

O presente AE correspondeu a um desiderato comum há muito prosseguido no sentido de obter um texto comum e unificador do tratamento das relações laborais dos trabalhadores portuários no seio da empresa permitindo obter não só a paz social como também uma simplificação da organização do trabalho consensualizando, em prol do bem comum, os interesses dos trabalhadores e da empresa.

Os subscritores desta convenção coletiva pretenderam, essencialmente, que o novo instrumento de regulamentação coletiva das condições de trabalho dos trabalhadores portuários que exercem a sua atividade profissional no porto da Praia da Vitória contivesse o enunciado global das estipulações de natureza ou de incidência laboral próprias das particularidades inerentes às diversas operações portuárias que se realizam neste porto. Daí que se tenha considerado oportuno e justificado conferir autonomia regulamentar à convenção coletiva de trabalho aplicável às respetivas relações de trabalho estabelecidas e que venham a estabelecer-se neste âmbito e durante a vigência do AE em apreço.

O teor deste AE, independentemente da data da sua publicação no *Jornal Oficial* da Região, passa a ser aplicado a partir do dia da sua assinatura, inclusive, e substitui aquele que foi publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 146, de 31 de julho de 2018, incorporando, com algumas reformulações, as cláusulas referenciadas na Convenção Coletiva de Trabalho, (n.º 25/2018, de 31 de julho de 2018).

CAPÍTULO I

Âmbito, área, locais de trabalho, vigência, denúncia e revisão do acordo

Cláusula 1.ª

Âmbito

O Acordo de Empresa - adiante também designado apenas por A.E., por convenção coletiva de trabalho ou por convenção coletiva - obriga, por um lado, a empresa OPERTERCEIRA - Sociedade de Operações Portuárias da Praia da Vitória, Lda., entidade empregadora, e, por outro lado, os trabalhadores portuários representados pelos Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Ilha Terceira que lhe prestem serviço em conformidade com o previsto nesta convenção coletiva de trabalho.

O Acordo de Empresa abrange 3 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Âmbito de intervenção profissional

1 - A intervenção dos trabalhadores a bordo, em terra ou na conferência refere-se a cargas manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, em regime de baldeação, de reexportação e em trânsito, do tráfego local, dos ferries, da navegação costeira nacional e internacional, da cabotagem insular e continental e de navegação de longo curso, que não estejam expressamente excluídas por lei ou por disposições do presente Acordo de Empresa.

2 - A intervenção referida no número anterior abrange a carga geral, os contentores, carga *roll-on/roll-off*, cargas a granel, qualquer que seja o meio de carga/descarga, no estado sólido (excluído o cimento

movimentado por navios auto-carregadores/descarregadores processados em terminais especializados), líquido e liquefeito, peixe congelado, correio e bagagem manifestada, em todos os meios de transporte marítimo e terrestre, bem como na recepção, entrega e arrumação em terra, com ou sem recurso a meios de movimentação horizontal e vertical.

3 - Não haverá intervenção de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo nas operações realizadas a bordo e em terra, de carga/descarga das embarcações exclusivamente dedicadas ao transporte de carga registadas no tráfego local, exceto se as mesmas envolverem a movimentação de contentores de 20' e de 40'.

Cláusula 3.^a

Área

1 - As atividades do âmbito profissional dos trabalhadores abrangidos por este A.E. são exercidas na área do Porto da Praia da Vitória sob jurisdição da Autoridade Portuária.

2 - Entende-se que, sempre que ali se realizem operações, os portos de Pipas e da Base das Lajes constituem, também, locais de trabalho da empresa e dos trabalhadores portuários abrangidos pelo presente Acordo.

Cláusula 4.^a

Locais de trabalho

1 - São considerados locais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho: a bordo de navios, embarcações e outros engenhos ou aparelhos flutuantes suscetíveis de serem utilizados como meios operacionais e de transporte sobre a água, os cais, as docas, acostadouros, muralhas, terraplenos, entrepostos/armazéns gerais francos, cais livres, estações marítimas, pontes-cais, fundeadouros, armazéns, estaleiros, terminais, balanças e, de uma forma geral, todas as obras de abrigo e proteção pertencentes à Autoridade Portuária e, ainda, os armazéns, parques e terminais pertencentes ou operados pela entidade empregadora, situados na área de jurisdição daquela autoridade portuária.

2 - Entende-se que, sempre que ali se realizem operações, os portos de Pipas e da Base das Lajes constituem, também, locais de trabalho da empresa e dos trabalhadores portuários abrangidos pelo presente Acordo.

Cláusula 5.^a

Vigência

1 - Este AE entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei, sem prejuízo de iniciar a produção dos seus efeitos entre as partes signatárias a partir do dia 1 de março de 2021 inclusive.

2 - A presente revisão do A.E. vigorará por um período de 60 meses a contar da data indicada no número anterior, sendo renovável, sucessivamente, por períodos de um ano, caso nenhuma das partes o denuncie nos termos da cláusula seguinte.

3 - As cláusulas de expressão pecuniária, bem como as tabelas salariais acordadas com a celebração do presente acordo, vigorarão por um período de 36 meses, a contar da data da sua publicação, sendo, após esse período, atualizadas anualmente verificando-se o início da sua vigência a 1 de janeiro de cada ano.

4 - No decurso de cada período de vigência podem as partes, por mútuo acordo, introduzir reajustamentos ao A.E., independentemente de cada período de vigência que esteja em curso, fazendo-o nos termos previstos na lei, quando necessário ou conveniente.

Cláusula 6.^a

Denúncia e revisão

1 - O presente AE pode ser denunciado, para efeitos de revisão total ou parcial, com a antecedência mínima de 90 dias em relação ao termo do seu período de vigência.

2 - A denúncia é a manifestação de vontade, feita por escrito, à parte contrária, de revisão total ou parcial da convenção coletiva de trabalho, devendo ser acompanhada de proposta do clausulado a rever.

3 - A entidade a quem seja dirigida a proposta a que se refere o número anterior fica obrigada a responder, por escrito, no prazo de 45 dias, iniciando-se as negociações nos 15 dias subsequentes à receção da resposta.

CAPÍTULO II

Âmbito profissional, tipo de trabalhadores, ingresso no efetivo do porto, acesso e carreira profissional, categorias profissionais, funções, baixa de categoria profissional e título de qualificação profissional

Cláusula 7.^a

Âmbito profissional

Constitui âmbito profissional dos trabalhadores portuários a execução das funções ou tarefas definidas neste A.E. e no respetivo Anexo, dentro das áreas e locais neles previstos.

Cláusula 8.^a

Trabalhadores efetivos - Quadro de Pessoal da Empresa

1 - São trabalhadores portuários efetivos todos os que integram os quadros da empresa, sendo também considerados como tais os que venham a subscrever com ela contrato individual de trabalho sem termo.

2 - Os trabalhadores contratados por contrato de trabalho a termo certo, nos termos da lei, não integrarão os quadros de pessoal portuário da empresa.

Cláusula 9.^a

Aptidões e qualificações da mão-de-obra portuária

A mão-de-obra a utilizar pela Empresa na realização de operações portuárias carece de aptidões pessoais e de prévia formação e qualificação profissional mínima, adequadas para o efeito.

Cláusula 10.^a

Número mínimo de efetivos

1 - Considera-se que, para os efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 8.^a, à data da entrada em vigor do presente Acordo de Empresa, o número mínimo de efetivos do porto é constituído por treze trabalhadores, sendo esse valor alterável por mútuo acordo.

2 - O re completamento dos efetivos a que se refere o número anterior é obrigatório.

3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a empresa poderá contratar novos trabalhadores, como supranumerários e até ao máximo de três, limite, esse, passível de alteração por mútuo acordo, cujo vínculo laboral obedecerá ao regime de contratos de trabalho a termo.

Cláusula 11.^a

Acesso e carreira profissional

1 - O acesso à profissão de trabalhador portuário, as promoções às respetivas categorias profissionais e o regime de progressão na correspondente carreira profissional, são, respetivamente, definidos na cláusula 21.^a deste A.E. e nas cláusulas 10.^a, 11.^a, 17.^a e 19.^a do seu Anexo.

2 - Os novos trabalhadores a que se refere o n.º 3 da cláusula 14.^a estão sujeitos aos requisitos de acesso à profissão e a progressão na carreira profissional nos termos previstos no n.º 1.

Cláusula 12.^a

Categorias profissionais e funções

1 - As categorias profissionais dos trabalhadores portuários são as seguintes: coordenador e trabalhador de base.

2 - As respetivas funções são as constantes do Anexo ao presente AE.

Cláusula 13.^a

Baixa de categoria profissional

É lícita a baixa de categoria profissional dos trabalhadores desde que livremente acordada por escrito pelos interessados, com conhecimento prévio do Sindicato e, nos termos da lei, mediante autorização da Inspeção Regional do Trabalho, caso em que o trabalhador deixará de ter direito à categoria profissional anterior.

Cláusula 14.^a

Título individual de qualificação profissional

1 - Aos trabalhadores do efetivo será passado um título formal, devidamente autenticado, que certifique a sua qualificação profissional para o trabalho portuário, o qual, na falta da sua emissão ou até à data da sua emissão por entidade oficial competente, emanará da respetiva entidade empregadora, nos termos e condições a acordar com o sindicato outorgante deste AE.

2 - Para os novos trabalhadores a admitir, constitui requisito imprescindível a obtenção de título formal de qualificação profissional de idêntica natureza do que se prevê no n.º 1 a comprovada frequência, com aproveitamento, de cursos de formação profissional organizados e realizados para efeitos de aquisição de conhecimentos e de experiência para o exercício da profissão de trabalhador portuário.

3 - Os trabalhadores não abrangidos pelo disposto no n.º 1 serão identificados nos termos a acordar entre a Empresa, o respetivo Sindicato e a Autoridade Portuária, para que fiquem habilitados ao acesso aos locais de trabalho para que sejam contratados.

CAPÍTULO III

Quadros e requisitos

Cláusula 15.^a

Constituição do quadro permanente de empresa, contrato individual de trabalho e período experimental

1 - Constituem o quadro permanente da empresa os trabalhadores portuários efetivos a que se refere a cláusula 10.^a.

2 - O contrato individual de trabalho, bem como as suas alterações, serão sempre reduzidos a escrito, podendo o Sindicato assistir o trabalhador, e as condições dele constantes não podem ser inferiores às estabelecidas no presente Acordo de Empresa.

3 - Os trabalhadores que vierem a ser admitidos para o quadro de empresa são considerados em regime de experiência por um período máximo de 180 dias, podendo qualquer das partes rescindir unilateralmente o contrato durante esse período, sem qualquer compensação ou indemnização.

4 - Tendo o período experimental durado mais do que 60 dias, para denunciar o contrato, nos termos previstos no número anterior, a empresa observará o prazo de aviso prévio de 7 dias.

