

H	Aeroabastecedor qualificado Analista de laboratório Assistente administrativo Fiel de armazém Fogoeiro Motorista Rececionista Técnico operacional	1 000,00 €
I	Aeroabastecedor Assistente administrativo estagiário Cozinheiro Assistente operacional Telefonista	886,00 €
J	Auxiliar administrativo Operador	828,00 €
K	Trabalhador de limpeza	707,00 €

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho sete empresas e três mil e quatrocentos trabalhadores.

Mais se declara o seguinte:

A revisão do presente acordo coletivo de trabalho é apenas parcial, tendo sido alteradas somente as verbas constantes das cláusulas de expressão restritamente pecuniária, os valores da tabela salarial, que foram atualizados e algumas normas constantes das cláusulas 27.ª, 61.ª, 69.ª, 79.ª e 99.ª. Porém e em obediência ao disposto nos artigos 494.º, número 2 e 519.º, número 3 do Código do Trabalho, procede-se ao depósito e publicação do texto integral do presente acordo coletivo de trabalho.

Em caso algum se poderão interpretar o depósito e a publicação do texto integral do acordo coletivo de trabalho, como tendo sido este celebrado após a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, não tendo tais depósito e publicação outro significado que não a observância do disposto nos preceitos legais referidos no parágrafo anterior.

Lisboa, 28 de Abril de 2016.

Pelas empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPESA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, CLC, - Companhia Logística de Combustíveis, SA, TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA:

*António José Fontes da Cunha Taborda*, na qualidade de mandatário das empresas, com poderes para contratar.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*José Luis Carapinha Rei*, na qualidade de mandatário.

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 10 de agosto de 2016, a fl. 199 do livro n.º 11, com o n.º 132/2016, 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 a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros

#### Clausulado geral

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se à Portway - Handling de Portugal, SA (Portway, SA), adiante designada também por empresa, e aos trabalhadores do setor de atividade do handling ao seu serviço e a cujas categorias profissionais se faz referência no anexo II do presente AE, representados pelas associações sindicais outorgantes, adiante designadas sindicatos.

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

3- Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 1978 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de novembro de

2016 e vigorará por um período de 38 meses, renovando-se por períodos de 36 meses enquanto não ocorrer a sua denúncia.

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

3- As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses, de janeiro a dezembro de cada ano civil.

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

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Denúncia e revisão**

Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula anterior, o presente AE não poderá ser denunciado antes de decorridos 33 meses após a sua entrada em vigor ou 33 meses após a renovação do período de vigência, exceto as tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária que poderão ser denunciadas decorridos 10 meses de vigência.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Anexos**

O presente AE inclui os seguintes anexos:

- a) Anexo I: Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária;
- b) Anexo II: Sistema de carreiras;
- c) Anexo III: Descrição de funções;
- d) Anexo IV: Disposições finais e transitórias;
- e) Anexo V: Avaliação de desempenho;
- f) Anexo VI: Regulamento de prevenção.

## CAPÍTULO II

### **Admissão de pessoal**

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais de recrutamento e seleção**

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

- a) Estabelecimento de um adequado programa anual ou plurianual de recursos humanos;
- b) Caracterização prévia do perfil do candidato e do processo de recrutamento e seleção adequado às circunstâncias de cada caso;
- c) A idade mínima de admissão é de 18 anos;
- d) As admissões far-se-ão, em regra, pelo nível correspondente ao início da respetiva categoria profissional;
- e) Os trabalhadores contratados a termo serão admitidos como candidatos nos processos de recrutamento, desde que preencham todos os requisitos para o efeito;
- f) No preenchimento da necessidade identificada, a empresa dará preferência aos seus trabalhadores;

g) Participação da comissão de trabalhadores ou dos seus representantes como observadores nos júris dos concursos e com direito a emitir parecer final sobre o processo no prazo de três dias úteis salvo quando se tratar de situações de manufatura urgência, caso em que a comissão de trabalhadores será previamente ouvida.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho**

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

2- A celebração do contrato pressupõe a adesão do trabalhador a este acordo, a quem previamente lhe será fornecido um exemplar.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho a termo**

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

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

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

4- Quando o trabalhador contratado a termo for integrado nos quadros da empresa, ser-lhe-á contado o tempo de serviço já prestado, nos termos da lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

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

## CAPÍTULO III

### **Enquadramento profissional**

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE deverão encontrar-se enquadrados numa das categorias profissionais cujo elenco integra o anexo II, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

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

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

### CAPÍTULO IV

#### Regimes especiais de alteração de situações profissionais

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

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

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

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

4- O trabalhador não adquire a categoria superior correspondente às funções temporariamente exercidas, salvo quando ultrapassar o prazo de dois anos previsto no número 2.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Reconversão profissional

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

2- O reenquadramento referido no número anterior não po-

derá implicar uma modificação substancial do enquadramento profissional do trabalhador, exceto se para situação mais favorável ao trabalhador.

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO V

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres da Portway, SA

São deveres da Portway, SA:

a) Tornar acessível aos trabalhadores a consulta da legislação laboral;

b) Cumprir as disposições do presente AE, bem como as

leis do trabalho e os regulamentos internos vigentes;

c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, conforto e segurança, proporcionando boas condições de trabalho, do ponto físico e moral;

d) Não exigir a nenhum trabalhador qualquer tarefa manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissional;

e) Exigir que o pessoal trate com correção os restantes profissionais e, designadamente, aqueles que se encontrem investidos em funções de direção e chefia;

f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, onde conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados e/ou outras referências eventualmente solicitadas pelo interessado;

g) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que estes o solicitem;

h) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, através de formação adequada, designadamente nas componentes técnicas, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais;

i) Tratar os trabalhadores com urbanidade e respeitá-los;

j) Pagar pontualmente aos trabalhadores a retribuição, na forma devida;

k) Decidir sobre qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, considerando-se aquela indeferida se não for dada resposta por escrito no prazo de sessenta dias;

l) Dar conhecimento aos sindicatos outorgantes do AE, dos textos normativos genéricos relativos a relações e condições de trabalho;

m) Facultar aos trabalhadores os manuais, bem como toda a documentação considerada indispensável à sua formação e ao conhecimento das suas funções;

n) Emitir documento comprovativo do grau de qualificação profissional a todos os trabalhadores que frequentem, com aproveitamento, cursos de especialização, por exigência da empresa;

o) Cumprir as disposições legais e do AE em vigor relativamente ao exercício de cargos em associações sindicais, comissões de trabalhadores e não colocar obstáculos à prática, nos locais de trabalho, das respetivas atividades;

p) Cumprir as normas de segurança, saúde e higiene no trabalho, nomeadamente, proporcionando aos trabalhadores as ações de formação adequadas para esse efeito;

