

Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego

Convenção Coletiva de Trabalho n.º 39/2022 de 11 de julho de 2022

**AE entre a SAAGA - Sociedade Açoreana de Armazenagem de Gás, SA o SITACEHT/Açores -
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares,
Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores e o SIESI - Sindicato das
Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas - Revisão Global**

A presente publicação vem alterar o publicado no Jornal Oficial, II Série, n.º 211, de 29 de outubro de 2015.

A presente publicação vem alterar o publicado no Jornal Oficial, II Série, n.º 81, de 27 de abril de 2016.

A presente publicação vem alterar o publicado no Jornal Oficial, II Série, n.º 60, de 29 de março de 2017.

A presente publicação vem alterar o publicado no Jornal Oficial, II Série, n.º 107, de 6 de junho de 2018.

A presente publicação vem alterar o publicado no Jornal Oficial, II Série, n.º 199 de 16 de outubro de 2018.

A presente publicação vem alterar o publicado no Jornal Oficial, II Série, n.º 153, de 9 de agosto de 2019.

A presente publicação vem alterar o publicado no Jornal Oficial, II Série, n.º 137, de 17 de julho de 2020.

A presente publicação vem alterar o publicado no Jornal Oficial, II Série, n.º 99, de 20 de maio de 2021.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 - O presente acordo de empresa, doravante designado por AE, aplica-se na Região Autónoma dos Açores e obriga, por um lado, a empresa SAAGA - Sociedade Açoreana de Armazenagem de Gás, SA, com a atividade de construção e ou exploração de estações de enchimento e respetivos parques de armazenagem de GPL e de outros combustíveis, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 - Este AE abrange 50 trabalhadores e 1 entidade empregadora.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 - O presente AE entra em vigor na data da publicação no *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores, sendo o seu período de vigência de 24 meses.

2 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4 - No caso das partes não acordarem um novo contrato após a denúncia, o AE caducará ao fim de 5 anos.

5 - Não havendo denúncia, a vigência do AE será prorrogada automaticamente por períodos de um ano, até ser denunciada por qualquer das partes.

CAPITULO II

Exercício da atividade sindical

Cláusula 3.^a

Princípio geral

Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 4.^a

Comunicações à empresa

As direções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que deverá ser afixada cópia na empresa em local reservado às informações sindicais.

Cláusula 5.^a

Comissões Sindicais da Empresa

1 - A Comissão Sindical da Empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2 - Os delegados sindicais são os representantes de um sindicato na empresa.

3 - A Comissão Sindical da Empresa (CSE) ou, quando esta não existir, o delegado sindical, exercerá as funções que lhe são cometidas por lei.

4 - A Comissão Intersindical da Empresa (CIE) é a organização dos delegados sindicais dos diferentes Sindicatos na Empresa.

Cláusula 6.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 - Os dirigentes e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções dentro dos limites da lei e deste AE, sem que por isso possam ser prejudicados na sua situação profissional.

2 - Para o exercício das suas funções, os membros das direções das organizações sindicais dispõem de um crédito de hora equivalente a quatro dias por mês.

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

4 - Os créditos de horas previstos nos números anteriores referem-se ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5 - Sempre que pretendam exercer o direito aos créditos de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 7.^a

Condições para o exercício da atividade sindical

1 - A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

2 - Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local por esta reservada, textos, convocatórias, comunicações ou informações, relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

Cláusula 8.^a

Direito de reunião

1 - Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 - Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão,

para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 - As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

CAPITULO III

Admissão e carreira profissional

Secção I

Admissão

Cláusula 9.^a

Igualdade de oportunidades

No caso de preenchimento de lugares através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

Cláusula 10.^a

Condições gerais de admissão

1 - Sempre que se verifique a necessidade de preenchimento de um posto de trabalho, a empresa procurará fazê-lo mediante recrutamento interno. Se não for possível prover a vaga através de recrutamento interno, proceder-se-á a admissão do exterior.

2 - Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar a sua aptidão para o exercício da respetiva atividade, designadamente se tem saúde e robustez para o lugar.

3 - O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual constem os seus elementos essenciais, designadamente:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe, escalão ou grau;
- d) Remuneração;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Duração do período experimental;

i) Data de início do contrato de trabalho.

4 - No ato de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste AE e outras normas internas da empresa, nomeadamente as relacionadas com a saúde, higiene e segurança.

Cláusula 11.^a

Condições mínimas de admissão

São condições mínimas de admissão a idade de 16 anos e a escolaridade obrigatória.

Cláusula 12.^a

Período experimental

1 - Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado o período experimental terá a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2 - Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

3 - Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

4 - Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, a empresa terá de dar um aviso prévio de 7 dias no caso de querer denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior.

5 - O período experimental pode ser excluído ou a sua duração ser reduzida por acordo escrito das partes.

6 - A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 13.^a

Readmissão

O Trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem seja anulada a pensão de reforma em

resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões.

Cláusula 14.^a

Classificação profissional

1 - Os profissionais abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do Anexo I ao AE.

2 - A categoria profissional estabelece-se em conformidade com as definições do Anexo I, em função das tarefas que executa e sua natureza.