5 - Findo o período experimental, sem que o contrato tenha sido rescindido, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador na empresa desde o início do período experimental.

Cláusula 16.^a

Substituição temporária dos trabalhadores das hierarquias

1 - Nos seus impedimentos temporários, nomeadamente férias, baixas, os trabalhadores das hierarquias do quadro de empresa serão substituídos por outros trabalhadores do mesmo nível hierárquico ou, na falta destes, por trabalhadores de categoria imediatamente inferior.

2 - As substituições entendem-se sempre sem prejuízo da situação profissional do substituído. O trabalhador exercerá, nesse período, as funções próprias da categoria profissional do trabalhador substituído, cessando tal situação quando terminar o impedimento deste.

3 - Ao substituto, durante o período de substituição, aplicam-se as condições remuneratórias do substituído se forem mais favoráveis.

Cláusula 17.^a

Atividade dos trabalhadores do quadro permanente

1 - Os trabalhadores do quadro permanente de empresa exercerão a sua atividade de acordo com o respetivo âmbito e categoria profissional, nos termos deste A.E., sob a direção técnica e disciplinar da empresa, o mesmo se passando, com as necessárias adaptações, no caso dos trabalhadores com contrato individual de trabalho a termo.

2 - Os trabalhadores a que se refere o número anterior, apresentar-se-ão no local para que tiverem sido previamente designados, a fim de realizarem o trabalho que lhes for indicado.

Cláusula 18.^a

Locais de trabalho e de apresentação dos trabalhadores

1 - A empresa indicará aos trabalhadores o local de trabalho em que se devem apresentar, mediante afixação de avisos em locais adequados e pré-estabelecidos, sem prejuízo da possibilidade de adoção de meios mais expeditos e eficazes de comunicação para o efeito.

2 - Na falta de indicação, através dos meios previstos no número anterior, sobre o ou os locais de trabalho onde devam apresentar-se, os trabalhadores ficam obrigados a manter-se contactáveis e disponíveis durante o respetivo período normal de trabalho para efeitos da eventual necessidade da sua colocação em postos de trabalho portuário.

3 - Consideram-se presentes e em efetividade de trabalho os trabalhadores a quem, nos termos previstos nos números anteriores, não tenham sido indicados locais de apresentação para efeitos de prestação de trabalho.

Cláusula 19.^a

Polivalência

Fica estabelecido que a admissão de novos trabalhadores portuários se fará sempre na categoria de trabalhador base e em regime de polivalência funcional para o desempenho das funções a ela correspondentes, no respeito do que dispõe a cláusula 11.^a deste AE.

Cláusula 20.^a

Plena utilização

1 - Aos trabalhadores aplicar-se-á, nos termos deste Acordo, o princípio da sua plena utilização durante todo o período de trabalho para que tiverem sido designados, o que se fará em função das necessidades de gestão e de organização do trabalho.

2 - Por determinação da empresa, transmitida pela hierarquia da profissão do trabalhador, os trabalhadores são obrigados a aceitar a mudança de serviço durante o período de trabalho referido no número anterior, sem qualquer limitação quanto ao número de mudanças.

Cláusula 21.^a

Requisitos para ingresso na profissão

1 - São considerados requisitos indispensáveis para o ingresso futuro na profissão:

- a) Possuir a escolaridade mínima obrigatória;
- b) Ter idade superior a 18 anos;
- c) Possuir licença de condução de veículos automóveis;
- d) Ser submetido a exame psicotécnico e declarado apto para o exercício da profissão;
- e) Ter provado possuir robustez física para o exercício das operações portuárias, através de exame médico realizado para o efeito;
- f) Ter obtido aproveitamento no curso de formação básica para acesso à profissão.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 22.^a

Deveres da entidade empregadora

A empresa fica constituída na obrigação, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica e por normas convencionais, de:

- a) Respeitar todos os direitos gerais e especiais reconhecidos aos trabalhadores;
- b) Tratar e fazer tratar todos os trabalhadores com justiça e respeito pela sua dignidade e condição profissional;
- c) Promover, em colaboração com o sindicato outorgante e as entidades competentes na matéria, a organização de cursos de formação, atualização e aperfeiçoamento profissional, de forma a poder satisfazer as necessidades normais do serviço;
- d) Observar todas as normas e determinações respeitantes aos trabalhadores, ao trabalho e ao local onde este é prestado, às condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, à prevenção de acidentes e doenças profissionais e, em geral, a todos os condicionalismos de carácter obrigatório relacionados com a atividade;

- e) Prestar, quando legitimamente solicitados, ao Sindicato signatário, à Comissão Bipartida e entidades oficiais interessadas, todas as informações e esclarecimentos necessários ou convenientes ao desenvolvimento normal das relações de trabalho;
- f) Dispensar, sem prejuízo da retribuição, os trabalhadores pelo tempo necessário à frequência de cursos de formação profissional com interesse para a atividade da empresa e por esta definidos como tal, ou, fora desses casos, em regime de licença sem retribuição a conceder se as necessidades de serviço o permitirem;
- g) Diligenciar pela criação e manutenção de refeitórios, cantinas, salas de convívio, vestiários, bebedouros, sanitários, balneários, centros de medicina no trabalho, postos de primeiros socorros e de outras estruturas sócio-profissionais de idêntica natureza;
- h) Indemnizar o trabalhador por perda ou lesão de bens patrimoniais desde que comprovadamente ocorridas no local de trabalho e como resultantes do desempenho das suas funções;
- i) Dispensar, nos termos do presente A.E., os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e de outras de interesse público, devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito.

Cláusula 23.^a

Deveres dos trabalhadores

1 - Os trabalhadores ficam constituídos na obrigação, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica e por normas convencionais, de:

- a) Acatar as ordens legitimamente dadas em matéria de serviço pela empresa, por intermédio dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída;
- b) Tratar com respeito e lealdade a empresa, os seus representantes, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho, os subordinados e demais pessoas e entidades que, no âmbito do trabalho, se relacionam com a entidade empregadora;
- c) Não divulgar informações, nomeadamente de carácter confidencial referentes à organização, métodos de produção ou negócios da empresa, nem intervir, por qualquer forma, na livre concorrência entre as empresas;
- d) Cumprir os horários estabelecidos com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Não abandonar o trabalho ou ausentar-se do serviço sem autorização do seu superior hierárquico da profissão, salvo se manifestamente a não puder obter, caso em que deverá informar um representante da empresa que se encontre no local;
- f) Manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;

- g) Abster-se de todo e qualquer ato de que possam resultar prejuízo ou desaparecimento das mercadorias movimentadas ou não, ou de quaisquer bens situados nos locais ou zonas de trabalho;
- h) Desempenhar as tarefas de que forem incumbidos de acordo com a sua categoria e aptidão profissionais e aptidões físicas, nos termos do presente AE;
- i) Participar, nos termos previstos na lei e neste AE, de forma ativa e interessada, na frequência de cursos de formação profissional e nas ações de sensibilização na área de prevenção e segurança no trabalho, sem prejuízo da retribuição;
- j) Respeitar e fazer respeitar os regulamentos de higiene, segurança e disciplina do trabalho, nomeadamente utilizando devidamente o equipamento de uso individual ou coletivo que lhes for distribuído;
- k) Executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, abstendo-se, nomeadamente, de condutas culposas que, por atos ou omissões, sejam suscetíveis de diminuir os ritmos técnicos da operação portuária e/ou de atrasos que possam implicar a subsequente necessidade de prestação de trabalho suplementar.

2 - Os trabalhadores cumprirão os regulamentos que, nos termos legalmente admitidos, tiverem sido adotados pela entidade empregadora, que não colidam com o disposto nesta convenção coletiva de trabalho e de cujo teor integral tenha sido dado prévio conhecimento ao Sindicato outorgante do presente AE.

Cláusula 24.^a

Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à empresa atuar, por qualquer modo, em desconformidade com as normas legais ou regulamentares.

CAPÍTULO V

Organização geral do trabalho

Secção I

Disposições gerais

Cláusula 25.^a

Organização e direção do trabalho

1 - A organização, planificação, direção técnica, controlo das operações e composição das equipas de trabalho compete à empresa.

2 - Nos termos do n.º 1, as equipas serão formadas tendo em atenção os fatores seguintes:

- a) As necessidades técnicas e económicas da operação;
- b) As regras de prevenção e segurança aplicáveis;
- c) Os conhecimentos profissionais dos trabalhadores;
- d) O equipamento a utilizar;

- e) O tipo de serviço a prestar;
- f) A natureza das mercadorias a movimentar;
- g) As situações especiais referidas neste A.E. e no respetivo Anexo.

3 - No decurso da operação é possível aumentar ou diminuir o número de trabalhadores afetos a cada equipa, bem como proceder à sua substituição por outros, em função da evolução do próprio serviço ou de necessidades de organização do trabalho.

4 - Poderão ser aplicados novos equipamentos, sistemas e/ou métodos de trabalho, desde que não rejeitados em matéria de segurança pelos organismos competentes.

5 - Na execução das operações portuárias só podem intervir trabalhadores portuários, nos termos previstos na legislação sectorial em vigor e no presente AE.

Cláusula 26.^a

Prestação de trabalho

1 - As funções que integram as diferentes categorias dos trabalhadores são definidas no Anexo que faz parte integrante do presente AE.

2 - Em nenhuma circunstância, a menos que ressalvada convencionalmente entre as partes e com prévio consentimento e assentimento do Sindicato, pode ser exigido aos coordenadores que desempenhem funções dos trabalhadores de base em acumulação com o serviço da respetiva categoria profissional.

3 - Não pode ser exigido aos trabalhadores de base que exerçam, em simultâneo, mais do que uma tarefa ou função, sem prejuízo de mudança de função ou de tarefa durante o mesmo período de trabalho.

Secção II

Duração do trabalho e organização dos tempos de trabalho

Cláusula 27.^a

Trabalho diário

1 - A duração do trabalho diário estabelecida neste A.E. em conformidade com os tempos de trabalho previstos no número seguinte não pode ter início antes das 08:00 horas de um dia nem prolongar-se para além das 08:00 do dia seguinte.

2 - Para efeitos do que dispõe o número anterior são considerados como tempos de trabalho:

- a) Os períodos normais de trabalho, das 08:00 às 17:00 ou das 18:00 às 24:00;
- b) Os prolongamentos de períodos normais de trabalho;
- c) O trabalho suplementar.

3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 31.^a e quando operacionalmente justificado e tecnicamente necessário, a empresa poderá exigir a prestação de trabalho durante o período reservado para as refeições dos trabalhadores, devendo compensá-los financeiramente nos termos da tabela anexa a este AE.