q) Promover a criação, onde as condições de trabalho o justifiquem, ou manter em vigor, caso já existam, as instalações destinadas ao repouso que possibilitem o descanso nos períodos noturnos, em condições de higiene e segurança;

r) Manter as condições de apoio a cafetarias e refeitórios de reconhecida utilidade social, sem prejuízo da racionalidade da sua exploração;

s) Quando o trabalhador for impedido da frequência de qualquer curso ou ação de formação, para o qual tenha sido indigitado, por razões de serviço ou pela não realização de curso previsto no plano anual de formação, garantir que participa no primeiro curso ou ação com a mesma natureza que

vier a ter lugar;

t) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias e trabalho suplementar realizado;

u) Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste AE e as leis do trabalho em vigor;

b) Executar as tarefas que lhe foram confiadas com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões, categoria, formação e deontologia profissionais;

c) Desempenhar com pontualidade e assiduidade o serviço que lhes estiver confiado;

d) Tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho, os superiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

e) Cumprir as normas de segurança, saúde e higiene no trabalho e participar na função de segurança, saúde e higiene no trabalho, nomeadamente frequentando as ações de formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;

f) Participar aos seus superiores hierárquicos as ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

g) Zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

h) Cumprir as ordens e diretrizes da empresa emitidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção definidas neste AE e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;

i) Informar a empresa dos dados necessários à atualização do seu cadastro individual;

j) Frequentar as ações de formação necessárias ao desempenho das funções que lhe correspondem nos termos deste AE ou para as quais sejam designados;

k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias e direitos dos trabalhadores

1- É proibido à Portway, SA:

a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por motivo desse exercício;

b) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria salvo o disposto neste AE e na lei;

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e nas cláusulas 66.<sup>a</sup> e 67.<sup>a</sup>;

d) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por empresas por ela indicadas;

e) Exercer pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos demais trabalhadores;

f) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Direitos do trabalhador em casos de terrorismo ou pirataria

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Transmissão de empresa ou estabelecimento

Para efeitos do disposto na lei sobre a transmissão de empresa ou estabelecimento são também considerados representantes dos trabalhadores as associações sindicais.

### CAPÍTULO VI

#### Disciplina

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2- O poder disciplinar é exercido diretamente pelo con-

selho de administração ou indiretamente através dos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos de delegação expressa e divulgada junto dos trabalhadores.

3- O procedimento disciplinar é regulado pelo Código do Trabalho relativamente aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato individual de trabalho.

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;

d) Despedimento.

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Indemnizações e compensações

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

### CAPÍTULO VII

#### Da prestação de trabalho

##### SECÇÃO I

#### Princípios gerais

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Regulamentação do trabalho

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

## SECÇÃO II

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Definições

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

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

3- No regime de turnos considera-se:

a) Ciclo de horário: número de semanas de trabalho necessárias ao retorno à sequência inicial do horário de trabalho, cuja média não será superior a trinta e oito horas semanais, salvo o disposto na cláusula 24.<sup>a</sup>;

b) Período semanal de trabalho: número máximo de horas que o trabalhador está obrigado a prestar em cada semana de trabalho, apurado por média anual e conforme o disposto na cláusula 24.<sup>a</sup>;

c) Período de descanso semanal: dias, que no respetivo horário de trabalho, sejam reservados a descanso;

d) Folga de ciclo horário: dia que consiste na ausência de trabalho efetivo, que consta da escala de serviço, e que não pode substituir os dias de descanso semanal e complementar;

e) Sobreposição de serviço: o período de trabalho indispensável para que o serviço seja transferido para os trabalhadores que rendem um turno;

f) Turno: é a sequência de dias consecutivos de trabalho entre períodos de descansos semanais;

g) Tolerância de serviço: há tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas, na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excepcional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

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

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

## SUBSECÇÃO I

### Período normal de trabalho e horários de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não será superior a sete horas e trinta e seis minutos diários e a trinta e oito horas semanais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, num período de referência anual, com um limite de oscilação de 20 % em relação ao período semanal definido no número anterior.

3- A utilização da amplitude máxima de horário decorrente da aplicação do número anterior fica limitada ao período entre 15 de junho e 15 de setembro de cada ano.

4- Nos períodos entre 1 de janeiro a 14 de junho e de 16 de setembro a 31 de dezembro, o limite máximo do acréscimo do período normal de trabalho e de 15 %.

5- Aos trabalhadores será sempre devido o direito a auferir o pagamento integral do subsídio de refeição mesmo que, para efeitos de apuramento de médias, esteja a cumprir um horário diário inferior a cinco horas diárias ao abrigo do regime definido no presente artigo.

6- Os horários com amplitude superior a oito horas diárias só podem ser aplicados nas entradas entre as 5h00 e as 15h00.

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Tipos de horários

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Horário regular

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

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Alteração do horário de trabalho

A alteração do horário do trabalho poderá ser efetuada pela empresa mediante comunicação prévia ao trabalhador e aos sindicatos, com a antecedência mínima de 7 dias relati-

vamente à data de início da sua aplicação, salvaguardado o disposto no número 4 da cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

a) O trabalhador deverá completar mensalmente o número de horas a que se encontra obrigado pelo seu período normal de trabalho;

b) O período fixo, durante o qual é obrigatória a permanência do trabalhador, será no primeiro período, das 10h00 às 12h30, e no segundo, das 14h30 às 17h00;

c) As flexibilidades nas entradas e saídas serão de duas horas;

d) O intervalo de descanso e refeição poderá ser de meia hora, mas a flexibilidade situar-se-á entre os períodos fixados na saída do primeiro período e da entrada do segundo;

e) O limite máximo de prestação consecutiva de trabalho em cada período diário, não poderá ultrapassar seis horas.

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho em regime de turnos

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

2- Na organização de horários de trabalho em regime de turnos são consideradas as seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os trabalhadores respetivos sujeitos à sua variação regular;

b) O período normal de trabalho diário não pode ser inferior a quatro horas nem ultrapassar as nove horas;

c) A mudança de turno, salvo motivos de força maior, só pode ocorrer após o período de descanso semanal;

d) Não se considera mudança de turno a variação da hora de início de qualquer dia do mesmo até quatro horas, por referência ao primeiro dia do turno;

e) A amplitude máxima de variação permitida pela alínea anterior deverá ser, no período de uma semana, de quatro horas;

f) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- No horário por turnos não poderá haver no período compreendido entre as 0h00 e as 24h00 horas mais do que um período normal de trabalho, salvo o exposto no número

7 da cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Escalas de serviço

1- As escalas de serviço serão afixadas em todos os locais de trabalho com uma antecedência mínima de 15 dias, para um período mínimo de 90 dias.

2- Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:

a) Hora de início e hora de termo do trabalho, incluindo nestas os períodos de sobreposição de serviço, quando existam;

b) Dias de descanso semanal e complementar;

c) Folga de ciclo horário.

3- Nos horários por turnos serão considerados intervalos de descanso, nos termos e para os efeitos da cláusula 41.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trocas de serviço

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

a) Digam respeito a pessoal da mesma categoria e função e tenha sido obtida informação favorável do respetivo superior hierárquico;

b) Respeitem os intervalos mínimos de descanso entre turnos consecutivos de serviço;

c) Quando abranjam dias de descanso, fique assegurado, no âmbito das próprias trocas, o gozo do mesmo número de dias de descanso.

2- Em decorrência das trocas de serviço, os trabalhadores poderão eventualmente não perfazer o número de horas de trabalho semanal para que estão escalados ou ultrapassar o referido número.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Horários fracionados

1- Por aceitação voluntária do trabalhador, e por acordo

escrito entre ambos, é possível à Portway, SA estabelecer horários fracionados.

2- A determinação do horário fracionado deverá obedecer às seguintes regras:

a) O período de trabalho será interrompido no mínimo por duas horas e no máximo pela duração da fração mais reduzida;

b) Não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

c) Não podem ser prestadas mais de nove horas de trabalho diário, não contando para este máximo o período de interrupção referido na alínea a);

d) Não pode ultrapassar a amplitude horária máxima de doze horas, incluindo o período previsto na alínea a);

e) Só podem ser aplicados nas entradas entre as 6h30 e as 16h00.

3- O regime definido na presente cláusula é aplicável a cargas horárias semanais superiores a 75 % do definido na cláusula 23.<sup>a</sup>, ponto 3, alínea a), praticada em cada momento pelos trabalhadores.

4- Serão definidos, em cada semestre, o número de horários fracionados a praticar, as regras de prioridade na atribuição destes horários e a compensação a atribuir.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Regime de elasticidade em turnos

1- Pode ser instituído na empresa um regime de elasticidade de turnos que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho, nomeadamente nas seguintes condições:

a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;

b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;

c) Substituição de trabalhador que, por qualquer motivo, se encontre impedido de prestar trabalho;

d) Casos de força maior;

e) Situações de manifesta necessidade da operação;

f) Suspensão ou paragem da operação, total ou parcial;

g) Outras devidamente fundamentadas.

2- Não integra este regime:

a) O trabalho prestado em descanso semanal do trabalhador;

b) O trabalho prestado em dia feriado, salvo se se tratar de um dia normal de trabalho do trabalhador;

c) O trabalho prestado em acréscimos do período normal de trabalho entre 15 e 20 %, de acordo com o definido nos pontos 3 e 4 da cláusula 24.<sup>a</sup>

3- O período normal de trabalho pode ser aumentado até aos limites fixados na cláusula 35.<sup>a</sup>

4- A utilização deste regime poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo, com cinco dias de antecedência, salvo situações de força maior, ou de manifesta necessidade da empresa, devidamente comprovadas, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao

período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

7- Este regime poderá ser desencadeado por iniciativa do trabalhador, mediante concordância do empregador, devendo o trabalhador, nesse caso, fazer a solicitação com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior por motivo de força maior devidamente justificado.

9- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

10- No caso de, no final do 1.º trimestre do ano civil subsequente, não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldada a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas, salvo o disposto no número 13 desta cláusula.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para os limites previstos no número 3 desta cláusula.

12- Caso não tenha sido efetuada a compensação, por factos imputáveis à empresa, nos termos referidos nos números anteriores, o total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador, sendo o total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho pagas pelo valor da retribuição horária, com acréscimo de 25 %.

13- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente deste regime, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido, salvo casos especiais devidamente justificados, em que esse período pode ser reduzido.

14- Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária, com acréscimo de 25 %, ou em dias de férias.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

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

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão dispensados do dever geral de assiduidade, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e com-



plementar, aos feriados e a descanso diário.

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 72.<sup>a</sup>, considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, e desde que determinado pela empresa.

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

a) Tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador;

b) Em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade;

c) Para garantia da segurança operacional.

3- Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de:

a) Duzentas horas de trabalho suplementar por ano;

b) Duas horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

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

2- Quando o dia de descanso referido no número anterior não puder ser gozado nesse prazo, sê-lo-á noutra por acordo entre o trabalhador e a empresa, e na falta dele, obrigatoria-

mente dentro de um prazo de 30 dias.

3- Quando, em resultado de antecipação ou prolongamento, for prestado trabalho suplementar em dia de descanso semanal e a sua duração não ultrapassar as duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, devendo ser gozado nos termos do número 5 desta cláusula.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, dia de descanso complementar, folga de ciclo horário ou dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

5- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período de trabalho diário, e deve ser gozado obrigatoriamente nos 90 dias seguintes, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, e na falta deste em dia fixado pela empresa.

6- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, dia de descanso complementar, folga de ciclo horário ou dia feriado pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por remição a dinheiro com um acréscimo igual a 100 %.

7- No caso de optar pela remição a dinheiro da compensação pelo trabalho suplementar em dia normal de trabalho, dia de descanso complementar, dia feriado ou folga de ciclo horário, e o trabalhador não perfizer, no final de cada ano civil, o número de horas igual ao período normal de trabalho diário, a empresa procederá de imediato ao seu pagamento.

8- O valor previsto no número 6 antecedente deve ser apurado de acordo com a fórmula do valor/hora deste AE.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Tolerâncias**

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

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de comparência ao serviço**

1- Os trabalhadores estão dispensados de comparecer ao serviço até ao limite de 18 horas anuais, para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam tratar fora do

tempo de trabalho, sem perda de retribuição, antiguidade, de dias de férias ou de qualquer outro direito.

2- A utilização do crédito de horas referido no número anterior deverá ser comunicada à chefia direta com a antecedência mínima de 72 horas.

3- Está vedada a utilização deste crédito de horas no período entre 15 de junho e 15 de setembro.

### SECÇÃO III

#### Descanso semanal e feriados

##### Cláusula 40.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

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

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

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

4- Os trabalhadores em regime por turnos terão dois dias de descanso, complementar e semanal, consecutivos, devendo abranger, pelo menos, um sábado e um domingo seguidos, com um intervalo não superior a seis semanas.

5- Sempre que se verificarem períodos de trabalho inferiores a quatro dias consecutivos, poderão ser definidos períodos de descanso de um dia, cumprindo com o intervalo de seis semanas definido no ponto 4 da presente cláusula.

