

Contrato Coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão Global.**CAPÍTULO I****Âmbito e vigência****Cláusula 1.^a****Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira à atividade transitária e obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Transitários de Portugal - APAT - e, por outro, todos os trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP).

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1 - O presente CCT entra em vigor no quinto dia subsequente à data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá um prazo de vigência de 36 meses, considerando-se sucessivamente renovado por igual período, desde que não seja denunciado por qualquer das partes.

2 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano para o qual foram acordados.

3 - Qualquer das partes pode denunciar a convenção coletiva, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos no número um desta cláusula, acompanhada de proposta negocial devidamente fundamentada.

CAPÍTULO II**Admissão e carreira profissional****Cláusula 3.^a****Condições de admissão e promoção**

1 - A admissão e promoção dos trabalhadores pelas empresas é livre, em caso de preenchimento de vagas existentes, se deve dar oportunidade de afetação de trabalhadores da empresa aos respetivos postos de trabalho se os mesmos manifestarem interesse em preenchê-las e possuírem as qualificações profissionais e experiência exigidas para o efeito.

2 - As promoções e progressões salariais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes previamente definidos e atempadamente comunicados aos trabalhadores que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência no exercício das funções.

3 - O sistema de promoções e progressões salariais deve ser definido de forma clara e transparente por forma a evitar quaisquer discriminações ou violações da lei.

Cláusula 4.^a**Formação contínua**

1- As partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a profissionalização e integração dos trabalhadores e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e competitividade das entidades empregadoras;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade assegurada pela entidade empregadora;

- e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva.

2 - A formação contínua deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa.

3 - O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 - No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem, salvo estipulação expressa em contrário, a seguinte duração:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais I a F;
- b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais E a D;
- c) 200 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais C a A.

2 - No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto com cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3 - No caso previsto no número 1 alínea b), o período experimental reduz-se para 90 dias quando o trabalhador tenha experiência profissional comprovada de 2 anos na mesma categoria profissional para a qual vai ser contratado.

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

5 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por qualquer das partes depende de aviso prévio de sete dias.

6 - Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por qualquer das partes depende de aviso prévio de 15 dias.

7 - O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 4 e 5 determina, respetivamente, o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta ou a indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta, consoante a denúncia seja efetuada pelo empregador ou pelo trabalhador e sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância de obrigação assumida em pacto de permanência.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de acordo com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais constantes do anexo I. Para os trabalhadores já admitidos na data de entrada em vigor do CCT, proceder-se-á, caso seja aplicável, à redesignação da categoria profissional de acordo com a tabela de equivalências entre categorias profissionais constantes do anexo III.

Cláusula 7.^a

Mobilidade funcional

1 - O empregador pode encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções diferentes daquelas que normalmente desempenhadas pelo trabalhador.

2 - O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição.

3 - No caso de às funções temporariamente exercidas corresponder retribuição superior e esse exercício se prolongar por mais de um mês, o trabalhador terá direito à retribuição majorada que lhe corresponda.

CAPÍTULO III

Local de trabalho e deslocações em serviçoCláusula 8.^a**Transferência do local de trabalho**

1 - O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo concelho ou nos concelhos limítrofes ou até ao limite de 50 km do local onde o trabalhador preste serviço.

2 - Fora das zonas geográficas mencionadas no número anterior, o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou quando outro motivo de interesse da empresa o exija.

3 - Entende-se por motivo de interesse da empresa aquele que é fundado em razões objetivas e claras, seja de carácter técnico, produtivo ou organizativo.

4 - Em qualquer dos casos previstos no número 2, o empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador que sejam resultantes desta, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos.

5 - O regime constante do número anterior não é aplicável se o trabalhador residir no concelho para o qual foi transferido ou em concelho limítrofe a este, se não implicar alteração ao custo em transportes coletivos.

6 - Em qualquer dos casos previstos no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.

Cláusula 9.^a**Deslocações em serviço**

1 - Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objetivo de efetuar trabalho fora do local habitual, com carácter temporário.

2 - Sempre que o trabalhador se desloque em serviço para fora da localidade em que habitualmente o presta, tem direito ao pagamento integral das despesas de transporte (desde que este não seja assegurado pela empresa), alimentação e estadia, caso o trabalhador tenha de pernoitar fora da área da sua residência, de acordo com a prática da empresa.

Cláusula 10.^a**Utilização de veículo próprio**

1 - Aos trabalhadores que utilizem o seu próprio veículo ao serviço da entidade empregadora, por indicação ou com autorização desta, será atribuído um valor por quilómetro de valor igual ao estabelecido anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

2 - Em caso de acidente ao serviço do empregador que não seja imputável ao trabalhador, o empregador obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na sua viatura, no caso de não estarem cobertos pelo seguro, bem como a indemnizá-lo pela perda do bónus de seguro e franquia.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalhoCláusula 11.^a**Período normal de trabalho**

O período normal de trabalho semanal tem a duração de quarenta horas, distribuídas por cinco dias com um período normal de trabalho diário de oito horas.