3 - A menos que a atividade de um trabalhador seja enquadrável noutra categoria definida no Anexo I, não constitui motivo de exclusão de certa categoria profissional o facto desse trabalhador não desempenhar algumas das tarefas enunciadas na definição desta última categoria.

4 - Se o trabalhador executar habitualmente, a título permanente, funções correspondentes a categoria superior à que lhe está atribuída, deve ser-lhe reconhecida essa categoria superior, desde que pelo menos uma daquelas funções seja a mais qualificada desta categoria.

Cláusula 15.^a

Promoção - Regras gerais

1 - A promoção dos trabalhadores efetuar-se-á nos termos deste AE.

2 - Depende de um período de formação e treino o acesso às categorias de Técnico Administrativo I, Aeroabastecedor, Operário Especializado e Técnico de Sistemas de Informação.

3 - Durante o período de formação e treino, aos trabalhadores admitidos será atribuída a categoria de Estagiário.

4 - A passagem às categorias a que se refere o n.º 2 desta cláusula depende da permanência, no mínimo, de um ano na categoria de Estagiário e de proposta fundamentada da respetiva hierarquia.

5 - Os trabalhadores com a categoria de Técnico Administrativo serão obrigatoriamente promovidos a Técnico Administrativo II ao fim de 6 anos de permanência, no mínimo, naquela categoria.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 16.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

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

Cláusula 17.^a

Deveres do trabalhador

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador, nomeadamente abstendo-se de consumir álcool, fora dos parâmetros regulamentares e substâncias estupefacientes.

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

Cláusula 18.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste AE, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 19.^a

Violação das garantias dos trabalhadores

A violação culposa, por parte da empresa, das garantias legais ou convencionais dos trabalhadores, considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com direito a receber a indemnização prevista neste AE.

Cláusula 20.^a

Transferência do trabalhador

1 - Quando o interesse da empresa assim o exija, o trabalhador pode ser transferido para outro local de trabalho se essa transferência não lhe causar prejuízo sério.

2 - A empresa pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 - No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo neste caso direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, mas nunca inferior a três meses.

4 - A empresa custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e ou resultantes da mudança de residência, nomeadamente o transporte do trabalhador e seus familiares e dos seus pertences (móveis e utensílios domésticos).

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 21.^a

Horário de Trabalho - Definição e princípio geral

1 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 - Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços devem ser ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores existentes na empresa, as quais emitirão parecer no prazo de 15 dias a contar da data da consulta.

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos por este AE não poderá exceder trinta cinco horas semanais e sete horas diárias para os profissionais de escritório, nem quarenta horas semanais e oito horas diárias para os restantes trabalhadores, limites que, em média, também se aplicam em caso de regime de adaptabilidade.

2 - Ao trabalho em regime de turnos são aplicáveis os limites máximos fixados no número anterior.

3 - A duração normal de trabalho pode vir a ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, não excedendo a duração de trabalho semanal as quarenta e oito horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4 - No caso previsto no número anterior, a duração do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de seis meses.

5 - No que concerne, exclusivamente, à implementação e ou posterior alteração de qualquer regime de flexibilização do horário de trabalho nos termos dos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, ela será obrigatoriamente precedida da aprovação da maioria dos trabalhadores das áreas onde se pretenda aplicar os novos horários.

Cláusula 23.^a

Intervalo de descanso

1 - O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

2 - Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos previstos na lei, estando o trabalhador obrigado à sua prestação, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

3 - Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duzentas horas de trabalho suplementar por ano.

4 - A prestação de trabalho suplementar confere direito a uma retribuição especial, que será igual ao valor da retribuição horária normal acrescido das percentagens de 75% nas horas diurnas e de 125% nas horas noturnas.

5 - Para efeitos do disposto no número anterior, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = (Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* corresponde ao valor da retribuição mensal e *n* ao período normal de trabalho semanal.

6 - O trabalhador terá direito ao pagamento do custo da refeição sempre que o trabalho suplementar ultrapasse em uma hora o início dos períodos normais para refeições, nos termos definidos no número seguinte e desde que prossiga na realização de trabalho suplementar.

7 - Considera-se período normal de refeição para efeitos do número anterior o compreendido entre as 7 e as 9 horas, entre as 12 e as 14 horas, entre as 19 e as 21 horas e após a 24 horas, respetivamente para pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia.

8 - A refeição será devida sempre que o trabalhador efetue 6 horas de trabalho suplementar, nos casos que não se verifique coincidência do período de trabalho suplementar com os períodos normais para refeição identificados no número anterior, o tipo de refeição a pagar aferir-se-á pelo critério da maior proximidade com o período normal para refeição seguinte.

9 - Quando após a refeição o trabalhador continuar a realizar trabalho suplementar, o tempo gasto com aquela será pago como se de trabalho suplementar se tratasse.

10 - Não se compreende na noção de trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário normal de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

Cláusula 25.^a

Trabalho Suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório a gozar num dos 3 dias seguintes, salvo se outro dia for acordado entre as partes.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer fração de trabalho prestado até ao meio-dia confere direito a meio dia de descanso compensatório, mais de meio-dia de trabalho confere direito a um dia completo.