Cláusula 28.^a

Duração do período normal de trabalho

1 - A duração do período normal de trabalho respeitará as disposições legais aplicáveis

2 - Cada trabalhador não poderá prestar mais de setecentas e cinquenta horas de trabalho suplementar em cada ano de calendário, não se incluindo naquele limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou em situação de emergência motivada por perigo grave para a segurança dos trabalhadores ou para a viabilidade da empresa, considerando-se aquele limite como subsumido no quadro de valoração dos objetivos e das finalidades a que se refere a segunda parte do disposto no n.º 7 do artigo 7.º do regime jurídico do trabalho portuário, na reformulação que lhe foi dada pela Lei n.º 3/2013, de 14 de janeiro.

Cláusula 29.^a

Prestação e disponibilidade para trabalho suplementar

1 - Presume-se que, nos termos constantes da cláusula anterior e dos números seguintes, os trabalhadores estão disponíveis para prestar trabalho suplementar.

2 - Com exceção do que neste AE se dispuser em contrário, o trabalhador presume-se disponível para prestar trabalho suplementar nas horas de refeição, sem prejuízo de, caso a caso, poder declarar-se justificadamente indisponível para o efeito.

3 - Nas operações em que a empresa opte pelo regime de trabalho contínuo, em graneis líquidos que tenha que ser contínuo e nos navios *roll-on/roll-off*, *lash*, abastecimento de plataformas petrolíferas, paquetes, navios de correio e gado vivo, os trabalhadores, salvo motivo ponderoso e atendível, não poderão recusar a prestação de trabalho suplementar nas horas de refeição, sendo sempre observadas, em tal caso, as condições previstas no n.º 2 da cláusula 31.^a.

4 - Os trabalhadores que não estejam disponíveis para prestar trabalho suplementar, apresentarão declaração em conformidade à empresa dessa impossibilidade à empresa, produzindo o mesmo efeitos por um período de até 30 dias de calendário.

5 - Desde que avisem a empresa com quarenta e oito horas de antecedência, poderão os trabalhadores solicitar a sua não afetação a trabalho suplementar aos sábados, domingos e feriados. Para efeitos de aplicação deste princípio quanto ao trabalho suplementar relativo a feriados não são considerados os sábados, domingos e feriados intercorrentes.

6 - Relativamente ao trabalho suplementar a prestar em determinado dia útil, excluído aquele a que se refere o n.º 3, o aviso dos trabalhadores à empresa relativo à sua indisponibilidade será efetuado com vinte e quatro horas de antecedência nos termos enunciados na parte final do número anterior.

7 - Para os trabalhadores que não tenham utilizado as faculdades previstas nos n.ºs 4, 5 e 6 desta cláusula, é considerada obrigatória a prestação de trabalho suplementar.

8 - Se o número de trabalhadores que solicitem a sua não afetação a trabalho suplementar puser em risco a realização das operações normais previstas da empresa, esta reserva-se ao direito de dispensar apenas aqueles que tenham razões de força maior para não desempenharem trabalho suplementar.

Cláusula 30.^a

Comunicação do trabalho suplementar

1 - A comunicação do trabalho suplementar incumbirá à empresa, através da direção técnica, nos termos fixados neste AE, ou, na sua falta, através de coordenador designado para o efeito.

2 - A comunicação do trabalho suplementar será feita exclusivamente aos trabalhadores que forem tidos como necessários à execução da operação, sendo, para o efeito, dada preferência aos trabalhadores que sejam titulares de vínculo contratual de trabalho sem termo com a empresa.

3 - Aos sábados, domingos e feriados a comunicação do trabalho suplementar constará obrigatoriamente da respetiva escala.

4 - Uma vez comunicado e aceite o trabalho suplementar, não poderá ser recusada a sua prestação nem retirado o pagamento correspondente.

5 - A comunicação a fazer aos trabalhadores para efeitos de prestação de trabalho suplementar em dias úteis deve fazer-se pela forma seguinte:

- . Das 12:00 às 13:00 horas até às 10:00 horas;
- . Das 18:00 às 24.00 horas até às 15:00 horas;
- . Em qualquer dos períodos compreendidos entre às 18:00 e às 24:00 horas até às 15 horas;
- . Das 00:00 às 08:00 horas até às 20:00 horas;
- . Das 00:00 às 01:00 horas ou das 04:00 às 05:00 horas respetivamente até às 23:00 ou até às 02:00 horas.

6 - O trabalho suplementar em dias úteis será prestado por períodos de duas horas, quatro ou seis horas e remunerado nos termos da tabela salarial anexa.

7 - O trabalhador pode recusar a prestação de trabalho suplementar não comunicado atempadamente nos termos dos n.ºs 3 e 5.

Cláusula 31.^a

Horas de refeição

1 - São consideradas horas de refeição as seguintes:

- a) Almoço - das 12:00 às 13:00 horas;
- b) Jantar - das 17:00 às 18:00 horas;
- c) Ceia - das 00:00 às 01:00 horas.

2 - Havendo prosseguimento do trabalho sem interrupção nas horas de refeição, a empresa facultará aos trabalhadores, sem interrupção das operações, o tempo estritamente necessário para tomar uma refeição, salvo quando aquelas devam terminar dentro do período de refeição.

3 - A hora da ceia é variável de acordo com a afetação dos operadores de equipamento da Autoridade Portuária às operações, podendo o intervalo verificar-se das 00:00/01:00 horas ou das 04:00/05:00 horas, consoante o que em cada caso for definido até às 23.00 horas.

Cláusula 32.^a

Folgas dos trabalhadores

1 - Os trabalhadores que prestarem serviço no período das 00:00 às 08:00 horas, só retomarão o trabalho, por via de regra, depois de gozarem uma folga de, pelo menos, 24 horas consecutivas.

2 - Coincidindo a folga a que se refere o número anterior com sábado, domingo ou feriado, o respetivo período de descanso será gozado, por indicação da empresa, em princípio numa 2.^a ou 6.^a feira;

3 - O trabalho prestado aos domingos entre às 08:00 e às 24:00 horas dará direito a uma folga a gozar, em princípio, nos termos do número anterior.

4 - As folgas previstas nos n.ºs 1, 2 e 3, poderão ser gozadas noutros dias, a acordar entre os interessados.

5 - O gozo das folgas não pode, por via de regra, ser substituído por qualquer compensação pecuniária, sem prejuízo do direito a esta, pelo valor da retribuição devida ao correspondente período de descanso, se as mesmas não tiverem sido gozadas na vigência do contrato de trabalho.

Secção III

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 33.^a

Descanso semanal

1 - O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

2 - Aos sábados não haverá quaisquer restrições à prestação do trabalho, salvo as que decorrem da correspondente retribuição constante das tabelas salariais aditadas ao Anexo ao presente AE.

Cláusula 34.^a

Feriados

1 - São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Sexta-feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 24 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;

- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- Feriado Municipal da Praia da Vitória (11 de agosto);
- Feriado Regional.

2 - Para além dos referidos no número anterior, a terça-feira de Carnaval também é considerada como feriado.

3 - Nos dias 24 e 31 de dezembro e na quinta-feira Santa apenas poderá haver prestação de trabalho no período das 08:00 às 17:00 horas.

4 - Os feriados municipais serão gozados pelos trabalhadores de acordo com a sua preferência.

Cláusula 35.^a

Férias - Princípio geral

1 - Todos os trabalhadores portuários têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 - O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

3 - O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que com o consentimento do trabalhador, salvo nos casos e nos termos expressamente previstos na lei.

Cláusula 36.^a

Período de férias

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, com contrato de trabalho sem termo, têm direito a um período anual de férias com a duração mínima de 22 dias úteis.

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

- a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou de dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

2 - As faltas justificadas que sejam qualificadas ou qualificáveis como equivalentes à efetiva prestação de trabalho nos respetivos dias não afetam o direito às férias adicionais a que se refere o número anterior.

3 - O pagamento da retribuição do período de férias deverá efetivar-se antes do início do respetivo gozo, não podendo ser inferior à que receberiam se, nesse período, estivessem em serviço efetivo.

4 - A retribuição do período de férias integra, para todos os trabalhadores, além da remuneração de base correspondente à respetiva categoria profissional, todas as prestações regulares e periódicas como tais configuráveis nos termos da lei e do presente AE.

5 - Aos trabalhadores que forem admitidos no efetivo será concedido, no ano de admissão, um período de férias proporcional aos meses ou fração de meses que intercorram desde a data dessa

admissão até ao final do respetivo ano, acrescido do número de dias de férias a que possa ter direito por virtude da prestação de trabalho no ano anterior na condição de trabalhador contratado a termo certo.

Cláusula 37.^a

Época de férias

1 - A época de férias deverá ser estabelecida entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderão as férias ser gozadas fora desse período.

2 - As férias devem ser gozadas seguidamente no decurso do ano civil em que se vencem, salvo se entre a empresa e o trabalhador for acordado fracionar as férias em dois ou mais períodos.

3 - Não é permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos civis, salvo se o contrário causar grave prejuízo ao trabalhador ou à empresa, desde que no último caso seja obtido acordo do trabalhador. Neste caso, as férias já vencidas poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas nesse ano.

Cláusula 38.^a

Planeamento do período de férias

1 - O planeamento do período de férias é da competência da empresa que, sem prejuízo da prevalência do seu direito em assegurar o seu regular funcionamento, deverá, sempre que possível, atender às indicações ou preferências manifestadas pelos trabalhadores.

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

3 - A empresa afixará os mapas anuais de férias até 15 de abril e 30 de abril de cada ano, consoante se trate do mapa provisório ou do mapa definitivo.

4 - Até 10 dias depois da afixação do mapa provisório de férias, serão permitidas trocas entre trabalhadores da mesma categoria profissional, desde que solicitadas por escrito à empresa e esta a tal não se oponha.

Cláusula 39.^a

Alterações do período de férias

1 - As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados, só serão permitidas por comum acordo entre a empresa e o trabalhador e, ainda, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2 - As situações previstas na segunda parte do número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelo prejuízo que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias no período previsto.

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

Cláusula 40.^a

Alteração de férias por motivo de doença

1 - Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data por acordo. Caso o acordo não seja possível de obter, a empresa fixará o período de férias a gozar pelo trabalhador.

2 - Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a empresa seja do facto informada, e aquele o possa comprovar, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, a empresa fixará o período de férias a gozar pelo trabalhador.

Cláusula 41.^a

Direito a férias em caso de reforma

1 - Os trabalhadores que se reformarem terão direito, no ano da reforma, às importâncias correspondentes às férias vencidas no dia 1 de janeiro desse ano, se ainda as não tiverem gozado, acrescidas:

- a) Da importância proporcional correspondente ao vínculo contratual de trabalho subsistente de 1 de janeiro do respetivo ano até à data da passagem à reforma se esta ocorrer até 30 de junho;
- b) Da importância correspondente ao período total se a reforma ocorrer posteriormente.