Cláusula 12.^a**Adaptabilidade**

1- A duração normal de trabalho pode ser aumentada, mediante o acordo do trabalhador, até ao limite de duas horas e meia, sem que a duração do trabalho semanal exceda as quarenta e cinco horas semanais, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deverá comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com uma antecedência mínima de três dias.

3 - A compensação das horas que excederam o período normal de trabalho previsto no número 1 desta cláusula será efetuada através de uma das seguintes modalidades:

- a) Por redução proporcional do horário de trabalho na mesma semana, quando esta redução não prejudique o normal funcionamento dos serviços, ou em semanas seguintes, mas sempre dentro de um prazo máximo de quatro meses;
- b) Pela adição dessas horas até perfazerem dias ou meios-dias completos de descanso, que acrescerão ao período de férias a que o trabalhador tiver direito nesse ano sem direito ao acréscimo no subsídio de férias;
- c) Por qualquer outro sistema que seja acordado entre o trabalhador e empregador;
- d) Se for impossível conceder a compensação em tempo de descanso, o empregador procederá ao pagamento das horas de trabalho prestadas em acréscimo, nos termos do previsto para o pagamento do trabalho suplementar.

4 - Aquando do descanso prestado em acréscimo ao período normal de trabalho, o trabalhador mantém o direito ao subsídio de refeição.

5 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o período normal de trabalho poderá ser definido em termos médios, caso em que o período de trabalho normal diário poderá ser aumentado até quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as sessenta horas semanais num período de referência de quatro meses.

6 - Se por força da alteração do período normal de trabalho este se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes coletivos, a empresa suportará as despesas, comprovadas, com outro meio de transporte.

Cláusula 13.^a**Isenção de horário**

1- Por acordo escrito entre as partes, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Desempenho de funções diretamente relacionadas com especificidades da atividade transitória que, pela sua frequência, possam justificar a prestação de trabalho ao abrigo deste regime, nomeadamente as relativas a operações logísticas de entrada e saída de mercadorias, qualquer que seja o modo de transporte utilizado.
- e) Exercício de funções em teletrabalho.

2 - A isenção de horário de trabalho poderá compreender qualquer das seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Pré-fixação de um determinado número de horas de trabalho para além do período normal diário ou semanal;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho diários ou semanais acordados.

3- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias de descanso semanal complementar, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

Cláusula 14.^a**Trabalho noturno**

1 - Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2 - Quando o trabalho termine antes das 4h00, o trabalhador terá direito obrigatoriamente a folgar no período da manhã do próprio dia.

3 - Quando o trabalho noturno termine depois das 4h00, o trabalhador terá direito obrigatoriamente a folgar nesse dia.

4 - A prestação de trabalho prevista nos números 2 ou 3 será remunerada no mínimo de 2 horas e 30 minutos. Se a duração do trabalho for superior a esse mínimo, será devido o pagamento correspondente ao trabalho prestado.

5 - Quando o trabalho noturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes coletivos, a empregador suportará as despesas com outro meio de transporte acordado entre as partes.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar e descanso compensatório

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

2 - O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves à empresa.

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

4 - A prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal obrigatório, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes ou noutro dia, se tal for acordado pelas partes.

5 - Não é considerado trabalho suplementar o período de 15 minutos de tolerância para as transações, operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

6 - Não é igualmente considerado trabalho suplementar o tempo despendido em formação profissional fora do horário de trabalho até ao limite de duas horas diárias.

Cláusula 16.^a

Limites do trabalho suplementar

Salvo o disposto na cláusula sobre a isenção de horário de trabalho do presente CCT nenhum trabalhador poderá prestar mais de:

- a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;
- b) 2 horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e feriados.

CAPÍTULO V

Modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 17.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de carácter técnico e especializado cuja natureza suponha especial relação e confiança em relação aos titulares dos cargos mencionados no artigo 161.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Feriados e férias

Cláusula 18.^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;

- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2 - Em acréscimo aos feriados referidos, será concedida a Terça-Feira de Carnaval ou, em alternativa, a segunda ou a Terça-Feira de Carnaval na proporção de metade dos trabalhadores da empresa em cada dia.

3 - Além dos previstos no número anterior, será concedido o feriado municipal da localidade onde se situam os estabelecimentos da empresa ou, mediante acordo entre empregador e o trabalhador, o feriado municipal de um dos concelhos limítrofes.

4 - No caso da empresa ter vários estabelecimentos em diferentes localidades, será concedido o feriado municipal aos trabalhadores consoante o seu local de trabalho ou, mediante acordo entre empregador e o trabalhador, o feriado municipal de um dos concelhos limítrofes.

Cláusula 19.^a

Período de férias

1- Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

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

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil sem que o trabalhador tenha gozado as férias a que se refere o número anterior, podem as mesmas ser gozadas até 30 de junho do ano civil subsequente, cumulativamente ou não com as que se vençam em 1 de janeiro desse ano.