3 - No caso de trabalho por turnos, o descanso compensatório por trabalho em dia de descanso semanal obrigatório poderá ser concedido até 15 dias após o descanso semanal não gozado pelo trabalhador.

4 - O prazo para o gozo do descanso compensatório fixado no número anterior pode ser alargado por acordo escrito entre o trabalhador e o superior hierárquico com competência para o ato.

5 - O trabalho prestado em dia feriado e em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, dá direito a uma retribuição especial igual à retribuição normal acrescida de 175% nas horas diurnas e de 225% nas horas noturnas.

6 - Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado terá direito ao pagamento do custo da refeição nas condições previstas nos n.ºs 6 e 7 da cláusula anterior.

Cláusula 26.^a

Trabalho por turnos

1 - Sempre que numa unidade, instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente.

2 - Horário de turnos rotativos é aquele em que existem para o mesmo posto dois ou mais horários de trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para outro, de harmonia com uma escala preestabelecida.

3 - Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data em vigor deste AE já se encontre a trabalhar em regime de turnos.

4 - Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em regime de turnos.

5 - Compete à empresa, nos termos da lei, a organização ou modificação das escalas de Turnos.

6 - As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

7 - A empresa obriga-se a afixar em janeiro de cada ano a escala anual de turnos, visada pelas entidades competentes. Qualquer alteração da escala anual, autorizada pelas mesmas entidades, será afixada até um mês antes da sua entrada em vigor. Os mapas das escalas, bem como as suas alterações, serão enviados ao respetivo sindicato.

8 - Salvo acordo em contrário, as escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

9 - Nos termos previstos na cláusula 22.^a deste AE, "Período normal de trabalho", a duração normal de trabalho em regime de turnos pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas sem que a duração do trabalho semanal exceda quarenta e oito horas. A duração média do período normal de trabalho semanal será apurada por referência a períodos de seis meses.

10 - Os dias de descanso semanal dos trabalhadores de turnos são os previstos nas respetivas escalas.

11 - Os horários de trabalho em turnos devem ser escalonados, de forma a, que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivos

12 - Nos horários em que não seja possível conceder, sistematicamente, dois dias de descanso em cada sete dias seguidos, prever-se-ão, na escala de turnos, tantas folgas complementares quantas as necessárias para respeitar uma média anual de dois dias de descanso por cinco de trabalho.

13 - Os feriados são considerados, para todos os efeitos, salvo o da retribuição, dias normais de trabalho.

14 - São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e autorizadas pelo superior hierárquico antes do início do trabalho. Não são porém permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

15 - Os trabalhadores em regime de turnos, cujo serviço o permita, terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutiva.

16 - Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno durante o intervalo para refeição ou descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.

17 - Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao regime de horário normal no prazo máximo de 90 dias, ficando, porém, sujeito a ser colocado noutra posto de trabalho, na medida do possível, ao qual corresponda categoria equivalente.

18 - Do aproveitamento ou reconversão noutra categoria não poderá resultar baixa de retribuição nem perda de quaisquer regalias de carácter permanente, com exceção daquelas que tenham sido atribuídas em virtude das funções que o trabalhador vinha desempenhando.

Cláusula 27.^a

Trabalho noturno

Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 28.^a

Retribuição do trabalho noturno

O trabalho noturno será retribuído com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, com um valor correspondente a 30% do seu vencimento base.

Cláusula 30.^a

Substituição temporária

1 - Sempre que um trabalhador substitua temporariamente outro com categoria superior, terá direito, durante o tempo de substituição, a receber a retribuição correspondente ao mínimo da categoria do substituído.

2 - Só se considera substituição o desempenho das funções de outro trabalhador por mais de um dia, exceto durante o período de férias.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

- 1 - O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.
- 2 - O sábado é o dia de descanso complementar.
- 3 - Os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, dos trabalhadores de turnos são os previstos nas respetivas escalas.

Cláusula 32.^a

Feriados

- 1 - A empresa deve suspender a laboração nos dias feriados.
- 2 - São equiparados a feriados os seguintes dias:
 - a) Em toda a área de aplicação do AE são feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado regional (segunda-feira do Espírito Santo);
 - b) Na área de cada concelho, o respetivo feriado municipal.
- 3 - São feriados obrigatórios:
 - 1 de janeiro;
 - Sexta-Feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de abril;
 - 1 de maio;
 - Corpo de Deus (festa móvel);
 - 10 de junho;
 - 15 de agosto;
 - 5 de outubro;
 - 1 de novembro;
 - 1 de dezembro;
 - 8 de dezembro;
 - 25 de dezembro.

Cláusula 33.^a

Aquisição do direito a férias

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

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após um período de seis meses de execução do contrato, a um período de férias de dois dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4 - Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula não poderá resultar para o trabalhador o direito a gozar um período de férias superior a 30 dias úteis no mesmo ano civil.

Cláusula 34.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a 6 meses

1 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 - Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 - Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 35.^a

Duração do período de férias

1 - Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de 22 dias úteis remunerados.

2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 - 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 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.