2 - Aos períodos de férias referidos no número anterior acrescerá, na mesma base, o subsídio de férias.

3 - Para efeitos do disposto no n.º 1 considera-se o trabalhador reformado a partir da data da respetiva comunicação pela Segurança Social.

Cláusula 42.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado motivado por doença

1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e ao respetivo subsídio.

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador, após seis meses completos de efetiva prestação de trabalho nesse ano, terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que se teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 - Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no primeiro trimestre do ano imediato.

Cláusula 43.^a

Direito a férias em caso de cessação de contrato por motivo diferente da reforma

1 - Cessando o contrato de trabalho por motivo diferente da sua passagem à situação de reforma, o trabalhador tem direito, para além do disposto no número seguinte, à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

2 - Na hipótese a que se refere o número anterior, o trabalhador tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias também proporcional a esse período.

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

Cláusula 44.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar, no seu interesse, ao gozo das férias nos termos previstos na lei ou neste AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado até ao final do primeiro trimestre no ano civil subsequente.

CAPÍTULO VI

Prestações pecuniárias

Retribuição do trabalho

Cláusula 45.^a

Conceito de retribuição

1 - Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos da lei e deste acordo, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3 - A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

4 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.

5 - Independentemente do valor e da periodicidade fixados para o processamento e pagamento da retribuição, entende-se, para todos os efeitos, que a retribuição mensal de base abrange 30 dias por mês.

Cláusula 46.^a

Local, forma e data do pagamento

1 - O pagamento da retribuição deve ser feito até ao último dia útil anterior ao dia 26 do mês a que respeita.

2 - Do recibo de pagamento, de que será entregue cópia ao trabalhador, constarão todas as indicações previstas na lei geral do trabalho, incluindo o valor da quotização sindical.

3 - O pagamento pode ser feito por cheque, vale postal, depósito à ordem do trabalhador ou transferência bancária, nos termos da lei.

Cláusula 47.^a

Retribuição do trabalho normal

1 - A retribuição mensal abrange o trabalho prestado de 2.^a a 6.^a feira, nos termos da cláusula 28.^a.

2 - A remuneração de base mensal de cada categoria profissional e/ou nível de progressão na carreira, bem como as demais prestações de natureza ou expressão retributiva devidas aos trabalhadores encontram-se referenciadas no presente A.E. e enunciadas nas tabelas constantes do seu Anexo, as quais se destinam a ser aplicadas nos termos decorrentes do disposto no clausulado desta convenção coletiva e no respectivo Anexo, designadamente na sua cláusula 19.^a.

Cláusula 48.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar prestado é remunerado de acordo com a lei.

2 - Para efeitos do número anterior:

- a) Considera-se trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o que é prestado entre às 00:00 horas e às 24:00 horas de domingo;
- b) Considera-se trabalho em dia de descanso complementar o que é prestado entre às 00:00 horas e às 24:00 horas de sábado;
- c) Considera-se trabalho em dia feriado o que é prestado entre às 00:00 horas e às 24:00 horas desse dia.

Cláusula 49.^a

Subsídio de férias

1 - Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição do respetivo período.

2 - A retribuição a que se refere o número anterior incluirá todas as prestações que sejam devidas e processadas ao trabalhador com regularidade e periodicidade, em função das especificidades do trabalho prestado que lhes dê origem nos termos previstos neste A.E.

3 - O subsídio de férias será processado até ao último dia útil do mês de junho de cada ano.

4 - Os trabalhadores de base que prestarem serviço em funções correspondentes a categorias superiores por um período mínimo de 20 dias em cada ano civil serão retribuídos nas férias proporcionalmente ao trabalho prestado em cada uma daquelas categorias.

Cláusula 50.^a

Subsídio de Natal

1 - Os trabalhadores têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um subsídio de Natal correspondente à respetiva retribuição, o qual deve ser pago até ao último dia útil do mês de novembro.

2 - O trabalhador que tenha direito a receber o subsídio de Natal e na data de pagamento não se encontre ao serviço, recebê-lo-á logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.

3 - No ano de admissão o quantitativo do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço completado até 31 de dezembro.

4 - Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação.

5 - No caso de o subsídio ser devido antes da data prevista no n.º 1, o pagamento será efetuado aquando da cessação ou suspensão do respetivo contrato de trabalho.

6 - Ao processamento do montante do subsídio de Natal devido é aplicável a majoração a que se refere o n.º 4 da cláusula anterior se se verificarem os pressupostos ali referidos.

Cláusula 51.^a

Diuturnidades

1 - Todos os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada quatro anos de antiguidade no sector portuário, até ao limite de seis diuturnidades.

2 - As diuturnidades integram-se, para todos os efeitos, na remuneração mensal base do trabalhador.

3 - O valor das diuturnidades constará das tabelas inseridas no Anexo a este AE.

4 - A contagem para atribuição da primeira diuturnidade dos trabalhadores a que se refere o n.º 2 da cláusula 11.^a iniciar-se-á no dia 1 de janeiro do quinto ano subsequente à data em que o trabalhador tenha ficado vinculado à empresa em regime de contrato de trabalho sem termo.

Cláusula 52.^a

Subsídio de refeição

1 - Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de refeição por cada período normal de trabalho efetivamente prestado ou em que estejam à ordem para trabalhar, bem como nos períodos das 18:00/24:00 horas e das 00:00/08:00 horas.

2 - O subsídio previsto na primeira parte do número anterior é devido 22 dias por mês.

3 - O valor do subsídio referido nos números anteriores é fixado nas tabelas aditadas ao Anexo a este AE.

4 - O subsídio de refeição não é exigível em todas as situações que determinem a perda da remuneração.

5 - O subsídio de refeição é aplicável aos trabalhadores contratados a termo certo exclusivamente nas situações de prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 53.^a

Subsídio por função especializada

1 - O desempenho de funções que integram as categorias profissionais de coordenador, bem como as funções especializadas de conferente, grueiro, portaló e operador de máquinas, dará lugar à atribuição de um subsídio de função a processar por referência aos seguintes tempos de trabalho:

- a) Das 08 horas às 17 horas;
- b) Das 18 horas às 24 horas;
- c) Das 00 horas às 08 horas.

2 - O subsídio a que se refere a presente cláusula é fixado no Anexo ao presente A.E., sendo devido independentemente do dia da semana.

3 - O subsídio de função não é atribuível aos trabalhadores contratados a termo certo.

Cláusula 54.^a

Transmissão de créditos vencidos em caso de morte do trabalhador

1 - Por morte do trabalhador, todos os créditos patrimoniais emergentes do seu contrato reverterão a favor dos seus herdeiros, podendo a empresa, em caso de dúvida, exigir do pretense beneficiário prova bastante ou habilitação adequada para o efeito.

2 - Aos herdeiros do trabalhador serão pagas as partes proporcionais das férias, subsídio de férias e de Natal, correspondentes ao trabalho prestado ou ao vínculo contratual de trabalho relativo ao ano da morte daquele.

CAPÍTULO VII

Do poder disciplinar e do respetivo processo

Cláusula 55.^a

Competência para o exercício do poder disciplinar

O exercício do poder disciplinar sobre os trabalhadores portuários é da competência da respetiva entidade empregadora, só podendo ser exercido enquanto vigorar ou subsistir a respetiva relação contratual de trabalho subordinado.

Cláusula 56.^a

Infração disciplinar

Constitui infração disciplinar a violação culposa, por parte do trabalhador, de deveres emergentes da relação contratual de trabalho.

Cláusula 57.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

1 - A possibilidade de procedimento disciplinar caduca, caso a correspondente nota de culpa não seja entregue ao arguido dentro dos 60 dias posteriores à verificação da infração.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se verificada a infração na data em que esta tenha sido cometida ou, caso não seja imediatamente conhecida da hierarquia de quem dependa o trabalhador, na data do respetivo conhecimento por parte dessa hierarquia.

Cláusula 58.^a

Suspensão preventiva do arguido

A empresa apenas pode suspender preventivamente o trabalhador arguido em processo disciplinar nos termos do Código do Trabalho.

Cláusula 59.^a

Sanções disciplinares

1 - As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão oral;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias férias nos termos da lei;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, até 2 dois dias, até 5 dias, até 8 dias, até 15 dias ou até 30 dias, conforme o grau de culpa, gravidade e consequências práticas da infração;
- e) Despedimento com justa causa.

2 - A suspensão do trabalho será graduada em escalões punitivos referenciados à alínea d) do n.º 1, cuja conformidade deverá resultar da fundamentação aduzida para efeito, não podendo exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 60.^a

Medida e graduação das sanções disciplinares

1 - As sanções disciplinares devem, por regra, ser entendidas e aplicadas na perspetiva pedagógica da conservação da correspondente relação contratual de trabalho, não podendo deixar de ser adequadas e proporcionais à gravidade e às consequências práticas da infração e serão estabelecidas em função da culpa do arguido e das consequências atenuantes ou agravantes que no caso possam concorrer.

2 - Na aplicação de qualquer sanção disciplinar serão sempre ponderados e relevados os seguintes fatores de apreciação e de qualificação da conduta do trabalhador: a imputabilidade e a culpa do arguido, a gravidade da sua conduta, os efeitos práticos desta emergentes, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, as circunstâncias específicas em que a infração tenha sido cometida e todas

as demais circunstâncias que possam e devam relevar para a determinação da medida e graduação da sanção adequada.

3 - No exercício do poder disciplinar a empresa visará a recondução da conduta do arguido à normalidade do cumprimento das suas obrigações laborais e a sua reabilitação, bem como as necessidades de prevenção geral e especial que devam ser tidas em conta.

Cláusula 61.^a

Prescrição da infração disciplinar

Qualquer infração disciplinar prescreve um ano após ter sido cometida ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 62.^a

Processo disciplinar

1 - O processo disciplinar tem por função permitir documentar as imputações feitas ao arguido, definir o seu enquadramento normativo e bem assim possibilitar ao trabalhador deduzir a sua defesa, tendo em vista ajuizar do cometimento, ou não, de infração disciplinar; e, na positiva, qualificar a falta à luz das regras enunciadas no presente A.E. e adequar a sanção ao comportamento do arguido.

2 - Com exceção da admoestação oral, a aplicação de qualquer sanção disciplinar ao arguido carece de processo disciplinar formal.

3 - Só se considera ter sido instaurado processo disciplinar na data em que o arguido seja, por escrito, notificado desse procedimento e receba, na mesma data, a correspondente nota de culpa, considerando-se efetuada a notificação no 5.º dia posterior ao do recebimento do respetivo registo postal.

4 - Tratando-se de processo tendente ao despedimento, da notificação constará, obrigatoriamente, menção expressa dessa intenção.