6- Sempre que se verificarem períodos de trabalho inferiores a quatro dias consecutivos, por períodos superiores a quatro semanas sucessivas, serão atribuídos dois dias de descanso consecutivos a cada três semanas.

##### Cláusula 41.<sup>a</sup>

###### Intervalos de descanso e refeição

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

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

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

##### Cláusula 42.<sup>a</sup>

###### Horas de refeição

1- Na elaboração dos horários de trabalho e na fixação dos

intervalos de descanso, a empresa atenderá aos seguintes períodos para refeição:

a) Pequeno-almoço: 6h00 às 9h30;

b) Almoço: 11h45 às 15h00;

c) Jantar: 18h00 às 21h30;

d) Ceia: 0h00 às 4h00.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, para os períodos do almoço e do jantar, caso esteja em funcionamento refeitório da empresa com diferente amplitude horária, os referidos períodos de refeição poderão ajustar-se ao horário do mesmo.

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>

###### Feridos

1- Na empresa para além dos feriados obrigatórios por lei há ainda a observar os seguintes feriados:

a) 24 de dezembro;

b) O dia que corresponder ao feriado municipal da localidade onde a empresa exerce a atividade.

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

### SECÇÃO IV

#### Férias

##### Cláusula 44.<sup>a</sup>

###### Direito a férias e subsídio

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

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

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

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

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

6- Em tudo o que não estiver especialmente previsto pelo presente AE aplica-se, subsidiariamente, o disposto no regime legal.

##### Cláusula 45.<sup>a</sup>

###### Período de compensação

1- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, com referência expressa à presente cláusula deste AE, aos trabalhadores que gozem, no máximo, 25 % do período de férias anual completo a que têm direito, entre 1 de junho e 30 de setembro, a Portway, SA concederá, a título de compensação, quatro dias úteis a gozar fora deste último período.

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

3- A perda de retribuição prevista na cláusula 61.<sup>a</sup> do presente AE não pode ser substituída por dias de compensação previstos nesta cláusula.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Vencimento do direito a férias**

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 61.<sup>a</sup>

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

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

4- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio de férias correspondente, também proporcional.

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

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Indisponibilidade do direito a férias**

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

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Férias seguidas ou interpoladas**

1- As férias devem ser gozadas consecutivamente.

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

3- Para os trabalhadores em regime de turnos, o início do período mais longo de férias será, de forma preferencial, fixado a seguir ao dia de descanso semanal.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Marcação de férias no regime de turnos**

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

MESES	1. <sup>a</sup> QUINZENA	2. <sup>a</sup> QUINZENA
JULHO E AGOSTO	12 (por cada dia)	12 (por cada dia)
SETEMBRO	12 (por cada dia)	8 (por cada dia)
JUNHO	6 (por cada dia)	8 (por cada dia)
MAIO E OUTUBRO	4 (por cada dia)	4 (por cada dia)
DEZEMBRO	2 (por cada dia)	8 (por cada dia)
JAN.FEV. MAR. ABR. NOV.	1 (por cada dia)	1 (por cada dia)

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

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

a) A marcação das férias será feita nos moldes deste AE; a cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará por unidade funcional e respetivas subdivisões internas, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores, com direito preferencial à escolha de férias, por ordem crescente de pontuação; em caso de igualdade, terá direito à escolha do de menor pontuação no ano anterior;

c) Os trabalhadores que ingressarem na Portway, SA adquirirão uma pontuação inicial para o ano seguinte correspondente à do período de férias efetivamente gozado nesse ano, corrigida em função de um período normal de férias calculado pela seguinte fórmula:

$$P = \frac{30}{n} \times p'$$

em que: P = pontuação; n = número de dias de férias efetivamente gozados;

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

d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente anterior;

e) Aos trabalhadores que venham a gozar um período de férias de menor duração pelo exercício do direito de opção previsto no número 1 da cláusula 61.<sup>a</sup>, será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;

f) Anualmente e antes de 25 de janeiro, a Portway, SA publicará a lista de pontuação e de ordem de direito de prefe-

rência de todos os trabalhadores em relação a esse ano; as escolhas deverão ser completadas até ao dia 25 de fevereiro;

g) Até 15 de março será publicado um mapa provisório com a distribuição das férias de cada trabalhador, de acordo com os pedidos dos mesmos, atento o direito de preferência referido na alínea f);

h) Os pedidos de alteração ao mapa provisório apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até 25 de março;

i) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano;

j) Os trabalhadores que desejem gozar férias nos meses de janeiro, fevereiro e março deverão requerê-lo com 30 dias de antecedência;

k) Para efeitos de planeamento e contabilização de férias, caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

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

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

6- Deverá ser indicado um período de férias preferencial, sendo aplicado a este a prioridade de marcação resultante do escalonamento por pontos.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

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

2- Para os trabalhadores em regime por turnos, será elaborada uma escala rotativa, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

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

4- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, nos termos definidos na cláusula 93.<sup>a</sup>, desde que prestem serviço na Portway, SA, terão direito a gozar férias simultaneamente sem prejuízo da escala rotativa mencionada no número 2 desta cláusula.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Fixação e acumulação de férias

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

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando

a aplicação da regra estabelecida causar prejuízo à empresa ou ao trabalhador, ou quando o trabalhador pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

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

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

2- O número 1 da presente cláusula não se aplica aos casos previstos da cláusula 51.<sup>a</sup> do presente AE.

## SECÇÃO V

### Faltas e licenças

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Faltas - Definição

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

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

períodos de trabalho diário em falta.

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial, de parente ou afim do primeiro grau da linha reta (pais, sogros, filhos, adotantes, adotados, padrasto, madrastra, enteados, genros e noras), até cinco dias consecutivos;

c) As motivadas pelo falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados), ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, quando excedam o crédito de horas, nos termos da lei e deste AE;

i) As dadas por candidato a eleições para cargos públicos, durante o período legal da campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

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

4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas

no número 2.

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Proteção na parentalidade

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

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

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, nas diferentes modalidades previstas na lei;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar, nas diferentes modalidades previstas na lei;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

g) Dispensa para consulta pré-natal;

h) Dispensa para avaliação para adoção;

i) Dispensa para amamentação ou aleitação;

j) Faltas para assistência a filho;

k) Faltas para assistência a neto;

l) Licença para assistência a filho;

m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

s) Dispensa de prestação de trabalho em regime de elasticidade em turnos.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

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

2- Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa nos cinco dias seguintes, exceto nos casos de incapacidade de comunicação comprovada por entidade competente.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas justificadas**

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

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;

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

c) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam como tal consideradas, quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo determinação em contrário.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas injustificadas**

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do contrato de trabalho e seus efeitos**

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador

que se prolongue por mais de um mês, designadamente doença ou acidente.