4 - Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 36.^a

Retribuição durante as férias

1 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 - A redução do período de férias, nos termos das disposições legais aplicáveis, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 37.^a

Marcação do período de férias

1 - A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e o trabalhador.

2 - Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, hipótese em que o período de férias oscilará de 1 de maio a 31 de outubro, devendo ser ouvida a comissão de trabalhadores ou a comissão intersindical ou sindical, quando aquela não exista, ou o delegado sindical, quando aquelas comissões não existam.

3 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4 - Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, nos termos previstos em legislação especial.

5 - As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

6 - Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e respetivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a empresa logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhe pagas as retribuições correspondentes.

Cláusula 38.^a

Doença no período de férias

1 - Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta. Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, logo após a alta, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

2 - A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo de direito de fiscalização, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 39.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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 do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

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

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

Cláusula 40.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 - Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

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

Cláusula 41.^a

Violação do direito a férias

Se a Entidade Patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixou de gozar, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efetivamente as férias estipuladas neste acordo, que deverão obrigatoriamente ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 42.^a

Proibição de acumulação de férias

1 - As férias devem ser gozadas no decorrer do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo no estipulado nos números seguintes.

2 - Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade na Região Autónoma dos Açores, quando pretendam gozá-las em outras ilhas, no continente ou no estrangeiro;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

3 - Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

4 - O disposto nos números 2 e 3 desta cláusula estará condicionado ao acordo prévio de ambas as partes.

Cláusula 43.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

- 1 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.
- 2 - A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar contra o trabalhador, dá à empresa o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio.

Cláusula 44.^a

Licença sem retribuição

- 1 - A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, que serão autorizadas por aquela mediante documento escrito.
- 2 - O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3 - Durante este período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, e a empresa poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente.

Cláusula 45.^a

Noção de falta

- 1 - Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
- 2 - Nos casos de ausências do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados e descontados no vencimento do trabalhador, na medida em que, perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 46.^a

Tipos de faltas

- 1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 - São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins nos termos da cláusula seguinte;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

- d) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
 - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - i) As aprovadas ou autorizadas pela empresa;
 - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 47.^a

Faltas por falecimento de parentes ou afins

Nos termos da alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por altura do óbito, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas;
- b) Até cinco dias consecutivos, por altura do óbito, por falecimento de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial;
- c) Até dois dias consecutivos, por altura do óbito, por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados.

Cláusula 48.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

- 1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de cinco dias.
- 2 - Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

4 - A empresa pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida nos números 1 e 2, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 - No caso previsto no número anterior, o trabalhador deverá apresentar a prova solicitada de imediato ou logo que isso lhe seja possível, não devendo em qualquer caso exceder quinze dias.

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 - Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas, sem prejuízo de outras previstas na Lei:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença e já tiver adquirido direito ao respetivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 46.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - As faltas autorizadas ou aprovadas pela empresa só determinam perda de retribuição, se nesse sentido o empregador previamente informar o trabalhador.

4 - Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 46.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5 - No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 46.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito á retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 50.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

3 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 51.^a

Efeitos de faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 52.^a

Impedimentos prolongados

1 - Quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar e respetiva categoria, antiguidade, subsídios contratuais e outras regalias que não pressuponham efetiva prestação de trabalho e que por este AE ou iniciativa da empresa lhe estavam atribuídos, sem prejuízo da observância das disposições legais aplicáveis em legislação da segurança social.

2 - É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva até ser proferida a sentença final, exceto em caso de condenação.

3 - No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

4 - Desde a data da apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como todos os demais direitos, mesmo que por qualquer motivo alheio à sua vontade não retome imediatamente a prestação do serviço.

5 - O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, continuando o trabalhador obrigado ao dever de lealdade para com a empresa.

6 - O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo de observância das disposições legais aplicáveis.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 53.^a

Retribuições mínimas mensais

1 - Para efeitos de retribuição, as categorias dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são agrupadas nos termos do seu Anexo I, sendo a retribuição mensal mínima correspondente a cada categoria a que consta do seu Anexo II.

2 - As retribuições estipuladas no Anexo III ao AE correspondem apenas à parte certa.

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1 - O quantitativo total auferido pelos trabalhadores em 31 de dezembro de 2007 a título de diuturnidades atribuídas nos termos do acordo de empresa é aumentado em 12% no ano de 2008.

2 - O quantitativo total de diuturnidades em 31 de dezembro de 2008 será havido por consolidado e continuará a ser pago pelo mesmo valor nominal por tempo indeterminado, independentemente de futuros acréscimos salariais.

3 - A partir de 1 de janeiro de 2008 será acrescida às retribuições mínimas da tabela salarial uma diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

4 - Em 1 de janeiro de 2022 o valor da diuturnidade é de € 29,05, vencendo-se a primeira, nos termos do número anterior, a partir de janeiro de 2022.

Cláusula 54.^a-A

1 - A todos os trabalhadores abrangidos por este AE será atribuído um subsídio de alimentação no valor de € 11,30, por cada dia de trabalho efetivamente prestado ou, independentemente disso, desde que tenham prestado, no mínimo, 5 horas de trabalho diário.