5 - No processo disciplinar observar-se-ão obrigatoriamente os trâmites e formalidades abaixo indicados e dele farão parte os seguintes atos e documentos:

- a) A participação ou notícia da ocorrência em que se insira a conduta do arguido;
- b) O despacho que determina a instauração de procedimento disciplinar com a nomeação do respetivo instrutor;
- c) A nota de culpa e a notificação que a acompanhe;
- d) O envio ao Sindicato que represente profissionalmente o trabalhador de cópia da notificação e da nota de culpa entregues ao arguido, devendo, esse envio, ser feito na mesma data desta entrega;
- e) A defesa do arguido, sempre que este a apresente no prazo devido;
- f) Os depoimentos das testemunhas oferecidas pelo arguido na sua resposta à nota de culpa;
- g) A demais instrução do processo;
- h) O relatório, conclusões e proposta elaborados pelo instrutor;
- i) O parecer do Sindicato quando este o apresente;

j) A decisão final, devidamente fundamentada, proferida pelo órgão de gestão da entidade empregadora.

6 - O arguido disporá do prazo de dez dias úteis para consultar o processo, por si ou por mandatário seu, e para apresentar, querendo, a sua defesa no mesmo processo.

7 - É lícito ao arguido oferecer com a sua defesa três testemunhas por cada facto, com o limite global de dez, podendo por si ou por mandatário seu, requerer e obter, dentro do prazo de resposta à nota de culpa, fotocópias de todos os documentos do processo e bem assim requerer as diligências que houver por necessárias ou convenientes à sua defesa, salvo aquelas que forem patentemente dilatórias ou impertinentes.

8 - As testemunhas que não façam parte do quadro de pessoal da empresa serão apresentadas pelo arguido quando para tal notificado, presumindo-se que delas prescinde em caso de falta de comparência, salvo se justificada e comprovadamente impedidas.

9 - Concluídas as diligências da instrução do processo e elaborado o relatório, conclusões e proposta, devem aqueles e estas ser remetidos, por cópia integral, ao Sindicato a que se refere a alínea d) do n.º 5 para se pronunciar, querendo, no prazo de 10 dias úteis.

10 - Decorrido o prazo previsto no número anterior, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que terá que ser fundamentada e constar de documento escrito e assinado pelo órgão de gestão da mesma.

11 - Seja qual for a decisão proferida no processo disciplinar, é obrigação da empresa dar dela conhecimento formal, por documento escrito, quer ao arguido, quer ao Sindicato que o representa profissionalmente, dentro do prazo de trinta dias a contar da decisão. Ao arguido será sempre remetida com a decisão cópia integral do relatório, conclusões e proposta do instrutor.

Cláusula 63.^a

Irregularidades insanáveis

1 - Padece de irregularidade insanável a aplicação de qualquer sanção disciplinar em violação do disposto no Código do Trabalho, que não esteja prevista neste A.E. ou na lei específica do sector ou que reúna elementos de várias sanções e ainda aquela que, salvo tratando-se de mera admoestação oral, não resulte do processo disciplinar ou se baseie em processo que não observe o princípio do contraditório ou que não se encontre devidamente fundamentada.

2 - Constituirá ainda irregularidade insuprível a falta de descrição circunstanciada na nota de culpa de todos os factos imputados ao arguido, devendo a enunciação destes fazer-se, tanto quanto possível, por referência às circunstâncias de tempo, modo e lugar em que tenha sido cometida a infração.

3 - Da aplicação de qualquer sanção disciplinar, com exceção da admoestação oral, cabe recurso, nos termos da lei, para os Tribunais do Trabalho.

Cláusula 64.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a aceitar forma de retribuição ou a cumprir horários diferentes dos previstos neste AE;
- b) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direção da entidade empregadora;
- c) Ter prestado ao Sindicato as informações necessárias ao legítimo exercício dos direitos sindicais dos trabalhadores;
- d) Ter comunicado ao Sindicato ou aos serviços oficiais competentes a existência de transgressões às normas reguladoras das relações de trabalho ou intervindo como testemunha em processos disciplinares ou em ações emergentes de contratos individuais de companheiros de trabalho;
- e) Ter exercido ou pretender exercer ação emergente do contrato individual de trabalho;
- f) Exercer, ter exercido, ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões de trabalhadores ou sindicais, ou delegado sindical;
- g) Ter reclamado legitimamente, por forma individual ou coletiva, contra as condições de trabalho;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob aparência de punição de outras faltas quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referenciadas na alínea f) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando não as venha a exercer.

3 - A entidade empregadora que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito e nos que constam da legislação laboral aplicável.

4 - Tratando-se de delegados e dirigentes sindicais a indemnização será de dez vezes a importância da retribuição perdida no caso de suspensão abusiva, ou equivalente ao dobro da que lhe caberia se não detivesse essa qualidade, mas nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço, no caso de despedimento abusivo.

Cláusula 65.^a

Inquéritos

1 - Para efeitos de eventual instauração de processo disciplinar, pode a empresa proceder a averiguações através de processo prévio de inquérito, desde que este se mostre objetivamente indispensável para aquele efeito.

2 - A instauração de inquérito será notificada ao Sindicato que representa o trabalhador eventualmente abrangido pelos factos em investigação, com indicação do objeto do mesmo, suspendendo o prazo de caducidade a que se refere a cláusula 57.^a.

3 - A suspensão prevista no número anterior não poderá exceder 30 dias.

4 - O inquérito poderá ser convertido em processo disciplinar, caso em que terão lugar as notificações previstas na cláusula 62.^a.

5 - Toda e qualquer declaração prestada num processo de inquérito por um trabalhador que venha a ser posteriormente arguido num processo disciplinar decorrente desse mesmo inquérito não poderá ser usada como prova contra o mesmo.

6 - O trabalhador pode recusar-se a prestar declarações em inquérito quando alegue que as mesmas poderão ser-lhe desfavoráveis em eventual procedimento de incidência punitiva, se os factos em averiguação se relacionarem com a sua intervenção direta ou indireta neles.

CAPÍTULO VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 66.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 - O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução/despedimento promovido pela empresa, ocorrendo justa causa;
- d) Resolução pelo trabalhador nos termos da lei ou denúncia do contrato, com ou sem pré-aviso.

2 - A ausência do trabalhador ao trabalho que não seja justificada nem comunicada nos termos da lei, por um período igual ou superior a 30 dias úteis, constitui presunção de abandono do trabalho que, na falta de prova em contrário, poderá constituir fundamento da cessação do respetivo contrato de trabalho, sem necessidade de processo disciplinar para despedimento.

Cláusula 67.^a

Causas de caducidade do contrato

1 - O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- b) Com a reforma do trabalhador, por atingir o limite de idade previsto na lei específica do sector ou, na falta deste limite, por velhice ou por invalidez;
- c) Verificando-se o seu termo, quando se tratar de contrato a termo.

2 - Só se considera verificada a impossibilidade a que se refere a alínea a) se ambas as partes a conhecerem ou deverem conhecer.

Cláusula 68.^a

Revogação por acordo das partes

1 - A empresa e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, mediante documento escrito e assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar desse documento.

2 - Do documento a que se refere o número anterior constará sempre a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respetivos efeitos.

3 - Em caso de revogação por acordo do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito aos créditos emergentes da relação de trabalho e da respetiva cessação, salvo se as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global que, na falta de estipulação em contrário, permita considerar que inclui e liquida os créditos já vencidos e exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 69.^a

Justa causa de resolução por parte da empresa

1 - São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 - Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, não comporte a aplicação de outra sanção e torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3 - Sem prejuízo dos critérios e condicionamentos estabelecidos neste A.E. relativamente ao exercício do poder disciplinar da entidade empregadora, constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem 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, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- g) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Prática, no âmbito da empresa, de violência física, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- i) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou atos administrativos definitivos e executórios;
- k) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 70.^a

Resolução com justa causa por parte do trabalhador

1 - Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2 - Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

4 - A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

5 - Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a decisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

6 - Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 71.^a

Denúncia de contrato por parte do trabalhador

1 - O trabalhador pode denunciar o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, comunicando-o à entidade empregadora, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, poderá ser obrigado a pagar à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem que, todavia, esta importância possa ser levada em conta na liquidação dos créditos do trabalhador, a menos que este dê, expressamente, o seu acordo nesse sentido.

Cláusula 72.^a

Direitos dos trabalhadores emergentes da cessação do contrato

Na data da cessação do contrato, o trabalhador tem direito a receber a parte proporcional da retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal correspondente ao tempo decorrido desde 1 de janeiro desse ano até à data da referida cessação, para além dos demais créditos emergentes da relação de trabalho até então existente e, bem assim, do direito à retribuição por inteiro do mês em que ocorra a cessação do vínculo contratual.

Cláusula 73.^a

Cessação do contrato por facto não imputável ao trabalhador

Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, no caso de a cessação do contrato de trabalho de pessoal do quadro permanente da empresa se dever a facto não imputável ao trabalhador, este terá direito a uma indemnização determinada nos termos da lei.

Cláusula 74.^a

Consequências do despedimento sem justa causa

1 - Ao despedimento sem justa causa de trabalhadores do quadro permanente da Empresa são aplicáveis as disposições do Código do Trabalho relativas à ilicitude do despedimento, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - Se, em vez da reintegração, o trabalhador optar pela indemnização, o valor desta será determinado pela aplicação dos seguintes critérios:

- a) Se o trabalhador tiver menos de cinco anos de antiguidade na empresa, terá direito a receber dois meses de retribuição por cada ano de vínculo contratual, com um mínimo de 4 meses de retribuição;
- b) Se o trabalhador tiver cinco ou mais anos de antiguidade, terá direito a receber três meses de retribuição por cada ano de vínculo contratual;
- c) Tratando-se de membro dos órgãos sociais do sindicato, de comissão de trabalhadores, de delegado sindical ou de representante dos trabalhadores em organismos do sector, a indemnização será igual ao dobro das estipuladas nas alíneas anteriores.

3 - O disposto na alínea c) do número anterior é aplicável aos trabalhadores que tenham exercido essas funções nos últimos cinco anos.

4 - Se a cessação do contrato tiver resultado de rescisão por iniciativa do trabalhador, com justa causa, nas condições referidas no n.º 1 da cláusula 71.^a a indemnização devida será de 1,5 meses por cada ano.

5 - Para efeitos de cálculo do valor das indemnizações a que se referem os números anteriores, qualquer fração de um ano de atividade será considerada como ano completo.

Cláusula 75.^a

Reestruturação dos serviços

A reestruturação dos serviços da empresa não pode fundamentar só por si a cessação unilateral do contrato de trabalho por parte daquela.