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

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

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

a) À retribuição do período de férias não gozadas e respetivo subsídio;

b) Ao valor do 13.º mês/subsídio de Natal na proporção do tempo de trabalho prestado.

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

a) Após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis;

b) Ao valor do 13.º mês/subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Local de trabalho, mobilidade geográfica e transferências

#### SECÇÃO I

##### Cláusula 64.<sup>a</sup>

###### Local habitual de trabalho

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

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

##### Cláusula 65.<sup>a</sup>

###### Deslocações em serviço

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

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

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

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

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

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

##### Cláusula 66.<sup>a</sup>

###### Transferência definitiva para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1- Entende-se por transferência a deslocação definitiva de

um trabalhador do seu local habitual de trabalho.

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

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

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

##### Cláusula 67.<sup>a</sup>

###### Transferências temporárias

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

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### Retribuição

##### Cláusula 68.<sup>a</sup>

###### Retribuição

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

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

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

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

a) Remuneração mensal mínima a prevista no anexo I para cada nível salarial;

b) Remuneração base mensal, a remuneração mensal mínima acrescida da remuneração de especialização a que o trabalhador tenha direito.

5- A tabela salarial da empresa é a constante no anexo I deste AE.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Pagamento da retribuição**

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

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

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Cálculo do valor hora**

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

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

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

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

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho noturno**

Para além da remuneração a que o trabalhador tenha direito nos termos da lei e deste AE, o trabalho noturno prestado nos termos da cláusula 37.<sup>a</sup> deste AE, será pago com o acréscimo de 25 % do valor/hora.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Remuneração por trabalho suplementar**

1- O pagamento do trabalho suplementar em dia normal de trabalho só é devido após a realização do período semanal contratado, apurado por média de ciclo horário.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, é sempre remunerado como trabalho suplementar o prestado em dias de descanso semanal ou complementar, em dia feriado ou folga de ciclo horário.

3- A primeira hora de trabalho suplementar, prestada em dia normal de trabalho será remunerada com um acréscimo de 40 % do valor/hora aplicável e as horas subsequentes com um acréscimo correspondente a 60 % do valor/hora.

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

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar, feriado ou folga de ciclo horário**

O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar, dia feriado ou folga de ciclo horário será considerado trabalho suplementar e acrescido de 100 % sobre o valor/hora aplicável.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

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

a) Amplitude superior a 16 horas:

– 21 % da remuneração mensal mínima quando a média das horas noturnas for igual ou superior a 40 horas mensais, apuradas por média de ciclo horário;

– 16 % da remuneração mensal mínima quando a média das horas noturnas for inferior a 40 horas mensais, apuradas por média de ciclo horário;

b) Amplitude igual a 16 horas: 15 % da remuneração mensal mínima;

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

2- Os subsídios previstos no número anterior absorvem a remuneração por trabalho normal noturno, e não poderão ultrapassar os montantes que resultam da sua aplicação ao nível 19 da tabela salarial.

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

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

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

a) Com mais de 5 anos de serviço e menos de 20 naquele regime: o valor do subsídio de turno auferido nessa data, o qual será reabsorvível por futuras progressões profissionais e aumentos salariais, reabsorção esta que será, em cada momento, até ao limite máximo de 50 % do respetivo aumento;

b) Com 20 ou mais anos de serviço naquele regime: o valor do subsídio auferido nessa data, valor esse que não será passível de sofrer os aumentos da tabela salarial.

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

7- O subsídio previsto nesta cláusula vence-se no fim de cada mês, e é devido em relação e proporcionalmente ao trabalho prestado em regime por turnos no decurso do mês.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Subsídio de chefia de equipa**

1- Aos trabalhadores nomeados para o exercício de fun-



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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Subsídio de coordenação

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

2- O subsídio previsto no número anterior não é atribuível em acumulação aos trabalhadores que exerçam funções de chefia de equipa, nem aos TTAE nomeados para o exercício de funções de coordenação de diversas equipas na placa ou na carga, formadas maioritariamente por OAE, aos quais será atribuído um subsídio mensal de valor igual ao estipulado no número 1 da cláusula 75.<sup>a</sup>, enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### 13.º mês/Subsídio de Natal

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

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

a) Anuidades, subsídio de turno, subsídio de isenção de horário, subsídio de chefia de equipa e subsídio de coordenação;

b) Subsídio de prevenção, na proporção de um doze avos do montante anual efetivamente recebido.

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

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

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Refeições e subsídio de refeição

1- A Portway, SA procurará assegurar serviços de refeitório em que será fornecida uma refeição aos trabalhadores

em serviço, por preço nunca superior ao valor do subsídio de refeição previsto no número 2 da presente cláusula.

2- A Portway, SA atribuirá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês, no valor de 6,80 € ou 8,25 €, consoante exista ou não refeitório da empresa no local de trabalho em funcionamento.

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

4- Aos trabalhadores que prestem trabalho em prolongamento ou antecipação de horário ou em regime de prevenção será garantido um subsídio de refeição complementar no valor de 6,80 € ou 8,25 €, consoante exista ou não refeitório da empresa no local de trabalho, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 4 horas.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

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

2- O abono mensal para falhas é indexado ao nível 18 da tabela salarial I, nos termos seguintes:

a) Sede e Aeroporto de Lisboa: 4,25 %;

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

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

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Abono de transporte

1- A empresa pagará a todos os trabalhadores abrangidos por este AE, por cada dia de trabalho efetivamente prestado e até ao limite de 20 dias, um abono de transporte no montante diário de 2,27 €.

2- Por cada ausência ao trabalho, abaixo do 20 dias definidos no ponto anterior, independentemente da causa ou da justificação, é descontado o respetivo montante diário ao montante mensal máximo correspondente a 20 dias.

3- O montante do abono de transporte previsto no número um vigorará pelo período de três anos a contar da assinatura deste AE, sendo a sua posterior atualização anual estabelecida no momento da revisão salarial.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Anuidades por antiguidade na empresa

1- A partir de 1 de novembro de 2018 é atribuída a todos

os trabalhadores ao serviço da Portway, SA uma anuidade, por cada ano completo de antiguidade na empresa, cujo valor mensal é 7,20 € até ao limite do valor correspondente às 28 anuidades.

2- Interrompe a contagem de tempo para efeitos de atribuição de anuidades a suspensão do contrato de trabalho por facto imputável ao trabalhador ou em caso de licença sem retribuição.

## CAPÍTULO X

### Segurança social, acidentes de trabalho e doenças profissionais

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

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

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

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Segurança e saúde no trabalho

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

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

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

4- A Portway, SA proporcionará as condições necessárias para o cumprimento das atribuições da CSST.