4 - Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 - Se o contrato de trabalho cessar no ano civil subsequente àquele em que o trabalhador foi admitido e também no caso de o contrato não ter excedido 12 meses de duração, o número total dos dias de férias ou da correspondente retribuição não excederá a parte proporcional do cômputo de férias calculado com base no número de meses de trabalho, à razão de dois dias úteis por cada mês.

6 - Em caso de cessação do contrato mediante pré-aviso, a entidade empregadora pode determinar que o gozo das férias a que o trabalhador tenha direito, inclusive as partes proporcionais do ano da cessação, sejam gozadas no período que antecede essa cessação.

Cláusula 20.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 - No caso de não haver acordo, a nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo se neste período se encontrar em situação de impedimento.

3 - Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores, caso se torne necessária.

4 - Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, deve ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

Cláusula 21.^a

Noção de falta

Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

Cláusula 22.^a

Tipos de faltas

- 1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 - São consideradas faltas justificadas as faltas previstas no Código do trabalho.

Cláusula 23.^a

Comunicação de faltas

- 1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 3 dias.
- 2 - Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador no próprio dia ou, quando circunstâncias de força maior o não permitam, logo que seja objetivamente possível.
- 3 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4 - O trabalhador está obrigado a apresentar documento justificativo das suas faltas ou ausências ao trabalho, no prazo máximo de 5 dias após o início da ausência, sob pena de as faltas serem consideradas injustificadas.
- 5 - Sem prejuízo do previsto no Código do Trabalho e em legislação específica, o empregador pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, sem prejuízo de poder igualmente proceder à confirmação da autenticidade dos motivos alegados ou documentados.

CAPÍTULO VII

Retrotribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 24.^a

Conceito de retrotribuição

- 1 - Considera-se retrotribuição o que, nos termos desta convenção ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado.
- 2 - A retrotribuição compreende a retrotribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie bem como as diuturnidades para os trabalhadores que a estas tenham direito.
- 3 - A remuneração mensal é a prevista no anexo II.
- 4 - A retrotribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 25.^a

Diuturnidades

- 1 - No âmbito deste CCT só são aplicadas diuturnidades aos trabalhadores contratados até 25 de julho de 2016 ou que as auferiram antes da entrada em vigor do presente CCT.
- 2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, se à data da entrada em vigor do presente CCT já tiver decorrido 50 % do período necessário para auferir a diuturnidade, o trabalhador terá direito a esta.
- 3 - O valor da diuturnidade é de 30,00 € por cada período de 3 anos na mesma categoria e empresa, até ao limite de 5 diuturnidades.
- 4 - O disposto no número 2 da presente cláusula aplica-se apenas às empresas que pagaram diuturnidades aos novos trabalhadores, ou seja, aos contratados após 25 de julho de 2016 e aos trabalhadores que ainda não tivessem auferido qualquer diuturnidade, mas já tivesse decorrido, à data de entrada em vigor do novo CCT, 50 % do período necessário para auferir a diuturnidade. Neste caso o trabalhador terá apenas direito a uma.

Cláusula 26.^a**Prestações excluídas da retribuição**

Não se consideram retribuição:

- a) O pagamento de trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abono de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes que forem devidas ao trabalhador por deslocações.

Cláusula 27.^a**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de Natal de valor correspondente a 1 (um) mês de retribuição base que deve ser pago até 15 de dezembro.

2 - Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de dezembro.

3 - Os trabalhadores cujo contrato cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fração proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4 - Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão, quer no ano de regresso, à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 28.^a**Retribuição do período de férias e subsídio de férias**

1- Além da retribuição do período de férias o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, compreendendo a retribuição base, as diuturnidades e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução de trabalho.

2 - Do subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária, designadamente o subsídio de isenção de horário de trabalho.

3 - O aumento do período de férias previsto na cláusula da adaptabilidade não determina o aumento do subsídio de férias a pagar pelo empregador.

4 - O subsídio será pago no mês anterior ao gozo das férias ou, no caso de gozo interpolado, no mês anterior ao gozo do período mínimo de dez dias consecutivos.

Cláusula 29.^a**Subsídio de refeição**

1- Será atribuída a todos os trabalhadores nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal uma comparticipação nas despesas de refeição no valor de 9,00 €.

2 - Nos dias em que o trabalhador receber qualquer outra comparticipação com a mesma finalidade e que seja de valor igual ou superior, não haverá lugar à comparticipação prevista no número anterior.

Cláusula 30.^a**Subsídio de isenção de horário de trabalho**

1- A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas no número 2 da cláusula 13.^a (Isenção de IHT), é a seguinte:

- a) 20% da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea a) da referida cláusula;
- b) 15% nos restantes casos previstos no número 2 da cláusula 13.^a

2 - A retribuição especial por isenção de horário de trabalho não abrange o trabalho prestado em dias úteis para além do limite de 200 horas suplementares por ano.