CAPÍTULO IX

Faltas, licenças sem retribuição e impedimento prolongado

Cláusula 76.^a

Definição de falta

- 1 - Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
- 2 - As ausências inferiores a um período de trabalho são adicionadas para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.
- 3 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 77.^a

Faltas justificadas

- 1 - São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas, durante cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta;
 - c) As motivadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral;
 - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino nos termos da legislação especial;
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;
 - g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
 - h) As dadas pelo trabalhador eleito para estruturas de representação coletiva nos termos da lei;
 - i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
 - k) As que por lei forem como tal qualificadas, designadamente aquelas que, nos termos previstos no regime legal da proteção da maternidade e da paternidade, sejam qualificadas como tais.
- 2 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 78.^a

Dispensas

1 - Sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outros direitos do trabalhador, a entidade empregadora dispensará o trabalhador da prestação de trabalho:

- a) Até ao limite de dois dias não consecutivos, por cada ano civil, se ele tiver mais de vinte e cinco anos de antiguidade;
- b) Por motivo de parto da esposa ou da pessoa com quem vive em união de facto, durante dois dias.

2 - As dispensas a que se refere a alínea a) do número anterior não podem anteceder ou seguir-se aos dias de descanso obrigatório e aos períodos de férias.

3 - As dispensas a que se refere a alínea a) do n.º 1 serão solicitadas à empresa pelo menos com 48 horas de antecedência.

Cláusula 79.^a

Comunicação e justificação das faltas

1 - As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas com a antecedência mínima de cinco dias e, quando imprevisíveis, logo que possível ou, pelo menos quando o trabalhador retome o serviço.

2 - A comunicação poderá ser feita por escrito ou telefonicamente, quer pelo trabalhador, quer por interposta pessoa.

3 - A não comunicação nos termos dos números anteriores por facto culposo imputável ao trabalhador, torna as faltas injustificadas, podendo implicar perda de retribuição.

4 - A empresa pode sempre exigir que o trabalhador faça prova idónea dos factos alegados para justificação das faltas.

5 - O trabalhador terá de apresentar as provas necessárias no prazo máximo de cinco dias contados a partir da data em que a entidade empregadora as exigir, ou logo que possível, se aquele prazo se tornar insuficiente por motivo que lhe não seja imputável.

6 - As faltas motivadas pelo exercício de atividades sindicais, devem ser comunicadas pelo sindicato com a antecedência mínima de um dia ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de falta.

7 - O não cumprimento injustificado por parte do trabalhador do disposto nos n.ºs 5 e 6 torna as faltas injustificadas, podendo implicar, por isso, perda de retribuição.

Cláusula 80.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente a retribuição, salvo, quanto a esta, o disposto no número seguinte.

2 - Determinam a perda de retribuição as faltas justificadas nos casos legalmente previstos.

3 - A justificação das faltas por motivo de doença será feita ou por atestado médico ou mediante a apresentação do boletim oficial de baixa médica.

Cláusula 81.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas implicam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência.

2 - Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados durante cada ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

3 - Para efeitos disciplinares só se consideram as faltas verificadas em cada ano civil.

4 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou recomeço da prestação de trabalho, se verificar com atraso justificado superior a 60 minutos pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período de trabalho.

Cláusula 82.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 - As faltas, justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas impliquem perda de retribuição, o trabalhador poderá optar pela perda de igual número de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 83.^a

Licença sem retribuição

1 - A pedido do trabalhador, poderá a empresa conceder licenças sem retribuição.

2 - Durante o período de licença sem retribuição suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar e contando-se todo o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

3 - Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores constarão do quadro de pessoal da empresa.

4 - Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição, de longa duração, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controle pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

5 - A empresa pode recusar a concessão de licença sem retribuição nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a 3 anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando se trate de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção ou chefia e não seja possível a sua substituição, sem prejuízo sério para o funcionamento do serviço respetivo.

6 - A licença sem retribuição caduca, mediante comunicação ao interessado, em todos os casos em que o trabalhador exerça nesse período e a título principal outra atividade remunerada por conta de outrem, salvo se tiver sido especificamente concedida para esse efeito ou autorizada com essa possibilidade.

7 - Se após o termo do período de licença sem retribuição, o trabalhador não regressar ao serviço por motivo de força maior, nomeadamente doença ou acidente, considerar-se-á em situação de falta justificada ou impedimento prolongado, consoante os casos.

Cláusula 84.^a

Impedimento prolongado

1 - Quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de trabalhar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por razões de serviço militar obrigatório, doença ou acidente e o impedimento se prolongue para além de 30 dias seguidos, ou desde logo se preveja que ultrapassará esse período, o contrato suspende-se.

2 - Durante a suspensão do contrato, suspendem-se todos os direitos e deveres que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria que tinha à data da suspensão.

3 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa, para retomar o serviço sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

4 - O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 - O cumprimento por parte do trabalhador de pena de prisão por um período não superior a 24 meses será considerado como situação equiparada a impedimento prolongado, para efeitos do n.º 2, se a detenção se tiver ficado a dever a atos ou factos que não tenham tido qualquer relação com o exercício da sua atividade profissional.

CAPÍTULO X

Encerramento, fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento, mudança de serviço e integração noutras empresas

Cláusula 85.^a

Fusão, incorporação e transmissão do estabelecimento

Em caso de fusão, incorporação ou transmissão do estabelecimento aplicar-se-á o regime legal em vigor.

Cláusula 86.^a

Mudança de serviço

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

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

CAPÍTULO XI

Direitos sociais

Cláusula 87.^a

Segurança social e contribuições

1 - A empresa e os trabalhadores abrangidos por este acordo contribuirão obrigatoriamente para o regime aplicável de segurança social.

2 - As contribuições incidirão sobre as retribuições e com as taxas previstas na lei.

Cláusula 88.^a

Complemento de subsídio de doença

1 - Durante o período de doença determinada pelos serviços médicos da Segurança Social, a empresa garantirá aos trabalhadores o pagamento dos primeiros dias de baixa que aquela não assegura.

2 - Nos casos de internamento hospitalar será atribuído um complemento, no valor correspondente à diferença da retribuição auferida na empresa e o montante pago pela Segurança Social, até ao máximo de noventa dias seguidos ou interpolados por ano.

3 - Nos restantes casos de doença comprovada o complemento abrangerá, por ano, um máximo de 30 dias seguidos ou interpolados, com exceção das situações de tuberculose em que será alargado até 180 dias.

Cláusula 89.^a

Morte do trabalhador

1 - Em caso de morte do trabalhador antes da reforma, a empresa pagará uma compensação às seguintes classes de pessoas, sucessivamente:

- a) Viúva e filhos menores do falecido, ou maiores afetados por incapacidade absoluta para o trabalho, ou que, tendo menos de 25 anos de idade, sejam estudantes com aproveitamento, na proporção de metade para aquela e metade para estes;

- b) Na falta da viúva, mas existindo união de facto, haverá lugar aos mesmos direitos que à viúva caberiam;
- c) Ascendentes economicamente dependentes do falecido, e que disso façam prova idónea, em partes iguais;
- d) Às pessoas referidas nas alíneas anteriores indicadas pelo falecido, validamente, e nas proporções indicadas por este.

2 - A compensação devida nos termos do número anterior é calculada nos seguintes termos:

- a) 3 meses de retribuição se o trabalhador tiver menos de 10 anos de serviço;
- b) 6 meses de retribuição se o trabalhador tiver mais de 10 e menos de 20 anos de serviço;
- c) 9 meses de retribuição se o trabalhador tiver mais de 20 e menos de 30 anos de serviço;
- d) 12 meses de retribuição se o trabalhador tiver mais de 30 anos de serviço.

3 - O pagamento a que se refere o número anterior será efetuado no prazo de 30 dias após a comunicação formal do falecimento, acompanhada dos meios de prova que fundamentem a pretensão do ou dos beneficiários.

4 - O tempo de serviço a que se referem as alíneas do n.º 2 será contado desde a data, devidamente comprovada, da admissão do trabalhador no sector portuário.

5 - A empresa poderá transferir esta responsabilidade para companhias de seguros.

CAPÍTULO XII

Seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 90.^a

Caraterização

1 - São acidentes de trabalho aqueles que se verifiquem no exercício da atividade profissional prevista no presente A.E., qualquer que seja o momento ou local da sua verificação, e de que resulte para os trabalhadores a necessidade de assistência médica, a incapacidade temporária, a incapacidade permanente para o trabalho ou a morte.

2 - Consideram-se compreendidos na definição anterior os acidentes ocorridos:

- a) Nos intervalos de descanso e antes ou depois dos períodos de trabalho, enquanto os trabalhadores permaneçam nos locais de trabalho e disponíveis para trabalhar em instalações da empresa ou do porto;
- b) No trajeto normal que os trabalhadores tenham de percorrer na deslocação do seu domicílio para a empresa e ou para o local de trabalho, bem como no respetivo regresso, na deslocação entre os locais de trabalho e bem assim nas instalações sociais da empresa fora dos locais previstos neste AE.

Cláusula 91.^a

Responsabilidades

1 - A empresa, mediante contrato de seguro, assegurará aos trabalhadores, nos casos de incapacidade permanente absoluta e permanente parcial e temporária absoluta para o trabalho, resultantes de acidente de trabalho, a retribuição líquida por inteiro.

2 - As indemnizações por acidente de trabalho e doenças profissionais serão suportadas, nos termos deste A.E. e da lei, pela companhia de seguros para a qual a empresa tenha transferido a sua responsabilidade e ainda solidariamente por esta empresa ou pela instituição competente da segurança social no caso de doenças profissionais.

3 - O trabalhador a quem for atribuída pensão vitalícia por incapacidade parcial permanente receberá o respetivo montante independentemente da retribuição a que tiver direito se continuar a trabalhar.

4 - Os trabalhadores obrigam-se a entregar à empresa as prestações que, a título de férias, subsídio de férias e de Natal, receberem das entidades responsáveis nas situações de incapacidade para o trabalho, desde que tenham já recebido daquela essas importâncias por inteiro ou na proporcionalidade que lhes competir.

5 - Verificando-se morte por acidente, o montante respeitante às férias e aos subsídios de férias e de Natal será considerado no cômputo dos 12 meses anteriores, para efeitos de cálculo da retribuição mensal.

6 - As indemnizações por danos sofridos pelos bens do trabalhador, designadamente vestuário, calçado, óculos, relógios e utensílios de trabalho, serão da responsabilidade da empresa salvo se o dano for provocado por culpa grave do trabalhador.

7 - A participação por danos a que se refere o número anterior será obrigatoriamente efetuada à empresa, no termo do trabalho, pelo responsável pelas operações.

Cláusula 92.^a

Doenças profissionais

São consideradas doenças profissionais as que constam de listas oficiais e as que vierem a ser nelas incluídas.

Cláusula 93.^a

Seguros especiais

Os trabalhadores diretamente envolvidos no manuseamento de explosivos e munições serão para o efeito cobertos por seguro adicional de acidentes de trabalho do quantitativo de 15.000 euros.