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores no estabelecimento de normas e medidas nesta área e para acompanhar a respetiva execução e cumprimento, é criada uma Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho (CSST), com sede em Lisboa.

2- A CSST será integrada, por representantes dos trabalhadores e por igual número de representantes da empresa, que tomarão decisões por unanimidade e deverão aprovar o seu re-

gulamento de funcionamento na primeira reunião que realizar.

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

## CAPÍTULO XI

### Formação

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais de formação

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

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Direito individual à formação

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

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

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

4- Sem prejuízo da regulamentação interna aplicável, as ações de formação não deverão exceder, em média, as 7 horas e 36 minutos diárias e as 38 semanais.

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

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

## CAPÍTULO XII

### Atividade das estruturas de representação dos trabalhadores

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas às comissões

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

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

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

$$C = n \times 32$$

em que,

C = crédito de horas, e

n = número de membros da comissão de trabalhadores.

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

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

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

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Delegados sindicais, de comissão sindical e dirigentes sindicais**

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

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

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Instalações para exercício das funções sindicais**

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Descontos de quotização sindical**

1- A Portway, SA descontará na retribuição dos trabalha-

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

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

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

## CAPÍTULO XIII

### **Condições especiais de trabalho**

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores estudantes**

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

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

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

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

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

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

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

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

7- Aos trabalhadores a tempo parcial aplicar-se-á subsidiariamente o presente AE.

8- Em tudo o que não estiver especialmente previsto pelo presente AE aplica-se, subsidiariamente, o disposto no regime legal.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Agregado familiar

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

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Regulamentos

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

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

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

a) À data da vinculação à empresa, por contrato de trabalho;

b) À data do ingresso na categoria profissional para efeitos de desenvolvimento profissional.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Despesas com documentação

As despesas com a obtenção e revalidação de documento diretamente ligadas à prestação do trabalho são suportadas pela Portway, SA.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Fardas, fatos e equipamentos de trabalho

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

2- As fardas e fatos de trabalho, incluindo o calçado, previstos no número anterior serão fornecidos a expensas da Portway, SA e de sua propriedade, bem como todas as ferr-

mentas e equipamentos de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável do acordo de empresa

1- O presente AE considera-se globalmente mais favorável e deverá prevalecer, nas matérias pelo mesmo reguladas, sobre as disposições gerais vigentes aos trabalhadores do handling da empresa.

2- Aos casos omissos no AE, aplicar-se-ão as disposições referidas no final do número anterior.

Lisboa, 29 de junho de 2016.

Pela empresa, Portway - Handling de Portugal, SA:

*Jorge Manuel da Mota Ponce de Leão*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Pelos sindicatos:

Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV:

*José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre*, na qualidade de mandatário.

*Joaquim Telmo da Silva Barbosa*, na qualidade de mandatário.

*Paulo Jorge Lages Carvalho Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil:

*José dos Prazeres Simão*, na qualidade de mandatário.

*Miguel Benoliel Kadosch*, na qualidade de mandatário.

*Pedro Miguel Gomes Figueiredo*, na qualidade de mandatário.

*Fabrizio Rafael Garrido Moniz*, na qualidade de mandatário.

STHA - Sindicatos dos Técnicos de Handling de Aeroportos:

*Hélder Augusto Branco de Almeida*, na qualidade de mandatário.

*Nuno Miguel Dias Oliveira*, na qualidade de mandatário.

## ANEXO I

### Cláusulas de expressão pecuniária

#### Tabela salarial

Nível	Remuneração
1	643,51
2	682,08
3	706,44
4	716,59
5	750,09
6	791,70
7	810,99
8	863,77
9	885,08
10	912,49
11	954,10
12	990,64
13	1 023,12
14	1 117,52
15	1 215,97
16	1 302,25
17	1 377,46
18	1 536,99
19	1 614,71
20	1 717,99
21	1 827,41
22	2 027,84
23	2 166,92
24	2 397,00
25	2 543,24
26	2 621,98
27	2 864,34
28	3 172,14

### Outras remunerações

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

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

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

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

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

1.3- Os níveis 26, 27 e 28 da categoria de especialista conferem a atribuição aos respetivos titulares do regime de isenção de horário de trabalho, nos termos previstos na cláusula 34.<sup>a</sup> do acordo de empresa.

## ANEXO II

### Sistema de carreiras

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Definições base

*a) Carreira profissional:* percurso profissional de cada trabalhador dentro de um sistema de desenvolvimento por categorias profissionais e níveis salariais e de acordo com as regras específicas definidas;

*b) Categoria profissional:* conjunto de atividades profissionais que concorrem para a mesma finalidade, cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos, e que define o estatuto socioprofissional e remuneratório do trabalhador;

*c) Função:* conjunto de tarefas atribuídas a um ou mais trabalhadores e que constitui o objeto da respetiva prestação de trabalho;

*d) Nível:* situação específica em cada categoria profissional, à qual corresponde uma determinada remuneração base mensal;

*e) Posição:* situação profissional determinada pela carreira, categoria, função e nível da tabela salarial;

*f) Evolução:* passagem a um nível da tabela salarial mais elevado dentro da mesma categoria profissional;

*g) Evolução especial:* passagem a um nível da tabela salarial superior que implica níveis de desenvolvimento e experiência mais exigentes dentro da mesma categoria profissional;

*h) Mudança:* passagem de uma categoria profissional a ou-

tra, com superiores níveis de complexidade e exigência, em termos de conhecimento, resolução de problemas e responsabilidade, e da exclusiva responsabilidade do conselho de administração da empresa;

*i) Nomeação:* Situação reversível, condicionada pela necessidade funcional do exercício de funções de supervisão, coordenação ou assessoria, com níveis superiores de responsabilidade e de resolução de problemas, e da exclusiva responsabilidade do conselho de administração da empresa;

*j) Conhecimento:* conjunto de saberes e aptidões necessários para o adequado desempenho de uma função;

*k) Resolução de problemas:* autonomia e capacidade para identificar, definir e encontrar soluções para os problemas que se apresentam numa função;

*l) Responsabilidade:* capacidade para responder tanto pelas ações e decisões, como pelas suas consequências.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Carreiras e categorias profissionais

1- São as seguintes as carreiras na empresa:

- Carreira técnica
- Carreira operacional
- Carreira manutenção

2- As categorias profissionais da Portway, SA são integradas nas carreiras referidas no número 1 desta cláusula, de acordo com o nível de conhecimento, resolução de problemas e de responsabilidade e encontram-se definidas no anexo III.