3 - O trabalhador que exerça cargo de administração ou direção pode renunciar à retribuição prevista nesta cláusula.

Cláusula 31.^a**Pagamento de trabalho suplementar**

1- A retribuição devida pela prestação de trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados será calculada nos seguintes termos:

- a) Dias úteis: acréscimo de 40%;
- b) Dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório e feriados: acréscimo de 75%.

2 - O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) Dias úteis: 50% pela primeira hora ou fração desta e 75% por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) Dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório e feriados: acréscimo de 100%.

3 - Para efeitos do cálculo a que se referem as alíneas do número anterior aplica-se a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 12 \times n \times \text{THE}}{52 \times (\text{período de trabalho semanal})}$$

em que:

Retribuição ilíquida mensal - Retribuição base;

n - O valor da percentagem de acréscimo a considerar;

THE - O total das horas efetivamente prestadas.

Cláusula 32.^a**Refeições em trabalho suplementar**

1 - Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no número dois desta cláusula terá direito a receber um abono para a respetiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

a) Pequeno-almoço	6,00€
b) Almoço	14,50€
c) Jantar	16,50€
d) Ceia	11,00€

2 - O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições:

- a) Pequeno-almoço - Quando o trabalho termine depois das 7h30 ou se inicie antes dessa hora;
- b) Almoço - Quando o trabalhador preste serviço mais de uma 1 hora no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho;
- c) Jantar - Quando o trabalho termine depois das 20h30;
- d) Ceia - Quando o trabalho termine depois das 0h00.

3 - Sem perda de retribuição, será concedido o máximo de uma hora como intervalo para as refeições, exceto para o pequeno-almoço que no máximo será de meia hora, quando haja lugar a prestação de trabalho nas condições previstas nesta cláusula.

Artigo 33.^a**Compensação pelas despesas adicionais em teletrabalho**

1 - O empregador deve compensar o trabalhador pelas despesas adicionais com a prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

2 - O valor da compensação é calculado da seguinte forma:

- a) Consumo de eletricidade residencial - 0,15 € (euros)/dia;
- b) Consumo de Internet pessoal - 0,60 € (euros)/dia;
- c) Computador ou equipamento informático equivalente pessoal - 0,75 € (euros)/dia.

3 - Este valor é apenas aplicável à compensação pela utilização profissional em teletrabalho daqueles bens ou serviços que não sejam disponibilizados direta ou indiretamente ao trabalhador pela entidade empregadora.

4 - Considera-se disponibilização ao trabalhador pela entidade empregadora a oferta, a cedência, a colocação à disposição, a venda a um preço inferior ao valor de mercado ou qualquer outro ato que permita o uso e fruição da eletricidade, da Internet e do computador ou equivalente sem que o trabalhador suporte financeiramente os respetivos encargos em condições normais de mercado.

5 - O valor limite fixado é apenas aplicável aos dias completos de teletrabalho, efetivamente prestado e que resultem de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador nos termos do artigo 166.º do Código do Trabalho.

6 - Considera-se dia completo de trabalho aquele em que a prestação de trabalho tenha sido efetuada à distância, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação, em local não determinado pelo empregador, em períodos não inferiores a um sexto das horas de trabalho semanal.

CAPÍTULO VIII

Segurança Social

Cláusula 34.^a

Segurança Social

1 - O trabalhador na situação de doença ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal da empresa.

2 - Enquanto o trabalhador se mantiver ausente da empresa por motivo de doença, esta pagar-lhe-á, nos termos e dentro dos limites referidos no número seguinte, um complemento do subsídio de doença cujo valor corresponderá à diferença entre o montante da prestação paga pela Segurança Social e o valor da retribuição líquida normal que receberia se estivesse a trabalhar.

3 - O complemento a que se refere o número anterior, sem prejuízo de outras práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, terá por limite máximo 25% da retribuição líquida normal, sem subsídio de refeição, e será pago durante dois meses em cada ano civil se o trabalhador tiver uma antiguidade igual ou inferior a 3 anos completos de serviço na empresa, sendo pago durante mais um mês por cada ano de serviço completo a partir do 3.º ano de antiguidade, com o limite máximo de 12 meses de complemento, a contar do início da baixa.

4 - O pagamento, por parte da empresa do complemento a que se referem os números 2 e 3, não inclui a obrigação de retribuir o trabalhador pelo período inicial de 3 dias não subsidiados pela Segurança Social.

5 - A fiscalização das situações de baixa far-se-á nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 35.^a

Controlo de baixa por doença

1 - Para efeitos de aplicação do disposto nos números 2 e 4 da cláusula anterior, as situações de impedimento da prestação de trabalho por doença apenas podem ser tituladas pelo respetivo Certificado de Incapacidade Temporária emitido pelas entidades oficiais competentes, tendo a entidade empregadora o direito de fazer observar o trabalhador por médico por ela indicado.