2 - A revisão do valor do subsídio far-se-á sempre que ocorra no Grupo Galp Energia e pelo mesmo valor.

Cláusula 55.^a

Cálculo da Retribuição

1 - O valor da retribuição diária normal será calculado segundo a fórmula:

$$RDn = RM : 30$$

em que *RDn* corresponde ao valor da retribuição diária normal e *RM* ao valor da retribuição mensal efetivamente paga ao trabalhador.

2 - O valor da retribuição horária normal é calculado segundo a fórmula constante do n.º 5 da cláusula 24.^a deste AE.

Cláusula 56.^a

Lugar, forma e data de pagamento

1 - A empresa procederá ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador exercer a sua atividade, salvo se as partes acordarem outro local.

2 - Tendo sido estipulado local diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se tempo de trabalho.

3 - O pagamento da retribuição será feito por meio de cheque bancário, vale postal ou por depósito bancário à ordem do trabalhador.

4 - A retribuição será paga ao trabalhador até ao último dia útil do mês a que se refere.

5 - O disposto no número anterior não prejudica os usos ou regulamentos internos da empresa que fixem dias anteriores ao nele referenciado para pagamento da retribuição.

Cláusula 57.^a

Compensação e descontos

A empresa não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição, exceto nos casos e termos previstos na lei.

Cláusula 58.^a

Subsídio de Natal

1 - Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3 - Para efeitos de aplicação do número anterior, considerar-se-á sempre como completo quer o mês de início de atividade quer o último mês de trabalho.

4 - Aplicar-se-á o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula aos casos de suspensão do contrato de trabalho por licença sem vencimento.

Cláusula 59.^a

Deslocações em serviço

1 - A empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores, para despesas de alojamento e alimentação, as quantias comprovadas pelos documentos de despesas apresentados. No entanto, e em alternativa, a empresa poderá acordar com o trabalhador a atribuição de um subsídio diário, com os seguintes valores:

- Deslocação para o Continente e Madeira: € 46,69;
- Deslocação Inter-Ilhas: € 40,23.

2 - Nas deslocações, os trabalhadores terão direito a receber € 7,15 diários para despesas não documentadas.

3 - Se o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o valor fixado na Portaria que determina o quantitativo de Subsídio de Transporte em automóvel próprio para os funcionários públicos.

4 - Para efeitos de utilização dos diversos estabelecimentos hoteleiros no regime de despesas comprovadas por documentos, são estabelecidas no Anexo III ao AE as respetivas equiparações.

Cláusula 59.^a-A

1 - O vencimento base mensal dos trabalhadores em regime de turnos, será acrescido de um subsídio no valor de 157,94 euros.

2 - O subsídio de turno indicado no número anterior inclui a retribuição por trabalho noturno.

3 - O subsídio de turno está sujeito às consequências das faltas não justificadas.

4 - O subsídio de turno é devido quando o trabalhador se encontre em gozo de férias, em gozo de descanso compensatório, ou ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho.

5 - Nos meses de início e termo de período de prestação de serviço em regime de turnos, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Proibição de despedimento sem justa causa

1 - São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 - O regime da cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 61.^a

Modalidades da cessação do contrato de trabalho

1 - O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

2 - Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 62.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

1 - Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2 - O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3 - Além do certificado de trabalho a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, quando solicitados, outros documentos destinados a fins oficiais que por ela devam ser emitidos.

Cláusula 63.^a

Caducidade do contrato a termo certo

1 - O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respetivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 - A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 - Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fração de mês é calculada proporcionalmente.

Cláusula 64.^a

Cessação do acordo de revogação

1 - Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respetiva celebração, mediante comunicação escrita.

2 - No caso de não ser possível assegurar a receção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 - A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 65.^a

Indemnização devida ao trabalhador

1 - A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula 60.^a confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização equivalente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou fração.

2 - Independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3 - No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vencidas.

Cláusula 66.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 - O trabalhador poderá em qualquer altura, por sua livre iniciativa, fazer cessar o contrato de trabalho, estando, contudo obrigado a comunicar tal facto à entidade patronal, por escrito e com 30 dias de antecedência, se tiver menos de dois anos completos de serviço, e sessenta dias nos restantes casos.

2 - Havendo violação ao disposto no número anterior, o trabalhador pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 67.^a

Despedimentos abusivos consequências

1 - Consideram-se abusivos os despedimentos sem justa causa aplicados aos trabalhadores nas condições previstas na cláusula 74.^a e ainda os expressamente considerados como tal neste Acordo.

2 - O trabalhador despedido abusivamente tem direito de optar entre a reintegração na Empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou a receber indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da cláusula 65.^a

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 68.^a

Recompensas

1 - Aos profissionais que se distinguirem pela sua competência, zelo e dedicação ou serviços relevantes, poderão ser concedidas as seguintes recompensas:

- a) Louvor verbal;
- b) Louvor escrito.

2 - No registo de pessoal a que a empresa está obrigada, deverão constar especificamente as recompensas profissionais referidas nas alíneas a) e b) do número anterior, com indicação dos motivos da sua concessão.