3- São as seguintes as categorias profissionais por carreiras:

*c) Carreira técnica*

- Especialista
- Técnico
- Assistente

*d) Carreira operacional*

- Técnico de tráfego de assistência em escala
- Operador de assistência em escala

*e) Carreira manutenção*

- Técnico de manutenção
- Assistente de manutenção

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

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de ingresso nas categorias profissionais

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

*a) A necessidade de preenchimento de uma função;*

*b) O ingresso pelo nível inicial da tabela salarial para aquela categoria profissional;*

*c) O perfil adequado do candidato quanto a habilitações literárias e, quando exigível, conhecimentos técnicos, experiência e formação profissional.*

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de ingresso nas carreiras profissionais

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

*(a) Na carreira técnica:*

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

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

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Desenvolvimento nas carreiras profissionais

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

2- Como movimentos consideram-se os definidos na cláusula 1.<sup>a</sup>, subordinados ainda aos seguintes requisitos:

*a) Evolução (E):* depende dos resultados da avaliação global de desempenho obtidos ao longo de determinado período de tempo pré-estabelecido.

*b) Evolução especial (EE):* depende dos resultados da avaliação global de desempenho e de validação por análise curricular. Pressupõe o aumento de autonomia ao nível do conhecimento, resolução de problemas e responsabilidades.

3- Não contam para o desenvolvimento nas carreiras profissionais as avaliações de desempenho de nível igual ou inferior a 2,9.

4- Poderá haver lugar a movimentos especiais que façam acelerar ou retardar o desenvolvimento nas carreiras profissionais, fundamentados na avaliação de desempenho individual e na avaliação curricular de cada trabalhador.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Carreira técnica**

5- Os movimentos de evolução especial referidos na alínea b) do ponto 2 e os movimentos especiais referidos no ponto 4 desta cláusula são da competência exclusiva do conselho de administração e terão como períodos máximos de retardamento o dobro do tempo mínimo de referência de permanência em cada nível, até um limite máximo de 6 anos.

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

## 1.1- Categoria de especialista

	Especialista										
Nível	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Movimento	E	E	EE	E	E	E	E	EE	E	E	
Tempo Min.	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	
Av. Acumulada	6	6	6	7	7	11	11	11	12	16	

## 1.2- Categoria de técnico

	Técnico												
Nível	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Movimento	E	E	E	EE	E	E	E	EE	E	E	E	E	E
Tempo Min.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	
Av. Acumulada	6	6	6	6	7	7	7	7	8	12	16	16	

## 1.3- Categoria de assistente

	Assistente											
Nível	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Movimento	E	E	E	EE	E	E	E	E	EE	E	E	
Tempo Min.	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	
Av. Acumulada	6	6	6	9	7	7	7	7	11	16	16	

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Carreira operacional**

1- O desenvolvimento na carreira operacional faz-se de

acordo com o referido na cláusula 5.<sup>a</sup> e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

1.1- Categoria de técnico de tráfego de assistência em escala

	Técnico de Tráfego de Assistência em Escala													
Nível	6	8	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Movimento	E	E	E	E	EE	E	E	E	EE	E	E	E	E	
Tempo Min.	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	
Av. Acumulada	3	3	6	6	7	7	7	7	7	7	8	12	16	

1.2- Categoria de operador de assistência em escala

	Operador de Assistência em Escala													
Nível	2	4	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Movimento	E	E	E	E	EE	E	E	E	E	EE	E	E	E	
Tempo Min.	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	
Av. Acumulada	3	3	6	6	7	7	7	7	7	7	8	12	16	

Cláusula 8.ª

Carreira manutenção

1- O desenvolvimento na carreira manutenção faz-se de

acordo com o referido na cláusula 5.ª e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

1.1- Categoria de técnico de manutenção

	Técnico de Manutenção													
Nível	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
Movimento	E	E	E	EE	E	E	E	EE	E	E	E	E	E	
Tempo Min.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4		
Av. Acumulada	6	6	6	6	7	7	7	7	8	12	16	16		

1.2- Categoria de assistente de manutenção

	Assistente de Manutenção												
Nível	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
Movimento	E	E	E	EE	E	E	E	E	EE	E	E		
Tempo Min.	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4		
Av. Acumulada	6	6	6	9	7	7	7	7	11	16	16		



## ANEXO III

### Descrição de funções

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Carreira técnica

*Especialista* - Desenvolve e/ou coordena atividades e estudos com impacto direto nos resultados da sua área de atividade ou em toda a empresa. Contribui para a definição de políticas, programas e planos de ação, bem como para a seleção dos recursos e meios necessários para a sua concretização.

Analisa situações e processos de elevada complexidade, que exigem respostas específicas e para os quais podem não existir metodologias pré-definidas. Pode conceber soluções inovadoras e/ou novas abordagens.

Estabelece contactos estratégicos para a sua área de atividade ou para toda a empresa.

Pode assegurar a supervisão formal ou funcional de outros trabalhadores.

*Técnico* - Desenvolve atividades de cariz técnico orientadas para atingir objetivos concretos de acordo com orientações e princípios definidos.

Analisa problemas e/ou situações complexas e desenvolve soluções de acordo com metodologias pré-definidas. Possui capacidade de pesquisa, integração e análise de informação.

Pode assegurar a orientação formal ou funcional de outros trabalhadores.

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

Apoia o trabalho de outros trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Carreira operacional

*Técnico de tráfego de assistência em escala* - Estabelece processos de trabalho, especificando meios e métodos em conformidade com normas internas ou diretivas superiores. Recebe, acompanha, encaminha e assiste passageiros, bagagem, carga e correio. Prepara, recolhe, e envia informações e documentos relacionados com o tráfego, explorando sistemas informáticos ou outros meios e equipamentos que para tal se justifiquem. Aceita as reclamações dos passageiros em situações de irregularidade de operação, assistindo e providenciando soluções adequadas. Elabora manifestos e executa tarefas de controlo documental. Providencia documentação e assiste as tripulações no que se refere à preparação dos voos. Proceda ao balanceamento das aeronaves. Organiza, encaminha e prepara documentação inerente às tarefas exercidas nas plataformas e terminais de passageiros, carga e correio. Elabora relatórios de ocorrências e providencia re-

gistos organizados que facilitem a sua consulta, divulgação e respetivo encaminhamento. Assegura a formação técnica dos TTAE e OAE nas fases iniciais da carreira. Coordena as atividades exercidas pelas áreas operacionais, tendo em vista a rentabilização dos meios humanos e materiais disponíveis.