2 - O exame previsto no número anterior será feito a expensas da empresa na residência do trabalhador, ou no local em que este se encontrar doente, sem prejuízo do disposto no número 4.

3 - Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa ou no consultório do médico quando não esteja impedido de se deslocar.

4 - As situações de doença não verificada motivarão a cessação imediata do direito ao complemento de subsídio de doença, com a consequente reposição de todas as importâncias recebidas e ainda a obrigação de indemnizar a empresa pelas despesas ocorridas.

5 - Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador sem justificação, não permaneça no local que indicar para estada.

6 - Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador:

- a) Que se recusar a ser observado por médico indicado pela empresa;
- b) Que não indique o seu local de estada no período de baixa.

7 - O efeito previsto por violação dos deveres consagrados no número anterior não prejudica o exercício do legítimo procedimento disciplinar.

Cláusula 36.^a

Comunicação da doença

1- Quando o trabalhador tiver que faltar ou ausentar-se, por motivo de doença, deverá avisar o empregador, salvo manifesta impossibilidade, no 1.º dia útil após a sua ocorrência.

2 - À comunicação prevista no número anterior seguir-se-á, logo que possível, o envio do certificado de incapacidade temporária, de modelo oficial, dos serviços médicos competentes, sem prejuízo do disposto na cláusula 23.^a, número 4.

3 - O disposto no número anterior aplica-se igualmente a qualquer período de renovação da respetiva baixa, sob pena das correspondentes faltas serem consideradas injustificadas.

Cláusula 37.^a

Parentalidade, trabalho de menores e trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão assegurados os direitos estabelecidos pelo Código do Trabalho em matéria de parentalidade, trabalho de menores e trabalhadores estudantes.

Cláusula 38.^a

Conciliação da vida profissional com a familiar

1- A empresa deverá organizar horários compatíveis para os trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 - A empresa deverá praticar horários, tanto quanto possível, compatíveis com os horários dos transportes públicos que sirvam o local de trabalho respetivo e, sempre que tal não seja possível, deverá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garanta o regresso a casa.

3 - A empresa providenciará para a criação de estruturas de apoio social no seio da empresa, tais como refeitórios, espaços de lazer ou estruturas que possam apoiar os agregados familiares.

CAPÍTULO IX

Poder disciplinar

Cláusula 39.^a

Condições do exercício do poder disciplinar

1 - O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual é exercido diretamente pelo empregador ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direção e responsabilidade daquela.

2 - O exercício do poder disciplinar caduca se não for dado início a qualquer procedimento, nomeadamente a instauração de inquérito no prazo de 30 dias, ou de processo disciplinar no prazo de 60 dias posteriores à data em que o empregador, ou superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infração.

3 - No caso de instauração de procedimento de inquérito, entre a conclusão deste e a notificação da nota de culpa não deverá mediar mais de 30 dias.

Cláusula 40.^a

Processo disciplinar

1 - Salvo para a repreensão simples o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito.

2 - São assegurados ao trabalhador suficientes garantias de defesa a saber:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador dando ele recebido na cópia ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de receção, remetida para a residência habitual conhecida. No caso de devolução da carta registada

- proceder-se-á à afixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de dez dias úteis;
 - c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até 3 por cada facto e no máximo de 10, bem como executadas as diligências de prova pedidas pelo mesmo, desde que sejam pertinentes para o esclarecimento da verdade;
 - d) Em caso de despedimento a nota de culpa e a comunicação da intenção do despedimento são entregues ao trabalhador e na mesma data à comissão de trabalhadores;
 - e) Se o trabalhador for representante sindical será ainda enviada cópia dos dois documentos a que se refere a alínea anterior à associação sindical respetiva;
 - f) Concluídas as diligências probatórias deve o processo que vise o despedimento ser apresentado por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respetiva que podem, no prazo de 5 dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
 - g) Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção;
 - h) A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição ao trabalhador e no caso de despedimento também à comissão de trabalhadores, bem como, quando o trabalhador for representante sindical à associação sindical.

3 - Nas empresas com menos de 10 trabalhadores, o processo disciplinar de despedimento com alegação de justa causa poderá ter a tramitação sumária prevista na cláusula seguinte, à exceção dos representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Processo disciplinar nas microempresas

1 - Nas microempresas é garantida a audição do trabalhador que a pode substituir, no prazo de 10 dias úteis, contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita, dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

2 - A decisão do despedimento deve ser comunicada por escrito e fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador.

Cláusula 42.^a

Suspensão do trabalhador

1 - Iniciado o processo disciplinar, o empregador pode suspender a prestação de trabalho do trabalhador, se a presença deste no local de trabalho se revelar inconveniente ou prejudicial ao normal desenvolvimento do processo.

2 - A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 - Durante o período de suspensão preventiva a que se refere o número anterior, o trabalhador manterá o direito à retribuição.