CAPÍTULO XIII

Comissão bipartida e tribunal arbitral

Cláusula 94.^a

Princípio geral

As partes obrigadas pelo presente A.E. comprometem-se a respeitar a letra e o espírito das normas que integram a respetiva convenção coletiva de trabalho e a envidar esforços recíprocos no sentido de resolver pelo diálogo expedito os diferendos resultantes do mesmo e da sua aplicação no mais curto espaço de tempo possível.

Cláusula 95.^a

Comissão bipartida

1 - É instituída no porto da Praia da Vitória uma Comissão Bipartida com competência para interpretar as disposições do presente Acordo e do respetivo Anexo, integrar as suas lacunas e resolver as divergências de carácter técnico/operacional ou laboral derivadas de operações ou serviços.

2 - A comissão é composta por:

- a) Dois representantes da empresa, sendo um deles permanente;
- b) Dois representante do sindicato, sendo um deles permanente.

3 - A comissão reúne sempre que convocada por qualquer das partes interessadas, definindo em cada caso, previamente, o método de trabalho que adotará.

4 - Na resolução de divergências de carácter operacional ou laboral, a decisão deve ser tomada no prazo máximo de quarenta e oito horas e deve, tanto quanto possível, fundamentar-se em pareceres técnicos de entidades especializadas.

5 - A intervenção da comissão prevista no número anterior entende-se sempre sem prejuízo da continuação da operação ou serviço objeto da sua intervenção.

6 - A comissão delibera sempre, no mínimo, por maioria qualificada de três quartos dos presentes, tendo cada membro, individualmente, um voto.

7 - As pessoas que, em representação das partes devidamente convocadas, intervierem na comissão intitulado-se seus membros presumem-se agindo em mandato com representação, não sujeito a ratificação, e vinculam as entidades representadas, não sendo admissível prova em contrário; todavia e sempre que possível, apresentarão a respetiva credencial.

8 - As decisões da comissão tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto a integração de lacunas e interpretação do presente acordo.

Cláusula 96.^a

Tribunal arbitral

1 - Sempre que a Comissão Bipartida não obtenha decisão sobre o diferendo que lhe é submetido, qualquer das partes pode propor à outra a via da decisão arbitral.

2 - Obtido que seja o acordo das partes sobre a submissão do diferendo a um tribunal arbitral, este será constituído *ad hoc*, designando cada parte um árbitro com formação jurídica e o terceiro será designado de comum acordo entre os árbitros de parte, podendo estes serem assessorados por técnicos familiarizados com a matéria controvertida.

CAPÍTULO XIV

Medicina, higiene e segurança do trabalho

Cláusula 97.^a

Medicina do trabalho

1 - A empresa é legalmente obrigada a assegurar aos trabalhadores abrangidos pelo presente A.E. um esquema de medicina do trabalho.

2 - A empresa assegurará igualmente o funcionamento de um posto de primeiros socorros, de acordo com o Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde subscrito em 4 de março de 1999.

Cláusula 98.^a

Higiene

1 - Compete à empresa providenciar, na área portuária abrangida por este acordo, pela manutenção de instalações de apoio aos trabalhadores e ainda a intervenção junto das autoridades e entidades competentes para a criação e ou manutenção de instalações sanitárias, balneários, vestiários e refeitório adequados.

2 - Constitui igualmente direito e obrigação das partes signatárias deste A.E. intervir junto das autoridades e entidades competentes no sentido de obter e garantir as melhores condições de higiene e limpeza das instalações e locais de trabalho.

3 - A vigilância, conservação, desinfeção e limpeza das instalações referidas nos números anteriores ficam a cargo da entidade empregadora dos trabalhadores portuários.

Cláusula 99.^a

Segurança no trabalho

1 - Será assegurado aos trabalhadores, através da empresa, o respeito pelas condições gerais e particulares de segurança no trabalho, que sejam objeto de normas de carácter vinculativo.

2 - Para os efeitos do disposto no número anterior, as partes adotarão as normas, recomendações ou diretivas emanadas das entidades internacionais e nacionais competentes em matéria de higiene e segurança no trabalho.

3 - A empresa tem o dever de promover a divulgação e de recolher as sugestões dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 100.^a

Equipamentos individuais e coletivos

1 - Compete à empresa fornecer aos trabalhadores os equipamentos individuais e coletivos de proteção e segurança adequados à natureza das operações, devendo aqueles zelar pela sua correta utilização, bem como fardamento de uso obrigatório.

2 - Sempre que o equipamento referido no número anterior não for de utilização individual, deverá ser assegurada a sua higienização.

3 - As regras de utilização e substituição dos equipamentos coletivos e individuais serão objeto de regulamentação complementar a definir pelas partes.

Cláusula 101.^a

Controlo de Alcoolémia

1 - Sem prejuízo do que vier a ser consagrado em regulamento interno convencionado entre a Gerência da Empresa e a Direção do Sindicato relativamente ao controlo de alcoolemia, nenhum trabalhador poderá apresentar-se ao trabalho, ou ser aceite para tal, se, uma vez submetido a teste de verificação da taxa de alcoolemia, apresentar uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,01% ou se, em caso de recusa de submissão ao referido teste, evidenciar sinais de embriaguez.

2 - O exame de pesquisa de álcool será efetuado de forma aleatória pela empresa entre os trabalhadores que prestem serviço na mesma, bem como àqueles que evidenciem estado notório de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

3 - O exame de pesquisa de álcool será efetuado pelo superior hierárquico com competência delegada da Direção, sendo obrigatória a presença de uma testemunha, trabalhadora ou não, indicada pelo trabalhador que, para o efeito deverá apresentá-la no prazo de 60 minutos sob pena de se precluir esse direito.

4 - Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se, nesse caso, um segundo exame em aparelho diferente e devidamente aferido e certificado entre os 20 e os 60 minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

5 - Caso seja apurada uma taxa de alcoolémia igual ou superior a 0,01g/l, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, considerando-se tal situação como falta injustificada do mesmo, com a consequente perda de remuneração referente a tal período, sem prejuízo de eventual sanção disciplinar que ao caso couber.

6 - A recusa a sujeição ao teste de controlo de alcoolémia, aleatório ou dirigido a trabalhador que apresente sinais notórios de embriaguez, determinado nos termos da presente cláusula, faz incorrer o trabalhador em desobediência.

7 - Será constituída uma comissão de acompanhamento permanente a fim de fiscalizar a aplicação das medidas que integram a presente cláusula, constituída por quatro membros, dois designados pela entidade patronal e dois pelo sindicato.

8 - O regime dos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, aos casos em que um trabalhador aparente estar sob o efeito de estupefacientes, devendo, nesse caso, o controlo ser efetuado em estabelecimento público de saúde, considerando-se estar sob o efeito de estupefacientes o trabalhador que submetido a teste médico apresente efeitos de consumo de estupefacientes.

Cláusula 102.^a

Uso de telemóveis

1 - É proibida a utilização de telemóveis durante operações de movimentação de carga e descarga a bordo de navios, embarcações e outros engenhos ou aparelhos flutuantes suscetíveis de serem utilizados como meios operacionais e de transporte sobre a água, os cais, as docas, acostadouros, muralhas, terraplenos, entrepostos/armazéns gerais francos, cais livres, estações marítimas, pontes-cais, fundeadouros, armazéns, estaleiros, terminais, balanças e, de uma forma geral, todas as obras de abrigo e proteção pertencentes à Autoridade Portuária e, ainda, os armazéns, parques e terminais pertencentes ou operados pela entidade empregadora, situados na área de jurisdição daquela autoridade portuária.

2 - Em situações de reconhecido grau de urgência, aos trabalhadores será permitida, através de equipamento disponibilizado pela Empresa, a receção ou o estabelecimento de contacto telefónico com familiar seus ou com pessoa sob sua dependência.

Cláusula 103.^a

Comissão de prevenção, segurança e higiene do trabalho

1 - Os subscritores do presente A.E. deverão criar, uma Comissão de Prevenção, Segurança e Higiene composta por um representante patronal e outro sindical.

2 - A Comissão proporá às partes signatárias desta convenção coletiva o respetivo regimento interno, área de intervenção e competência, salvaguardando-se nele o princípio do seu funcionamento em condições de paridade de direitos de qualquer das partes nela representadas.

Cláusula 104.^a

Regulamento específico

1 - A regulamentação das matérias referidas nas cláusulas anteriores deste capítulo será reunida em documento específico subscrito pelas partes, o qual se considera parte integrante do presente A.E.

2 - À data da entrada em vigor deste A.E. é formalmente adotado, para os efeitos previstos no número anterior, o Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho Portuário subscrito em 4 de março de 1999 por todas as Empresas de Estiva e todos os Sindicatos portuários da Região Autónoma dos Açores, o qual se considera parte integrante da presente convenção coletiva de trabalho.

CAPÍTULO XV

Formação profissional

Cláusula 105.^a

Direito à formação profissional

1 - É reconhecido a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente A.E. o direito à formação profissional, quer a mesma se traduza em aperfeiçoamento, aprendizagem de novos métodos ou reciclagem, nos termos a definir pelas partes signatárias deste acordo em colaboração com as entidades competentes.

2 - Em áreas específicas da profissão, os monitores dos cursos serão, tanto quanto possível, trabalhadores portuários.

Cláusula 106.^a

Dever de formação profissional

1 - Salvaguardando o disposto no Anexo a esta convenção coletiva de trabalho, constitui dever dos trabalhadores abrangidos por ela a frequência interessada e assídua de cursos e ações de formação profissional, particularmente os que se relacionam com a polivalência.

2 - A recusa e ou o não aproveitamento nos cursos e ações de formação terão, nos termos deste A.E., consequências na progressão na carreira profissional do trabalhador, sempre que a ela esteja sujeito.

CAPÍTULO XVI

Quotização sindical

Cláusula 107.^a

Quotização sindical e mapas de quadros de pessoal

1 - O Sindicato comunicará diretamente à empresa o montante e as bases de incidência da quota sindical respectiva, para efeitos de desconto nas retribuições que lhes forem processadas e para posterior remessa àquele do correspondente valor.

2 - Os montantes descontados serão entregues ao Sindicato até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, acompanhados dos mapas próprios por aquele fornecidos ou por registo informático de teor idêntico.

CAPÍTULO XVII

Exercício de direitos sindicais

Cláusula 108.^a

Atividades sindicais na empresa

1 - Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a exercer e desenvolver, nos termos da lei, atividade sindical nas instalações da empresa ou nos locais de trabalho.

2 - Os representantes sindicais devidamente identificados podem, sem prejudicar a laboração normal, exercer os direitos a que se refere o número anterior.