*Operador de assistência em escala* - Proceda às operações de carregamento e descarregamento de aeronaves e de contentores de transporte. Proceda à movimentação e controlo de bagagens e volumes. Conduz e opera veículos e equipamentos de assistência a aeronaves. Proceda ao reboque de aeronaves com recurso a equipamento trator. Conduz veículos de transporte dentro do perímetro do aeroporto. Executa e desmonta paletas de carga. Utiliza equipamentos ou instrumentos auxiliares de apoio ao exercício das suas funções. Pode organizar, encaminhar e preparar documentação de apoio às atividades desenvolvidas nas plataformas. Pode assumir a responsabilidade pelo carregamento e descarregamento das aeronaves.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Carreira de manutenção

*Técnico de manutenção* - Faz o diagnóstico de anomalias de equipamentos e sistemas. Pode proceder igualmente à montagem, instalação ou modificação dos equipamentos de acordo com planos pré-definidos. Propõe procedimentos visando a melhoria e eficácia das áreas de manutenção.

Executa a afinação e manutenção de sistemas e/ou equipamentos de apoio à atividade de handling, com carácter preventivo, de acordo com a assistência programada, e corretivamente quando da ocorrência de avarias.

Pode coordenar as atividades exercidas pelas áreas de manutenção, tendo em vista a rentabilização dos meios humanos e materiais disponíveis.

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

## ANEXO IV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Reenquadramentos gerais

1- Todos os trabalhadores são integrados, à data de entrada em vigor do presente AE, numa categoria profissional e num nível da tabela salarial.

2- A transição processar-se-á sempre para o nível da tabela

salarial correspondente ao nível da tabela salarial em que o trabalhador se encontre.

3- Caso não exista nível da tabela salarial correspondente, a transição processar-se-á para o nível da tabela salarial imediatamente superior.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Reenquadramentos específicos

1- Aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE, tenham cumprido 6 ou mais meses exigidos para o acesso a fase de nível superior, acederão a esse mesmo nível após o decurso do tempo remanescente para o respetivo acesso. Após o acesso a nível superior, o seu desenvolvimento profissional passa a ser regido pelas disposições do presente AE.

2- Aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE, tenham cumprido menos de 6 meses exigidos para o acesso a fase de nível superior, aplicam-se as regras atuais para o desenvolvimento profissional.

3- Aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE, se encontrem em situação de acesso a escalão aplicam-se as regras do presente AE, para o desenvolvimento profissional, sendo enquadrados na posição respetiva.

4- Os trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE, se encontrem nomeados em grau, são posicionados no nível da tabela salarial equivalente ao seu nível de enquadramento na carreira, sendo-lhes para tal contado o tempo em que desempenharam funções em grau e poderão ser nomeados após deliberação do conselho de administração.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Reenquadramentos na categoria

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de técnico de informática III, agora extinta, são integrados na carreira técnica, na categoria profissional de especialista.

2- Os trabalhadores com a categoria profissional de técnico superior assistente, agora extinta, são integrados na carreira técnica, na categoria profissional de especialista.

3- Os trabalhadores com a categoria profissional de técnico especialista I e de técnico especialista II, agora extintas, são integrados na carreira técnica, na categoria de técnico.

4- Os trabalhadores com a categoria profissional de técnico administrativo, agora extinta, são integrados na carreira técnica, na categoria profissional de técnico.

5- Os trabalhadores com a categoria profissional de técnico de assistência em escala, agora extinta, são integrados na carreira operacional, na categoria profissional de técnico de tráfego de assistência em escala.

6- Os trabalhadores com a categoria profissional de operador de assistência em escala, agora extinta, são integrados na carreira operacional, na categoria profissional de operador de assistência em escala.

7- Os trabalhadores com a categoria profissional de operador de manutenção, agora extinta, são integrados na carreira manutenção, na categoria profissional de assistente de manutenção.

8- Os trabalhadores com a categoria profissional de operador de apoio, agora extinta, são integrados na carreira técnica, na categoria profissional de assistente.

9- Os trabalhadores com a categoria profissional de auxiliar, agora extinta, são integrados na carreira técnica, na categoria de assistente.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Os trabalhadores que a 1 de novembro de 2018 recebam diuturnidades, por antiguidade na empresa, mantêm o direito ao valor correspondente.

2- Uma vez ultrapassado o valor da diuturnidade atual, por força da aplicação do disposto na cláusula 81.<sup>a</sup> do presente AE e do número anterior, processar-se-á ao acerto correspondente.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Desenvolvimento profissional - Requisito avaliação de desempenho

1- Até à entrada em funcionamento de um sistema de avaliação de desempenho que cumpra o estipulado no anexo V e até à produção de resultados deste sistema que permitam cumprir o requisito de avaliação de desempenho para o desenvolvimento profissional, as evoluções na carreira fazem-se dentro dos moldes estipulados no anexo II, desde que o conselho de administração, fundamentadamente, utilize critérios de desempenho objetivos, previamente dados a conhecer aos sindicatos.

2- Caso não seja possível cumprir o disposto no número antecedente no que se refere à utilização de critérios de desempenho objetivos, a evolução na carreira far-se-á dentro dos moldes estipulados no anexo II, mas sem considerar o que nele vem referido relativamente à avaliação de desempenho.

#### ANEXO V

##### Avaliação de desempenho

#### Cláusula única

##### Avaliação de desempenho

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

1.1- É de aplicação a todos os trabalhadores da empresa;

1.2- Utiliza uma metodologia previamente dada a conhecer aos sindicatos e aos trabalhadores e pauta-se por princípios de objetividade e transparência;

1.3- As avaliações são produzidas pelo titular do respetivo órgão de estrutura, que para o efeito se fará, obrigatoriamente, assessorar pelos responsáveis funcionais diretos do avaliado;

1.4- O diretor é responsável pelas avaliações produzidas na respetiva direção;

1.5- Respeita o direito de cada trabalhador ser informado e participar na definição dos critérios que presidirão à sua avaliação;

1.6- Respeita o direito de cada trabalhador ser informado do resultado da sua avaliação.

2- A avaliação de desempenho, entre outros efeitos, influenciará as condições de desenvolvimento profissional, de acordo com o estipulado no anexo II.

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

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

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

6- A avaliação de desempenho tem um resultado final quantitativo e numa escala de 1 a 5.

## ANEXO VI

### Regulamento de prevenção

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

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

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

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

4- Poderão ser autorizadas, pela chefia responsável, trocas

entre os trabalhadores escalados, desde que daí não decorra encargos para a empresa.

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

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

7- Será considerado trabalho suplementar o trabalho prestado a partir da terceira convocação, o qual será remunerado nos termos das cláusulas 72.<sup>a</sup> e 73.<sup>a</sup> do AE.

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

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

a) Faltas por doença motivadas por internamento em estabelecimento hospitalar;

b) Licença parental, nas diferentes modalidades previstas na lei;

c) Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim;

d) Acidente de trabalho.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Regime remuneratório

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

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

Depositado em 16 de agosto de 2016, a fl. 199 do livro n.º 11, com o n.º 133/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.