Cláusula 43.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por este CCT são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de um número de dias de férias que não ponha em causa o gozo de 20 dias úteis;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 - A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada ano civil, um total de 90 dias.

Cláusula 44.^a**Nulidade das sanções**

1 - 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.

2 - É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 42.^a, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição e ainda a que, com a exceção da repreensão simples, não resulte de processo disciplinar ou em que este não respeite a tramitação prevista na lei e neste CCT.

3 - A aplicação da sanção deve ter lugar nos 3 meses subsequentes à decisão sob pena de caducidade.

Cláusula 45.^a**Ressarcimento dos danos**

O exercício do poder disciplinar não obsta a que a empresa promova ação penal contra o trabalhador, se a ela houver lugar, podendo, igualmente, exigir do mesmo uma indemnização pelos danos, patrimoniais e não patrimoniais, que a conduta dele tiver ocasionado.

Cláusula 46.^a**Sanções abusivas**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em estrutura de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer, ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

2 - 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 no número anterior e até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

CAPÍTULO XCláusula 47.^a**Cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode cessar nos termos e pelos fundamentos previstos no Código do Trabalho.

CAPÍTULO XI**Atividade sindical**Cláusula 48.^a**Direito à atividade sindical**

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2 - O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção prevista na lei e neste CCT é determinado da seguinte forma:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um membro;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois membros;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - Três membros;
- d) Empresas com mais de 200 trabalhadores sindicalizados - Seis membros.

3 - As direções dos sindicatos outorgantes comunicarão por escrito, ao empregador, a identificação dos elementos a que se refere o número anterior, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais. Idêntico procedimento deve ser observado no caso de substituição ou cessação das respectivas funções.

4 - Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das empresas e em local apropriado textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

5 - As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

6 - Nas instalações com mais de 150 trabalhadores, tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que necessário.

Cláusula 49.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1- Os membros das direções das associações sindicais beneficiam de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua remuneração.

2 - Para os efeitos do disposto no número anterior, os membros das direções das associações sindicais deverão avisar por escrito o empregador com a antecedência mínima de 2 dias úteis, salvo motivo atendível.

3 - Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de 5 horas mensais remuneradas, sendo esse crédito de 8 horas para os delegados que integram as comissões intersindicais, podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei e neste CCT.

4 - Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, deverão avisar a entidade empregadora, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, indicando o tempo e o período horário previsíveis.

5 - Não pode haver lugar à cumulação do crédito de horas, pelo facto de os trabalhadores pertencerem a mais de uma estrutura de representação coletiva de trabalhadores.

Cláusula 50.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 - Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 - As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respetiva instalação ou serviço, na hipótese prevista no número 2.

4 - A convocatória das reuniões e a presença de dirigentes sindicais estranhos às empresas terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 51.^a

Direito à informação e consulta

1 - As associações sindicais e os delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições previstas na lei e neste CCT.

2 - As associações sindicais e os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

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

Cláusula 52.^a**Quotização sindical**

1 - A entidade empregadora obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita individual a entregar ao empregador.

2 - Quer a autorização a que se refere o número anterior, quer a sua revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador.

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

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

Cláusula 53.^a**Comissão de trabalhadores**

1- É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 - Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores dentro dos limites estabelecidos na lei.

3 - As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, legalmente constituídas, logo que elas o requeiram, instalações próprias providas das condições necessárias para o exercício da sua atividade.

CAPÍTULO XII

Disposições geraisCláusula 54.^a**Aplicabilidade da convenção**

Com a entrada em vigor do CCT ficam formal e expressamente revogadas as condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação coletiva anteriormente aplicado, considerando as partes que o regime ora instituído possui carácter globalmente mais favorável que o que vigorou até à presente data, razão por que deixam de ser invocáveis eventualmente direitos ou benefícios não previstos neste CCT.

Cláusula 55.^a**Comissão paritária**

1 - A fim de interpretar e integrar lacunas deste CCT, será constituída uma comissão paritária formada por 3 representantes dos trabalhadores e igual número de representantes da associação patronal.

2 - No prazo de 30 dias após a data da assinatura deste CCT, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os seus representantes.

3 - A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes a maioria dos membros representantes de cada parte.

4 - As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do contrato e serão depositadas e publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego.

Cláusula 56.^a**Reenquadramento profissional**

Aos trabalhadores que em virtude de enquadramento profissional resultante da aplicação de novas categorias constantes do anexo III passem a ter nova classificação serão garantidos todos os direitos resultantes da sua antiguidade na categoria anterior.

Cláusula 57.^a**Disposições transitórias**

1- O período normal de trabalho estabelecido na cláusula 11.^a só é aplicável aos trabalhadores que sejam contratados após a sua entrada em vigor.

2- A entidade empregadora e o trabalhador podem, por mútuo acordo, alterar o período normal de trabalho de 35 para 40 horas, obrigando-se, neste caso, a entidade empregadora a aumentar a retribuição bruta auferida em 10%.

