1 do artigo 558.º do Código do Trabalho de 2003, e a verificação dos demais requisitos então aplicáveis.

A denúncia do AE, acompanhada de proposta negocial global, foi efetuada junto SITRA (atualmente denominado por Sindicatos dos Trabalhadores dos Transportes) em 7 de maio de 2004.

À data da denúncia, o artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, então em vigor, dispunha que «Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais vigentes aquando da entrada em vigor do Código do Trabalho podem ser denunciados, com efeitos imediatos, desde que tenha decorrido, pelo menos, um ano após a sua última alteração ou entrada em vigor.», operando a denúncia nos termos do número 1 do artigo 558.º do Código do Trabalho (de 2003) «...

mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial».

Atendendo a que a publicação da última alteração da convenção ocorreu em 8 de agosto de 2002, verifica-se que a denúncia do AE observou o prescrito nos artigos 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e 558.º do CT de 2003. Porém, considerando que o AE regula expressamente a sua renovação no número 3 da cláusula 2.ª, determinando que «... mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.», e que à data da denúncia o regime de sobrevivência e caducidade de convenção coletiva previsto no número 2 do artigo 557.º do referido código não é aplicável às convenções coletivas que regulem a sua renovação (i.e. que contenham a cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho), o AE não podia caducar ao abrigo do referido normativo legal. Todavia, na aprovação do Código de Trabalho de 2009, o legislador instituiu no artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, um regime transitório de sobrevivência e caducidade específico para as convenções coletivas que contenham a cláusula anteriormente referida, denunciadas antes da sua entrada em vigor, ou seja, antes de 17 de fevereiro de 2009.

De acordo com o número 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a convenção que contenha a cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caduca na data da entrada em vigor da citada lei verificados os factos previstos nas alíneas seguintes: «a) a última publicação integral da convenção que contenha a cláusula referida tenha entrada em vigor há, pelo menos, seis anos e meio, aí já compreendido o período decorrido após a denúncia; b) a convenção tenha sido denunciada validamente na vigência do Código do Trabalho; c) tenham decorrido pelo menos 18 meses a contar da denúncia; d) não tenha havido revisão da convenção após a denúncia».

O facto previsto na alínea *a*) do número 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, verifica-se porque a última publicação integral da convenção que contém a referida cláusula ocorreu no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 1992, ou seja, há mais de seis anos e meio; o facto previsto na alínea *b*) do referido normativo legal foi também observado, porquanto, de acordo com a documentação remetida pela requerente o AE foi objeto de denúncia válida, assinada por quem tinha poderes para o ato e acompanha de proposta negocial, junto do SITRA, em 7 de maio de 2004; os factos previstos nas alíneas *c*) e *d*) do mesmo artigo também se encontram preenchidos, uma vez que já decorreram mais 18 meses desde a data da denúncia e a não houve revisão do AE.

Deste modo, verificados todos os requisitos acima enunciados, conclui-se que o AE cessou a sua vigência em 17 de fevereiro de 2009, por caducidade, no âmbito da Rodoviária do Alentejo, SA e do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA, nos termos do número 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009.

Realizada a audiência dos interessados, informando-se que o sentido provável da decisão seria o de se proceder à

publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção, nos termos e com os fundamentos acima enunciados, as partes não se pronunciaram.

Assim, no uso das competências fixadas pela alínea *d*) do número 3 do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril, determino ao abrigo dos números 2 e 5, alínea *b*), do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 17 de fevereiro, a publicação do seguinte aviso:

O acordo de empresa celebrado entre a Rodoviária do Alentejo, SA e o SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 1992, com subsequentes alterações publicadas no mesmo *Boletim*

do Trabalho e Emprego, n.º 35, de 22 de setembro de 1993, n.º 30, de 15 de agosto de 1995, n.º 47, de 22 de dezembro de 1996, n.º 47, de 22 de dezembro de 1997, n.º 40, de 29 de outubro de 1999, n.º 41, de 8 de novembro de 2000 e n.º 29, de 8 de agosto de 2002, cessou a sua vigência no dia 17 de fevereiro de 2009, por caducidade, no âmbito da Rodoviária do Alentejo, SA e do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA, nos termos do número 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009.