Cláusula 69.^a

Poder disciplinar

1 - A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2 - O poder disciplinar é exercido diretamente pelos órgãos de gestão da empresa ou por superior hierárquico do trabalhador.

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 69.^a as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 71.^a

Proporcionalidade

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

Cláusula 72.^a

Limites às sanções disciplinares

1 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

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

Cláusula 73.^a

Infração disciplinar, procedimento e prescrição

1 - Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste AE ou na lei.

2 - Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

3 - A ação disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração da pessoa do infrator.

4 - A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5 - A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que serão aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 74.^a

Sanções abusivas

1 - Consideram-se abusivas, a sanção disciplinar motivada pelo facto dos trabalhadores:

- a) Haverem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusarem-se a cumprir ordens a que nos termos da lei geral e deste Acordo não devam obediência;
- c) Exercerem ou candidatarem-se a funções de organismos sindicais, delegado sindical ou de outra natureza sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até após o termo das funções referidas na alínea c).

Cláusula 75.^a

Consequências do despedimento abusivo

1 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 - Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização correspondente entre trinta e sessenta dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade.

3 - Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização é calculada no fixado n.º 2 desta cláusula e nunca poderá ser inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 76.^a

Proteção da maternidade e paternidade

Para efeitos do regime de proteção da maternidade e paternidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

Cláusula 77.^a

Licenças por maternidade e paternidade

As licenças por maternidade e paternidade terão a duração e obedecerão aos condicionalismos estipulados pela lei.

Cláusula 78.^a

Trabalho de menores

- 1 - Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.
- 2 - A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.
- 3 - O trabalho de menores obedecerá aos condicionalismos estipulados na Lei.

Cláusula 79.^a

Trabalhador estudante

- 1 - Considera-se trabalhador-estudante todo aquele que presta a sua atividade sob autoridade e direção da empresa e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em estabelecimento de ensino.
- 2 - O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência de aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.
- 3 - O regime aplicável ao trabalhador-estudante obedecerá aos condicionalismos previstos na lei.

Cláusula 80.^a

Complemento do subsídio de doença ou acidente

- 1 - Quando o trabalhador se veja temporariamente impedido de prestar trabalho por motivo de doença, seja de que natureza for, ou acidente de trabalho, terá direito à diferença entre a retribuição que receberia se estivesse ao serviço e o subsídio que lhe for pago pela segurança social ou companhia seguradora.
- 2 - Essa diferença entre a retribuição que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço e o subsídio que lhe for pago pela Segurança Social, ou Companhia Seguradora nunca poderá ser superior a 35% daquela retribuição.
- 3 - Nos três primeiros dias de Baixa a Empresa compartilhará com o valor da retribuição que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço.
- 4 - A prova do impedimento referido no número anterior poderá ser feita mediante a exibição, pelo trabalhador, do documento de baixa ou atestado médico, passados pelo médico da segurança social ou do seguro.

5 - A situação de baixa do trabalhador poderá ser verificada nos termos e condições previstos na lei.

6 - O direito aos complementos mencionados nesta cláusula cessará logo que o trabalhador passe à situação de reforma, de incapacidade permanente ou retome o serviço.

Cláusula 81.^a

Reconversão profissional

Em caso de incapacidade parcial ou absoluta do trabalhador para o desempenho das funções que vinha exercendo, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a sua reconversão em função compatível com a sua aptidão física.

Cláusula 82.^a

Seguro Vida Grupo

A empresa assegurará aos seus trabalhadores um seguro de vida cobrindo os riscos de morte natural ou de invalidez permanente.

Cláusula 83.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 - A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 - A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 - Os trabalhadores devem cumprir as normas e prescrições sobre esta matéria, as quais ser-lhes-ão dadas obrigatoriamente a conhecer pela empresa, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora e pelos responsáveis na empresa pela higiene, segurança e saúde no trabalho.

4 - A prevenção e o controle de alcoolemia e do consumo de estupefacientes serão efetuados nos termos dispostos em regulamento interno.

Cláusula 84.^a

Proteção à infância

- 1 - A empresa comparticipará com a percentagem de 30% do valor do custo da mensalidade a pagar à creche.
- 2 - A comparticipação far-se-á contra a entrega, por parte do trabalhador, do respetivo recibo de mensalidade.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 85.^a

Comissão paritária

- 1 - É criada uma comissão paritária com a seguinte composição: 3 representantes dos sindicatos; 3 representantes da empresa.
- 2 - Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão tomar parte nas reuniões da comissão dois assessores técnicos, designados um por cada parte.
- 3 - Os assessores técnicos referidos no número anterior prestarão os esclarecimentos julgados necessários, sem direito a voto.
- 4 - A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente a maioria dos representantes de cada parte.
- 5 - Os representantes serão indicados à Direção dos Serviços do Trabalho pelas partes no prazo de trinta dias, a contar da publicação deste AE.
- 6 - Os mandatos dos representantes de cada uma das partes terão a duração de um ano, automaticamente renovável, salvo se tais mandatos forem denunciados com o mínimo de um mês de antecedência.
- 7 - A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer dos seus componentes, mediante convocatória a enviar aos restantes elementos com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de urgência, em que a antecedência mínima será de três dias.
- 8 - Serão atribuições da comissão paritária:
 - a) Prestar informações e deliberar sobre matérias de natureza técnica relacionadas com o presente AE;
 - b) Interpretar e integrar as lacunas do presente AE;
 - c) Criar, definir e equiparar novas categorias.