Cláusula 58.^a**Sucessão de Convenções**

O presente CCT substitui integralmente o CCT celebrado anteriormente entre a APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), sendo o presente CCT considerado globalmente mais favorável.

ANEXO I

Secção A - Serviços administrativos**I - Categorias profissionais**

1- As categorias profissionais dos trabalhadores dos serviços administrativos são as seguintes:

- Diretor(a) geral;
- Diretor(a) de departamento;
- Coordenador de área/equipa;
- Conselheiro(a) de segurança;
- Gestor(a) de segurança;
- Programador de informática;
- Técnico(a) de informática;
- Técnico(a) aduaneiro(a);
- Técnico(a) administrativo(a);
- Técnico operacional;
- Técnico de tráfego;
- Técnico comercial;
- Assistente comercial;
- Assistente administrativo(a);
- Auxiliar administrativo (a);
- Porteiro(a);
- Auxiliar de limpeza;
- Praticante.

II - Definição de funções

Diretor(a) geral - É o trabalhador que gere os vários departamentos de uma empresa, definindo e formulando a política da empresa; planeia, organiza, dirige e controla as atividades da empresa de acordo com as instruções do órgão de administração da empresa.

Diretor(a) de departamento - É o trabalhador que dirige e fiscaliza o trabalho sob a orientação do seu superior hierárquico num ou vários departamentos da empresa.

Coordenador de área/equipa - É o trabalhador que coordena e organiza de forma efetiva o trabalho de uma área ou equipa da empresa, orienta e coordena funcionalmente a atividade dos respetivos trabalhadores.

Conselheiro(a) de segurança - É o trabalhador legalmente habilitado que tem como missão garantir o cumprimento das normas e procedimentos relativos ao transporte, carga, descarga, enchimento, acondicionamento e estiva de mercadorias perigosas, recorrendo a todos os meios e promovendo todas as ações capazes de prevenir a ocorrência de acidentes e minimizar os seus efeitos.

Gestor de segurança - É o trabalhador legalmente habilitado que assume a responsabilidade geral, a nível nacional ou local, de garantir que um programa de segurança e a sua aplicação cumprem todas as disposições legais.

Programador de informática - É o trabalhador que cria programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação e é responsável pela adaptação permanente dos programas às necessidades da empresa.

Técnico(a) de informática - É o trabalhador que instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações e é responsável por garantir a satisfação das necessidades da empresa neste domínio.

Técnico(a) aduaneiro(a) - É o trabalhador, legalmente habilitado, que interpreta e aplica as disposições aduaneiras, atribui a classificação pautal às mercadorias e apresenta as respetivas declarações aduaneiras.

Técnico(a) administrativo(a) - É o trabalhador que organiza e executa atividades técnico-administrativas especializadas, no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa que requeiram conhecimentos técnicos específicos, devendo, quando aplicável, estar devidamente habilitado para o exercício das funções.

Técnico(a) operacional - É o trabalhador que planeia, controla, coordena e executa os procedimentos relativos às atividades de transporte numa lógica de sistema de transporte multimodal, acompanha o fluxo das mercadorias, faz a mediação entre expedidores e destinatários, executa os tramites ou formalidades legalmente exigidos, inclusive no que se refere à emissão do documento de transporte unimodal ou multimodal, verifica os contratos e documentos de transporte e dá apoio ao processo comercial; emite toda a documentação relativa aos serviços transitários prestados.

Técnico(a) de tráfego - É o trabalhador que planeia, coordena e controla as operações de produção de transporte e da afetação de recursos de acordo com a capacidade e a tipologia dos recursos operacionais da empresa.

Técnico(a) comercial - É o trabalhador que promove os serviços da empresa, efetua a prospeção de novos negócios através da apresentação da empresa a potenciais clientes, elabora e apresenta propostas, acompanha os respetivos processos até à conclusão dos serviços e dá apoio ao processo operacional.

Assistente comercial - É o trabalhador que dá apoio ao departamento comercial, prestando assistência em todo o processo de venda.

Assistente administrativo(a) - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, procede ao tratamento da correspondência e documentação, registando e atualizando informação e os dados necessários à gestão de uma ou de mais áreas da empresa;

Auxiliar administrativo(a) - É o trabalhador que geralmente efetua na empresa serviços gerais não especializados, tais como atendimento telefónico e presencial e dá apoio administrativo a uma ou mais áreas da empresa, recolha, distribuição e entrega de correspondência, apoio ao serviço de arquivo, serviço de estafeta e/ou outros análogos e apoio às funções dos superiores hierárquicos.

Porteiro(a) - É o trabalhador que atende visitantes, controla e regista as entradas e saídas de pessoas e veículos.

Auxiliar de limpeza - É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa.

Praticante - É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para adquirir as competências necessário ao exercício de funções correspondentes a outra categoria profissional.