4 de setembro de 2019 - A Diretora-Geral, *Sandra Isabel Faria Ribeiro*.

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em ato eleitoral que decorreu de 8 a 12 de julho de 2019 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - Alfredo Mendonça.

Vice-presidente - Pedro Azevedo.

Tesoureiro - Rui Martins.

Vogal - Nuno Estevens.

Vogal - Paulo Azevedo.

Suplentes:

Fernando Sousa.

Bruno Torcato.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de maio de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente - José Hernâni Costa.

Vice-presidente - Doçaria de Fornelos de César Freitas - Unipessoal, L.^{da}, representada pelo sócio gerente: César Augusto Nogueira Freitas.

Vice-presidente - Ourivesaria e Relojoaria Óptica - Magalhães Costa, L.^{da}, representada pelo sócio gerente: Casimiro Manuel Campos Magalhães Costa.

Tesoureiro - António Arcanjo Freitas Gonçalves.

Tesoureiro - Artur Augusto Oliveira Costa.

1.º secretário - Hicon - Hardware de Informática e Consumíveis, Importação Exportação e Comércio, L.^{da}, representada pelo sócio gerente: Custódio José Mendes Martins.

2.º secretário - José Luís Pereira Fernandes Barros.

Vogal - Recond - Cleaning Service, Unipessoal, L.^{da}, representada pelo sócio gerente: Carlos Ismael Castro Teixeira Freitas.

Vogal - Padaria e Pastelaria Sãozinha, L.^{da}, representada pelo sócio gerente: Manuel da Costa Silva.

1.º suplente - Ferramentinha Digital - Unipessoal, L.^{da}, representada pelo sócio gerente: Raffaele Cunha Sidoni.

2.º suplente - Confecções Anabela & Cruz, L.^{da}, representada pela sócia gerente: Anabela Sousa Correia.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal - Eleição

Identidade dos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores eleitos em 16 de agosto de 2019 para o mandato de dois anos.

Membros efetivos da comissão de trabalhadores - Lisboa

Presidente comissão de trabalhadores, Base Easyjet Lisboa:
Nome - Catarina Maria de Sousa Belchior.
Vogal comissão de trabalhadores, Base Easyjet Lisboa:
Nome - Gary Allen Vieira.
Secretário comissão de trabalhadores, Base Easyjet Lisboa:
Nome - Catarina da Silva Pereira.

Membros suplentes:

Nome - José António Lorvão Vergas Duque Oliveira Mendes.
Nome - Tiago Miguel Alves da Fonseca dos Santos.

Nome - Michail Pitsiakos.

Membros efetivos da subcomissão de trabalhadores - Porto

Presidente:
Nome - Marco André da Silva Ribeiro Pinheiro.
Vogal:
Nome - Katarzyna Anna Hudyma.
Secretário:
Nome - John Stewart Zinkus.

Membros suplentes:

Sub-comissão de trabalhores, Base Easyjet Porto

Nome - Manuel António Costa Cardoso.
Nome - Sérgio André da Silva Grácio.
Nome - Xavier Sampaio Pinheiro.

Registado em 2 de setembro de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 68, a fl. 40 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Manitowoc Crane Group Portugal, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e actividades do Ambiente do Norte - SITE-Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de agosto de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Manitowoc Crane Group Portugal, L.^{da}

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 18 de dezembro de 2019, realizar-se-á na empresa Manitowoc Crane Group Portugal, L.^{da} o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

Serviços Municipalizados de Sintra - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Lisboa), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de agosto de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores

para a segurança e saúde no trabalho nos Serviços Municipalizados de Sintra.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, serve a presente para informar que no dia 4 de dezembro de 2019, realizar-se-á, na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto no artigo 21.º, da citada Lei n.º 102/2009, e nos artigos 26.º e seguintes do mesmo diploma:

Nome da entidade empregadora pública: Serviços Municipalizados de Sintra.

Morada: Av. do Movimento das Forças Armadas, 16, 2714-503 Sintra.»

SN Maia - Siderurgia Nacional, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE - NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de agosto de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa SN Maia - Siderurgia Nacional, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 27 de novembro de 2019, realizar-se-á na empresa SN Maia - Siderurgia Nacional, SA o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»