9 - As deliberações tomadas por unanimidade são vinculativas, passando a fazer parte integrante deste AE, devendo ser depositas e publicadas nos mesmos termos desta convenção coletiva.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 86.^a

Força vinculativa dos Anexos e Notas de Acordo

Os Anexos são considerados parte integrante do presente AE e obrigam, tal como o próprio AE, a empresa e os trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 87.^a

Garantia de manutenção de regalias

1 - O regime deste AE é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da empresa do que o resultante da lei ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis, e publicados nos *Jornais Oficiais* abaixo designados:

- 1981 - *Jornal Oficial*, II Série, n.º 12, de 16 de abril de 1981;
- 1982 - *Jornal Oficial*, II Série, n.º 13, de 22 de abril de 1982;
- 1983 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 13, de 4 de agosto de 1983;
- 1984 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 16, de 2 de agosto de 1984;
- 1985 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 16, de 8 de agosto de 1985;
- 1986 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 15, de 7 de agosto de 1986;
- 1987 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 16, de 27 de agosto de 1987;
- 1988 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 20, de 3 de novembro de 1988;
- 1989 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 18, de 21 de dezembro de 1989;
- 1990 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 15, de 29 de novembro de 1990;
- 1991 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 22, de 21 de novembro de 1991;
- 1992 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 17, de 17 de setembro de 1992;
- 1993 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 13, de 26 de agosto de 1993;
- 1994 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 16, de 18 de agosto de 1994;
- 1995 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 19, de 6 de agosto de 1995;
- 1996 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 21, de 31 de outubro de 1996;
- 1997 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 16, de 9 de outubro de 1997;
- 1998 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 19, de 29 de outubro de 1998;

- 2000 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 16, de 23 de novembro de 2000;
- 2001 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 23, de 29 de novembro de 2001;
- 2002 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 27, de 21 de novembro de 2002;
- 2003 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 32, de 27 de novembro de 2003;
- 2005 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 17, de 14 de julho de 2005;
- 2005 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 18, de 21 de julho de 2005;
- 2005 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 22, de 1 de setembro de 2005;
- 2005 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 27, de 17 de novembro de 2005;
- 2006 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 18, de 6 de julho de 2006;
- 2007 - *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 16, de 21 de junho de 2007;
- 2008 - *Jornal Oficial*, II Série, n.º 111, de 16 de junho de 2008;
- 2009 - *Jornal Oficial*, II Série, n.º 108, de 8 de junho de 2009;
- 2010 - *Jornal Oficial*, II Série, n.º 103, de 31 de maio de 2010;
- 2011 - *Jornal Oficial*, II Série, n.º 104, de 30 de maio de 2011;
- 2012 - *Jornal Oficial*, II Série, n.º 101, de 24 de maio de 2012;
- 2015 - *Jornal Oficial*, II Série, n.º 250, de 24 de dezembro de 2015;
- 2016 - *Jornal Oficial*, II Série, n.º 81, de 27 de abril de 2016;
- 2017 - *Jornal Oficial*, II Série, n.º 60, de 29 de março de 2017;
- 2018 - *Jornal Oficial*, II Série, n.º 199, de 16 de outubro de 2018;
- 2018 - *Jornal Oficial*, II Série, n.º 33 de 26 de setembro de 2018;
- 2019 - *Jornal Oficial*, II Série, n.º 153, de 9 de agosto de 2019;
- 2020 - *Jornal Oficial*, II Série, n.º 137, de 17 de julho de 2020;
- 2021 - *Jornal Oficial*, II Série, n.º 99, de 20 de maio de 2021.

2 - Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para o trabalhador no respeito à sua categoria ou classe, à sua retribuição, bem como a outras regalias que, de modo permanente, já estejam a ser praticadas na empresa.

Cláusula 88.^a

Casos Omissos

Nos casos omissos no presente AE as soluções serão procuradas na lei vigente, quer imperativa, quer supletiva.

ANEXO I

Classificação profissional

Aeroabastecedor I - É o/a trabalhador/a que efetua todo o conjunto de operações necessárias e inerentes ao abastecimento e desabastecimento de aeronaves, de acordo com o estabelecido nos regulamentos de abastecimento e segurança de aviões e tarefas complementares respeitantes àquelas operações, dentro e fora do Aeroporto, de forma a garantir a qualidade do produto. Colabora, sempre que solicitado, na execução de tarefas mais complexas, dentro e fora do âmbito do INTOPLANE, desde que acompanhado por aeroabastecedor qualificado, e conduz veículos automóveis pesados e ligeiros dentro e fora da área do aeroporto.