Secção B - Trabalhadores de armazém

I - Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores de armazém são as seguintes:

- Chefe de armazém;
- Fiel de armazém;
- Operador(a) de armazém;
- Motorista;
- Operador(a) de máquinas;
- Servente;
- Praticante de armazém.

II - Definição de funções

Chefe de armazém - É o trabalhador que dirige, coordena, organiza e fiscaliza o trabalho no armazém.

Fiel de armazém - É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respetivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais; verifica a correspondência entre as mercadorias recebidas e os respetivos documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Operador de armazém - É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e materiais em armazém, embala, acondiciona e movimenta as mercadorias através de meios manuais ou mecânicos, aplica rótulos ou etiquetas nas mercadorias, dá apoio ao técnico de logística e ocasionalmente, quando legalmente habilitado, opera máquinas em armazém.

Motorista - É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de viaturas automóveis, competindo-lhe efetuar a arrumação das mercadorias que transporta bem como a carga e descarga das mesmas, assegura o bom funcionamento do veículo que lhe está distribuído, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção.

Operador(a) de máquinas - É o trabalhador que manobra ou utiliza máquinas em armazém.

Servente - É o trabalhador que carrega, descarrega, arruma e acondiciona as mercadorias ou produtos em armazém, viaturas, instalações frigoríficas ou outras e executa outras tarefas indiferenciadas.

Praticante de armazém - É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para adquirir as competências necessário ao exercício de funções correspondentes a outra categoria profissional de armazém.

ANEXO II

Tabela salarial

Classe	Categorias novo CCT	Nível	Remuneração
A	Diretor geral	Único	1 461,00 €
B	Diretor de departamento	Único	1 299,00 €
C	Coordenador de área/equipa Programador informático Conselheiro de segurança Gestor de segurança	Único	1 136,00 €
D	Técnico(a) operacional Técnico(a) de tráfego	Base - Até 2 anos de antiguidade	934,50 €
		Júnior - De 2 a 5 anos de antiguidade	1 008,00 €
		Sénior - A partir de 5 anos de antiguidade	1 055,25 €
E	Técnico(a) administrativo(a) Chefe de armazém Técnico(a) aduaneiro Técnico(a) de informática Técnico(a) comercial	Único	1 008,00 €
F	Motorista Fiel de armazém Assistente comercial Assistente administrativo	Único	940,00 €
G	Praticante Auxiliar administrativo Operador(a) de armazém Porteiro(a) Operador(a) de máquinas	Único	865,00 €
H	Servente	Único	837,50 €
I	Praticante de armazém Auxiliar de limpeza	Único	830,00 €

ANEXO III

Tabela de correspondências

Categoria no CCT 2009	Categoria no novo CCT
Diretor-geral	Diretor-geral
Diretor de serviços	Diretor de departamento
Chefe de secção	Coordenador de área/equipa
Programador de informática	Programador de informática
Técnico de informática	Técnico de informática
Conselheiro de segurança	Conselheiro de segurança
Primeiro oficial	Técnico(a) operacional
Secretário(a)	Técnico administrativo(a)
Promotor de vendas 1.ª classe	Técnico(a) comercial
Técnico(a) informática	Técnico(a) informática
Técnico(a) aduaneiro(a)	Técnico(a) aduaneiro(a)
Segundo oficial	Técnico(a) operacional
Promotor de vendas 2.ª classe	Assistente comercial
Terceiro oficial	Técnico(a) operacional
Aspirante	Praticante
Cobrador	Auxiliar administrativo(a)
Primeiro contínuo	Auxiliar administrativo(a)
Primeiro porteiro	Porteiro
Primeira rececionista	Auxiliar administrativo(a)
Telefonista	Auxiliar administrativo(a)
Praticante	Praticante
Segundo contínuo	Auxiliar administrativo(a)
Segundo porteiro	Porteiro
Segunda rececionista	Auxiliar administrativo(a)
Auxiliar de limpeza	Auxiliar de limpeza
Paquete	Auxiliar administrativo(a)
Encarregado de armazém	Chefe de armazém
Fiel de armazém	Fiel de armazém
Motorista	Motorista
Conferente de armazém Embalador	Operador de armazém
Operador de máquinas	Operador de máquinas
Carregador/servente	Servente
Praticante estagiário	Praticante de armazém

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente Convenção 249 empresas e 5715 trabalhadores.

O presente CCT substitui integralmente o CCT celebrado anteriormente entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT - e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2022, com as retificações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 20, de 29 de maio de 2022 e a atualização salarial e outras publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 13, de 8 de abril de 2023.

Lisboa, 18 de dezembro de 2023.

Associação dos Transitários de Portugal - APAT:

António Fernando Nabo Martins, presidente-executivo.
Ana Camacho Soares, mandatária.

Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

Fernando José Amaral Monteiro Nobre, mandatário.
José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, mandatário.

Depositado em 19 de janeiro de 2024, a fl. 53 do livro n.º 13, com o n.º 27/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
(Publicado no BTE., n.º 5, de 08/02/2024).