Cláusula 109.^a

Informações sindicais

A empresa obriga-se, nos termos da lei, a pôr e manter à disposição dos dirigentes sindicais locais apropriados à afixação, resguardados dos efeitos do tempo, de textos, avisos, comunicados, convocatórias ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores.

Cláusula 110.^a

Reuniões de trabalhadores

1 - As reuniões gerais de trabalhadores podem ser convocadas pelo Sindicato e realizar-se-ão fora do horário normal de trabalho, podendo, porém, ter lugar durante os períodos normais de trabalho quando as circunstâncias o justificarem, desde que não ultrapassem os limites máximos previstos na lei, e sempre com salvaguarda dos serviços de natureza urgente.

2 - Salvo razões de carácter excepcional, o Sindicato diligenciará no sentido de realizar quaisquer reuniões gerais de trabalhadores entre terça-feira e quinta-feira, tanto quanto possível para tratar de assuntos de interesse laboral, podendo os respetivos limites de tempo serem excedidos com a anuência prévia da entidade patronal subscritora.

Cláusula 111.^a

Identificação dos representantes sindicais

O Sindicato obriga-se a comunicar à empresa e a afixar nos locais a que se refere a cláusula 109.^a os nomes dos dirigentes e delegados sindicais efetivos nos oito dias subsequentes à eleição, bem como as eventuais alterações intercalares dos corpos sociais.

Cláusula 112.^a

Crédito de horas dos membros da direção

1 - Sem prejuízo do que dispõe o número seguinte, um membro da Direção do Sindicato, para o exercício da respetiva atividade sindical, dispõe, por mês, do crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho tal como fixado na lei.

2 - Não contam para o cômputo do crédito de horas a que se refere o número anterior os períodos de duração das reuniões realizadas quer com a Empresa quer com a Autoridade Portuária, quer com o Governo Regional nem, nestes casos, deixará de ser mantida a retribuição que aqueles dirigentes perceberiam se estivessem a trabalhar.

3 - Desde que não seja ultrapassado o cômputo anual de crédito de horas a que se refere o n.º 1, a empresa reconhece a importância de dois elementos da direção do Sindicato nas reuniões da assembleia geral da Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores Portuários.

CAPÍTULO XVIII

Serviços mínimos - Greve

Cláusula 113.^a

Serviços mínimos - Greve

1 - Nos termos e para efeitos do disposto no Código do Trabalho, os serviços mínimos de prestação de trabalho durante períodos de greve serão assegurados nos termos dos números seguintes.

2 - O Sindicato signatário designará, por navio, até quarenta e oito horas antes do início do período de greve, os trabalhadores seus representados do efetivo do porto, em número, categorias profissionais e

funções especializadas correspondentes a uma equipa completa tal como constituída em condições normais.

3 - São tidas como necessidades sociais impreteríveis, que o Sindicato e os trabalhadores a que se referem os números anteriores ficam obrigados a assegurar, os seguintes:

- a) Medicamentos e equipamento hospitalar;
- b) Tubos de oxigénio e outros para uso hospitalar;
- c) Alimentos para crianças e/ou que corram o risco de deterioração, quando não transportados em câmaras ou contentores frigoríficos;
- d) Gado vivo à descarga;
- e) Encomendas postais;
- f) Equipamento para as forças militares, policiais e proteção civil.

4 - A prestação de serviços mínimos decorrerá no período normal diário de trabalho.

5 - Tratando-se de carga transportada em contentores só haverá desconsolidação e entrega dos volumes abrangidos pelas alíneas do n.º 3.

6 - As cargas que necessitem de baldeação, transbordo e/ou *transhipment* para satisfação das necessidades a que se refere o n.º 3, serão restivadas nos mesmos locais.

7 - Para satisfação do que dispõe o n.º 2 o Sindicato será obrigatoriamente informado por escrito até setenta e duas horas antes do início do período de greve sobre a carga a movimentar nos termos dos números anteriores, com suporte na apresentação de manifestos, listas e planos de localização da carga a bordo.

8 - Não cabe aos trabalhadores portuários abrangidos pelo presente A.E. assegurar serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

CAPÍTULO XIX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 114.^a

Maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a natureza globalmente mais favorável do presente A.E. relativamente ao anterior instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 146, de 31 de julho de 2018, e suas alterações convencionais subsequentes.

Cláusula 115.^a

Remissão para a lei

1 - Em tudo quanto neste AE for omissa são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, sem prejuízo da eficácia e da prevalência das decisões que forem tomadas pela Comissão Bipartida nos termos previstos desde AE.

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

Cláusula 116.^a

Reintegração de trabalhadores declarados inválidos

Os trabalhadores que em data posterior a 1 de janeiro de 1995 tenham requerido a reforma por invalidez e que, tendo sido declarados inválidos, venham a ser posteriormente considerados aptos para o trabalho por iniciativa da Segurança Social, serão automaticamente reintegrados no quadro da empresa de estiva e no efetivo do porto.

Cláusula 117.^a

Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE consideram-se integrados nos seguintes níveis de qualificação:

- a) Coordenador;
- b) Trabalhador base.

TABELA SALARIAL - 2021

Em vigor : 01.01.2021	COORDENADOR	TRABALHADOR DE BASE							
		NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV	NIVEL V	NIVEL VI	NIVEL VII	NIVEL VIII
Base Mensal	1210,00	1100,00	1045,00	990,00	935,00	880,00	825,00	770,00	698,25
Suplementar	<i>Segunda a Sexta</i>								
18:00 - 20:00	18,32	16,66	15,83	14,99	14,16	13,33	12,49	11,66	10,57
18:00 - 22:00	37,52	34,11	32,41	30,70	28,99	27,29	25,58	23,88	21,65
18:00 - 24:00	61,52	55,93	53,13	50,33	47,54	44,74	41,94	39,15	35,50
00:10 - 08:00	97,73	88,85	84,40	79,96	75,52	71,08	66,63	62,19	56,40
Suplementar	<i>Sábados</i>								
08:00 - 17:00	111,69	101,54	96,46	91,38	86,31	81,23	76,15	71,08	64,45
18:00 - 24:00	83,77	76,15	72,35	68,54	64,73	60,92	57,12	53,31	48,34
01:00 - 08:00	97,73	88,85	84,40	79,96	75,52	71,08	66,63	62,19	56,40
Suplementar	<i>Domingos e Feriados</i>								
08:00 - 17:00	139,62	126,92	120,58	114,23	107,88	101,54	95,19	88,85	80,57
18:00 - 24:00	104,71	95,19	90,43	85,67	80,91	76,15	71,39	66,63	60,43
01:00 - 08:00	122,16	111,06	105,50	99,95	94,40	88,85	83,29	77,74	70,50
Subsídios	Refeição	13,93	Hora		Almoço	15,42			
	Função	8,71			Jantar	18,51	Diuturnidade	30,86	

TABELA SALARIAL - 2022

Em vigor : 01.01.2022	COORDENADOR	TRABALHADOR DE BASE							
		NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV	NIVEL V	NIVEL VI	NIVEL VII	NIVEL VIII
Base Mensal	1320,00	1200,00	1140,00	1080,00	1020,00	960,00	900,00	840,00	698,25
Suplementar	Segunda a Sexta								
18:00 - 20:00	19,99	18,17	17,26	16,36	15,45	14,54	13,63	12,72	10,57
18:00 - 22:00	40,93	37,21	35,35	33,49	31,63	29,77	27,91	26,05	21,65
18:00 - 24:00	67,11	61,01	57,96	54,91	51,86	48,81	45,76	42,71	35,50
00:10 - 08:00	106,62	96,92	92,08	87,23	82,38	77,54	72,69	67,85	56,40
Suplementar	Sábados								
08:00 - 17:00	121,85	110,77	105,23	99,69	94,15	88,62	83,08	77,54	64,45
18:00 - 24:00	91,38	83,08	78,92	74,77	70,62	66,46	62,31	58,15	48,34
01:00 - 08:00	106,62	96,92	92,08	87,23	82,38	77,54	72,69	67,85	56,40
Suplementar	Domingos e Feriados								
08:00 - 17:00	152,31	138,46	131,54	124,62	117,69	110,77	103,85	96,92	80,57
18:00 - 24:00	114,23	103,85	98,65	93,46	88,27	83,08	77,88	72,69	60,43
01:00 - 08:00	133,27	121,15	115,10	109,04	102,98	96,92	90,87	84,81	70,50
Subsídios	Refeição	15,19	Hora	Almoço	16,82	Diuturnidade		32,78	
	Função	9,50		Jantar	20,19				

TABELA SALARIAL - 2023

Em vigor : 01.01.2023	COORDENADOR	TRABALHADOR DE BASE							
		NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV	NIVEL V	NIVEL VI	NIVEL VII	NIVEL VIII
Base Mensal	1430,00	1300,00	1235,00	1170,00	1105,00	1040,00	975,00	910,00	698,25
Suplementar	Segunda a Sexta								
18:00 - 20:00	21,66	19,69	18,70	17,72	16,73	15,75	14,77	13,78	10,57
18:00 - 22:00	44,34	40,31	38,30	36,28	34,27	32,25	30,23	28,22	21,65
18:00 - 24:00	72,70	66,09	62,79	59,48	56,18	52,88	49,57	46,27	35,50
00:10 - 08:00	115,50	105,00	99,75	94,50	89,25	84,00	78,75	73,50	56,40
Suplementar	Sábados								
08:00 - 17:00	132,00	120,00	114,00	108,00	102,00	96,00	90,00	84,00	64,45
18:00 - 24:00	99,00	90,00	85,50	81,00	76,50	72,00	67,50	63,00	48,34
01:00 - 08:00	115,50	105,00	99,75	94,50	89,25	84,00	78,75	73,50	56,40
Suplementar	Domingos e Feriados								
08:00 - 17:00	165,00	150,00	142,50	135,00	127,50	120,00	112,50	105,00	80,57
18:00 - 24:00	123,75	112,50	106,88	101,25	95,63	90,00	84,38	78,75	60,43
01:00 - 08:00	144,38	131,25	124,69	118,13	111,56	105,00	98,44	91,88	70,50
Subsídios	Refeição	16,47	Hora	Almoço	18,23	Diuturnidade		35,53	
	Função	10,29		Jantar	21,89				

Praia da Vitória, 23 de fevereiro de 2021.

Pela OPERTERCEIRA - Sociedade de Operações Portuárias da Praia da Vitória, Lda., *Carlos Manuel Brasil da Silva Raulino*, Presidente e *José António da Silva Raposo*, Vogal. Pelo Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Ilha Terceira, *Paulo Miguel Azevedo Melo*, Presidente, *José Ferreira Vicente*, Vice-Presidente da Direção e *Fabício Márcio da Costa Rico*, Tesoureiro.

Entrado em 8 de março de 2021.

Depositado na Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego - Direção de Serviços do Trabalho, em 19 de março de 2021, com o n.º 8, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.