Aeroabastecedor II - É o/a trabalhador/a que, além das atribuições já definidas para aeroabastecedor, realiza tarefas mais complexas e acompanha inspeções internas, externas, nacionais e internacionais, quando requerido. Tem conhecimentos para desempenhar de forma autónoma a operação de receção de navios tanque, armazenagem e movimentação do produto, assegurando o atempado fornecimento ao cliente de um produto de qualidade, controlando todas as questões técnicas inerentes. Acompanha e executa, todo o tipo de manutenções em toda a extensão hydrant e equipamentos. Quando requerido, acompanha e ministra treino ao aeroabastecedor estagiário e/ou aeroabastecedor I.

Encarregado (III, II e I) - Coordena e controla, através dos meios técnicos e humanos disponíveis o funcionamento de parques de GPL e de CL, nomeadamente o processo de receção de produtos, sua armazenagem, expedição e apoio administrativo, de acordo com os procedimentos operacionais e de segurança existentes, de forma a assegurar o atempado fornecimento de produtos aos clientes da SAAGA e a atualização dos registos existentes.

Estagiário (Aeroabastecedor, Técnico Administrativo, Operário, Técnico de sistemas de informação) - É o trabalhador que, em regime de aprendizagem, adquire a experiência necessária para o desempenho normal de uma função sendo, para tal, acompanhado na sua atividade por profissionais mais qualificados e ou recebendo formação específica adequada. Realiza, com alguma autonomia, as tarefas mais simples.

Operário Especializado - Executa e colabora nas tarefas relacionadas com a movimentação de produtos (GPL e CL), operações de equipamentos e sua manutenção, conforme os procedimentos, instruções, rotinas e normas de segurança, tendo em vista garantir o funcionamento correto e seguro de todo o processo de receção, armazenagem e expedição de produtos.

Técnico Administrativo (IV, III, II e I) - Assegura o apoio administrativo no âmbito dos serviços centrais ou nos parques da empresa, nomeadamente nas áreas de RH, Contabilidade e

Tesouraria, de acordo com as necessidades, solicitações e procedimentos internos de forma a garantir o seu funcionamento administrativo e processual.

Técnico de Sistemas de Informação I - Assegura a manutenção e o desenvolvimento dos serviços de informação bem como das bases de dados, garante a interface com os sistemas de informação dos clientes, das entidades estatais e de outras, através da programação sobre os ambientes residente e de internet de softwares informáticos e intervém na execução das configurações, acessos e serviços contratados sobre os servidores de dados.

Técnico de Sistemas de Informação II - Assegura a manutenção e o desenvolvimento dos serviços de informação bem como das bases de dados, garante a interface com os sistemas de informação dos clientes, das entidades estatais e de outras, através da programação sobre os ambientes residente e de internet de softwares informáticos, intervém na execução das configurações, acessos e serviços contratados sobre os servidores de dados e forma e supervisiona o trabalho dos estagiários e do Técnico de Sistemas de Informação I, dando inputs para o processo de levantamento de necessidades de recursos dos planos anuais e plurianuais da Empresa.

Superintendente de Aeronavegação - Planifica, coordena e orienta toda a atividade de um setor de abastecimento à aeronavegação, podendo ainda executar tarefas administrativas inerentes à função.

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias Profissionais	Vencimento Euros
Superintendente de Aeronavegação	€ 1.801,03
Aeroabastecedor II	€ 1.021,05
Aeroabastecedor I	€ 930,48
Encarregado III	€ 1.198,77
Encarregado II	€ 1.109,66
Encarregado I	€ 1.069,15
Operário Especializado	€ 805,89
Técnico de Sistemas de Informação II	€ 1.061,97
Técnico de Sistemas de Informação I	€ 765,25

Técnico Administrativo IV	€ 1.106,88
Técnico Administrativo III	€ 959,48
Técnico Administrativo II	€ 852,50
Técnico Administrativo I	€ 765,25

Estagiário de:

Aeroabastecedor	€ 740,25
Operário Especializado	€ 740,25
Técnico Administrativo	€ 740,25
Técnico de Sistemas de Informação	€ 740,25

Esta tabela produz efeitos retroativos a partir de 1 de janeiro de 2022.

Este AE abrange 50 trabalhadores e 1 entidade empregadora.

ANEXO III

Utilização de estabelecimentos hoteleiros

Notas: Na impossibilidade de alojamento no estabelecimento hoteleiro da categoria correspondente, o trabalhador terá direito a alojar-se no estabelecimento hoteleiro da categoria imediatamente superior. O trabalhador que acompanhe outro que esteja abrangido por um escalão de alojamento superior, será integrado nesse escalão.

Ponta Delgada, 31 de maio de 2022.

Pela SAAGA - Sociedade Açoreana de Armazenagem de Gás, S.A., *Rui Alberto Almeida*, Administrador Delegado. Pelo SITACEHT/Açores - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores, *Isaura Maria Benevides Rego Amaral*, *Ana Elisabete Couto Tavares* e *Victor Manuel Simões Cordeiro Sousa*, Dirigentes Sindicais. Pelo SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas, *José Francisco Melo Pereira*, Dirigente Sindical.

Entrado em 17 de junho de 2022.

Depositado na Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego - Direção de Serviços do Trabalho, em 4 de julho de 2022, com o n.º 30, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.